



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de una  
empresa textil, Comas – 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Huaranga Apolinario, Jessica Tandy (orcid.org/0000-0002-3372-9258)

**ASESOR:**

Dr. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto (orcid.org/0000-0002-0565-0577)

**CO-ASESOR:**

Mg. Aliaga Cerna, Dante (orcid.org/0000-0002-5775-3885)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

Este logro profesional quiero dedicarlo a mi amada familia, es el regalo más valioso que me ha dado Dios; en especial a mi adorable y pequeña hermana Karla, porque no lo hubiera logrado sin ella.

### **Agradecimiento**

Con todo mi corazón, agradecida con mi Padre Celestial, por darme la fortaleza para concretar mis metas y seguir cumpliendo mis sueños. Puedo ver su infinito amor y fidelidad cada día de mi vida.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Correlación I</i>	19
Tabla 2 <i>Correlación II</i>	20
Tabla 3 <i>Correlación III</i>	21
Tabla 4 <i>Correlación IV</i>	22
Tabla 5 <i>Correlación V</i>	23

## Índice de figuras

Figura 1 <i>Diagrama de la dimensión 1</i>	15
Figura 2 <i>Diagrama de la dimensión 2</i>	15
Figura 3 <i>Diagrama de la dimensión 3</i>	16
Figura 4 <i>Diagrama de la dimensión 4</i>	16
Figura 5 <i>Diagrama de la dimensión 5</i>	17
Figura 6 <i>Diagrama de la dimensión 6</i>	17
Figura 7 <i>Diagrama de la dimensión 7</i>	18
Figura 8 <i>Diagrama de la dimensión 8</i>	18

## Resumen

El propósito de este estudio fue precisar la correlación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022. En lo que respecta a la metodología, se tomó en consideración el enfoque cuantitativo, ciñendo la investigación básica al nivel correlacional, y optando por el desarrollo del diseño transversal - no experimental. Con una población conformada por 220 trabajadores, fue necesario llevar a cabo un muestreo probabilístico de modo que se fijó una muestra de 140 de ellos. Concerniente a la recopilación de datos, se construyó dos cuestionarios (instrumentos), los cuales fueron aplicados en la encuesta (técnica), adquiriendo datos que fueron sometidos a la medición estadística y con dichos hallazgos se concluyó que el liderazgo gerencial se correlaciona muy alta y positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

**Palabras clave:** Liderazgo, gestión, transformacional, desempeño.

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the correlation between managerial leadership and the work performance of workers in a textile company, Comas - 2022. With regard to the methodology, the quantitative approach was taken into consideration, limiting the basic research to the correlational level, and opting for the development of the transversal - non-experimental design. With a population of 220 workers, it was necessary to carry out a probabilistic sampling so that a sample of 140 of them was fixed. Concerning data collection, two questionnaires (instruments) were constructed, which were applied in the survey (technique), acquiring data that were subjected to statistical measurement and with these findings it was concluded that managerial leadership correlates very highly and positively with the work performance of workers in a textile company, Comas - 2022.

**Keywords:** Leadership, management, transformational, performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día, un buen líder no solo tiene valor por sus experiencias o conocimientos, sino también por tener habilidades blandas que hacen frente a situaciones adversas como la crisis sanitaria del Covid-19, la cual afectó al ámbito empresarial; por lo que las organizaciones requieren líderes que demuestren capacidad de adaptación al cambio, flexibilidad y sobre todo un adecuado control de emociones, generando confianza y bienestar en su entorno. El autor Regalado (2020) argumentó que, en un entorno incierto como en el que vivimos, un líder debe ser flexible, empático, innovador y una persona que priorice la comunicación asertiva. Además, agregó que el líder debe fortalecer sus capacidades, así como preparar a su organización ante próximos desafíos. Ante este escenario se desarrolló el presente estudio que comprende al liderazgo gerencial como un modelo que orienta a un equipo humano y genera sinergia, permitiendo la potenciación y mejora del desempeño laboral, así como del funcionamiento en toda la empresa; pues uno de los elementos más beneficiosos de toda organización es la presencia de un buen líder, ya que es quien planifica alternativas ante posibles errores, está en comunicación permanente con sus seguidores, se encuentra enfocado hacia los resultados esperados, proporciona los recursos necesarios y establece objetivos en común (Alejandro, 2016). Esto quiere decir que la manera en que el liderazgo gerencial se lleva a cabo en una organización, definitivamente va a determinar el rumbo de la misma, así como el desempeño laboral de sus trabajadores, repercutiendo en los resultados finales de la empresa (Crisien, 2004).

En Latinoamérica, los líderes organizacionales señalaron en el estudio Retos 2025, que, ante los cambios continuos del entorno, necesitan desarrollar nuevos líderes con capacidad de adaptación para que mantengan a la organización acorde a las demandas del mercado. También se precisa que las organizaciones no están en la búsqueda de líderes que únicamente se preocupan por los conocimientos y experiencias que puedan tener, sino de líderes que prioricen al factor humano por medio de las relaciones laborales, en donde transformen e inspiren a su equipo de trabajo y a su entorno. Por tanto, para responder a futuros retos, es necesario que los líderes sigan desarrollando y fortaleciendo sus habilidades blandas, el manejo de sus



emociones, el diálogo y el optimismo, más allá de sus conocimientos profesionales (Madrigal, 2020). Coincidiendo con el diario El Tiempo (2020), el cual manifestó que el 40% de las organizaciones en Colombia, prefieren contar con gerentes líderes que tengan habilidades blandas, por encima de su experiencia amplia y sus conocimientos especializados.

En el contexto nacional, el 55% de trabajadores de organizaciones peruanas indicó que los directivos y gestores son excelentes líderes; por otro lado, el 64% de los partícipes sintió que es valorado por sus jefes, dado que ellos los motivan y respaldan para que desempeñen favorablemente sus funciones dentro de su organización (Guzmán, 2019). Esta información presentada por Aptitus en una encuesta, puso en manifiesto que el otro 45% de los trabajadores no compartió la misma opinión respecto al liderazgo, lo cual representa una problemática en el Perú, pues este porcentaje es significativo. Adicionalmente, el 36% no se sintió valorado, ni motivado, ni tampoco respaldado por sus superiores, incidiendo directamente en su desempeño laboral.

En el caso de la empresa textil en estudio, se ha observado la falta de un liderazgo gerencial sólido, en el cual el gerente no inspira confianza a sus trabajadores por poseer actitudes de un jefe autoritario más no de un líder, en situaciones complicadas no sabe cómo guiar a su equipo de trabajo por temor al fracaso; asimismo, la escasa comunicación que tiene con los demás no le permite compartir plenamente la visión estratégica de la empresa; además ha perdido credibilidad puesto que realiza promesas de reconocimiento a sus trabajadores sin efecto alguno, los cuales conllevan a que estos se sientan desmotivados al ejecutar sus tareas y por ende repercute en el desempeño laboral de su personal.

Con ello se planteó el problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022?; ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el desempeño en la tarea de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022?; ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022?; ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022? y ¿Qué relación existe entre la motivación

inspiracional y el desempeño adaptativo de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022?. El estudio dispuso de justificación teórica, puesto que con las concepciones y argumentos relevantes que brinda el marco teórico se pretendió complementar y comprender la problemática planteada; de justificación metodológica, ya que se implementaron tanto instrumentos como técnicas pertinentes y útiles para próximas investigaciones con el mismo enfoque; de justificación práctica, los resultados van a contribuir a mejorar y solucionar deficiencias en las organizaciones que presenten una problemática similar al presente, así como en la entidad estudiada; y de justificación epistemológica, pues buscó aportar al conocimiento en ciencias sociales, específicamente en la disciplina Gestión del Talento Humano, desde la perspectiva teórica y práctica, lo que sirve como un impulso para el desarrollo de estudios similares.

Del mismo modo se puso en manifiesto el objetivo general: precisar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022; paralelamente, los objetivos específicos: precisar la relación entre la influencia idealizada y el desempeño en la tarea de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022; precisar la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022; precisar la relación entre la consideración individualizada y los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022 y precisar la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño adaptativo de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022. Por otro lado, se expuso la hipótesis general: el liderazgo gerencial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022; al mismo tiempo se indicaron las hipótesis específicas: La influencia idealizada se relaciona con el desempeño en la tarea de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022; la estimulación intelectual se relaciona con el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022; la consideración individualizada se relaciona con los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022, y la motivación inspiracional se relaciona con el desempeño adaptativo de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se consideraron los siguientes antecedentes nacionales, Carrión (2020) tuvo como fin precisar la reciprocidad entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una organización municipal del Cusco, 2018. Para lo cual trabajó con el enfoque cuantitativo, implementó el nivel correlacional, utilizó el método hipotético deductivo y recurrió al diseño no experimental (transversal). La muestra censal fue de 40 trabajadores a quienes se les aplicó un instrumento de preguntas cerradas. Concluyó que, con un valor de 0.693, las variables se correlacionaron. Por otro lado, Medrano (2019) tuvo como propósito precisar el nexo entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera en Cajamarca, 2018. Elaboró su trabajo investigativo de tipo básica pura, de carácter cuantitativo, decidió por el alcance correlacional y recurrió al diseño no experimental. Fueron 52 trabajadores que conformaron la muestra censal, recurrió al software SPSS para el procesamiento de los datos. Concluyó que, con un nivel de correlación de Spearman 0.382, las variables se correlacionaron moderada y positivamente.

Por consiguiente, Valencia (2019) tuvo como fin ubicar el vínculo entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en el área administrativa de una entidad pública de Apurímac, 2018. Implementó un enfoque cuantitativo, optando por el nivel correlacional y considerando el diseño no experimental (transversal). Respecto a la muestra, esta estuvo integrada por 76 empleados, por otro lado, con las pruebas de Chi cuadrado y Kendall pudo corroborar la hipótesis y la correlación, respectivamente. Concluyó que las variables se correlacionaron positivamente. Asimismo, Dominguez (2018) tuvo como finalidad precisar el vínculo entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de un municipio de Cajamarca, 2018. Bajo los lineamientos del enfoque cuantitativo se desarrolló una investigación de tipo básica, aplicó el nivel descriptivo – correlacional y se caracterizó por su diseño no experimental. Preparó dos cuestionarios, los cuales fueron aplicados a una muestra de 50 trabajadores mediante la encuesta. Concluyó que las variables se correlacionaron directa y significativamente.

El autor Villegas (2017) identificó la asociación entre el liderazgo gerencial y la autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de un municipio de Junín, 2017. Para ello, trabajó con una metodología de naturaleza básica, consideró un enfoque cuantitativo, empleó el diseño no experimental, optó por el nivel descriptivo – correlacional, y 119 trabajadores conformaron la muestra. En el caso de la técnica y del instrumento, utilizó la encuesta y el cuestionario, respectivamente. Con un Rho de Spearman de 0.689, concluyó que las variables se correlacionaron directa y moderadamente. Del mismo modo, se añadieron antecedentes internacionales, Torcatt (2020) analizó el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en una organización del estado de Nueva Esparta, Venezuela. Respecto a la metodología, esta se desarrolló bajo el diseño descriptivo y de enfoque cualitativo. Consideró necesario emplear la entrevista a profundidad y la triangulación como técnicas. Concluyó que el personal docente necesita reforzar su liderazgo con efectivas prácticas pedagógicas, además que es importante emplear estrategias para que el gestor desarrolle habilidades de un gerente líder que vayan acorde al nuevo escenario actual, a fin de establecer relaciones laborales sólidas y sobre todo crear sinergia.

En ese sentido, Calero (2019) elaboró un modelo de liderazgo gerencial para el reforzamiento del desempeño laboral en la Dirección Provincial de una entidad de seguridad social de Quito. Concerniente a la metodología, esta se ajustó al enfoque cuantitativo, también recolectó información mediante el test de liderazgo de los autores Hersey y Blanchard, además encuestó a los funcionarios y entrevistó al director. Concluyó que el liderazgo por delegación fue el estilo que predominó, también afirmó que el estilo de liderazgo tuvo un impacto en el desempeño laboral de los funcionarios de la organización. Finalmente diseñó un modelo de liderazgo como un mecanismo de gestión que aporte en la mejora del desempeño laboral. Autores como Tamara y Rueda (2018) evaluaron las competencias gerenciales en una empresa petrolera de Santander para optimizar el proceso administrativo. Metodológicamente el trabajo investigativo de campo, asumió un enfoque cuantitativo de paradigma positivista, se caracterizó por su nivel descriptivo, por lo que consideraron el diseño no experimental (transversal). Concluyeron que, en función a los procesos administrativos los gerentes presentan deficiencias en la dirección, organización y control, ya que no están

alineados a la planeación. Por su parte, Salazar (2018) ubicó el vínculo entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades en entidades estatales de Ecuador. Empezó un trabajo investigativo de campo y bibliográfico, de enfoque mixto, de nivel exploratorio – descriptivo y aplicó a 89 autoridades dos test, uno de evaluación de 360 grados para estimar el desempeño laboral y el otro de rueda de efectividad de las competencias gerenciales. Concluyó que las variables se correlacionaron, agregó que, si se busca la excelencia, es de gran relevancia que las autoridades posean las competencias de un líder gerencial para fortalecer el desempeño laboral.

En última instancia, Pineda (2017) determinó la incidencia del liderazgo en la motivación laboral, realizándose en Colombia, y ahondar sobre los modelos de liderazgo que se integran en las empresas y su contribución en la motivación laboral. Recurrió al enfoque cuantitativo, consideró el alcance causal – correlacional y trabajó con el diseño no experimental (transversal). Contó con una población de 52 empresas y mediante un muestreo no probabilístico seleccionó su muestra, esta estuvo integrada por 3 de ellas. Concluyó que el recurso humano es el fundamento de toda organización, además afirmó que es de mucha significancia diseñar estrategias que fortalezcan la motivación de los trabajadores y adicionalmente se requiere de un líder efectivo que posea habilidades blandas, que propicie la innovación, que genere relaciones favorables, que construya equipos de trabajo y potencie a los nuevos talentos.

Los autores Hellriegel et al. (2009) definieron al liderazgo como aquel vínculo de repercusión que existe entre líderes y sus respectivos seguidores que unen sus esfuerzos para alcanzar resultados que evidencien los objetivos compartidos. La personalidad de un líder se destaca por contar con habilidades sociales, blandas y de inteligencia emocional (Páramo et al. 2009). Por su parte, Chiavenato (2006) manifestó que toda organización requiere de la presencia de un líder para motivar y conducir a los miembros de ella hacia los objetivos que deben ser cumplidos. Concerniente al liderazgo gerencial, Ajila e Ibukun (2019) lo definieron como aquel proceso mediante el cual el gestor o gerente fija un objetivo organizacional a fin de avanzar hacia esa dirección con entusiasmo y compromiso juntamente con sus subordinados.

A su vez, Ramirez y Puican (2022) la concibieron como una agrupación de conocimientos, actitudes y habilidades que desarrolla el gerente en el entorno empresarial, logrando inspirar y generar confianza en su equipo de trabajo, de manera que se concrete la visión organizacional mediante la unidad y la motivación. En definitiva, Crisien (2004) afirmó que existe una diferencia significativa entre ser un líder y ser un gerente, puesto que no todo gestor es un líder, ni todo líder es un gestor. La diferencia radica en que el gestionar se enfoca en mantener organizaciones y sistemas, mientras que el liderar se enfoca en influenciar en los demás. En ese sentido, un gerente líder es capaz de producir un cambio positivo en su gestión, en comparación de un gestor que no es líder, quien solo mantendrá la dirección mas no la puede cambiar. Por tanto, un líder gerencial de hoy en día debe poner primero a sus seguidores y a sí mismo, en segundo lugar; además, este debe enfocarse en potenciar las capacidades del talento humano, lo cual es valioso al momento de lidiar con este entorno laboral exigente y competitivo, ya que les permite responder y reaccionar a las nuevas demandas que surgen (Pérez, 2022). Y finalmente, el líder debe aprender a crear un equipo en donde los expertos ocupen el cargo de líder en aquellos campos en los que poseen una excelencia destacada. No obstante, en momentos de crisis no existe un liderazgo dividido, pues el gestor de la entidad debe dar órdenes y procedimientos explícitos (Boy et al. 2022).

Para dimensionar la variable liderazgo gerencial, se consideró la Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass (2008), pues esta se enfocó en las relaciones establecidas entre los seguidores y líderes, además de preocuparse en el desarrollo y potenciación tanto del rendimiento grupal como del individual. El liderazgo transformacional está conformado por cuatro componentes primordiales que lo hacen diferente de otras clases de liderazgo, estos son: Primera dimensión influencia idealizada, mediante un accionar ejemplar, el líder demuestra sus valores, los cuales son imitados por sus seguidores. En ese sentido, Mendoza y Ortiz (2006) destacaron que un líder carismático es percibido por sus seguidores como una persona que demuestra confianza e integridad, se le admira por su actitud y es un ejemplo a seguir.

Segunda dimensión motivación inspiracional, el líder construye e idealiza una visión provechosa, compartiéndola con sus seguidores y motivándolos a perseguirla. Por su parte, Vega y Zavala (2004) comentaron que un líder al ofrecer nuevos retos a sus seguidores, despierta en ellos el sentido de propósito, el compromiso, el optimismo y el espíritu de equipo; comunicando asertivamente la visión compartida. Tercera dimensión estimulación intelectual, promueve la creatividad e incentiva a sus seguidores a innovar en la resolución de problemas en favor a la organización. Los autores Ganga y Saez (2008) argumentaron que el líder debe propiciar en sus seguidores la innovación, la autonomía, la resolución de problemas, los conocimientos nuevos y la creatividad. Para ultimar, la cuarta dimensión consideración individualizada, aprecia y valora la contribución de cada seguidor al propósito en común. Al respecto, Lussier y Achua (2011) hicieron hincapié que el líder se interesa por el desarrollo personal de sus seguidores por lo que lleva a cabo un diagnóstico de sus necesidades y capacidades, los retroalimenta y capacita. Por lo tanto, un líder transformacional es un agente visionario y transformador, quien inspira y motiva por medio de la confianza a sus seguidores ya sea de modo individual o grupal; cree en el factor humano y muestra sensibilidad a sus necesidades; siempre está abierto a las nuevas experiencias y al aprendizaje.

En relación a la segunda variable desempeño laboral, Herzberg et al. (1959) pusieron en relieve la Teoría de la Motivación – Higiene, en el que establecen dos factores que participan en la motivación y explican el comportamiento de los trabajadores, dado que demostraron que el ser humano posee un sistema doble de necesidades: la primera consiste en evitar situaciones negativas y complicadas, y la segunda de seguir desarrollándose tanto intelectual como emocionalmente. Factores higiénicos, si estos son inadecuados o están ausentes, causarán insatisfacción en las personas, algunos de ellos son: beneficios laborales, políticas organizacionales, relaciones laborales, infraestructura, seguridad laboral, status, supervisión y asensos. Factores de motivación, incrementan la satisfacción del trabajador a pesar de tener un efecto mínimo sobre la insatisfacción, algunos de ellos son: independencia laboral y reconocimiento de logros.

De ese modo, el desempeño laboral es el rendimiento que demuestra un trabajador al ejecutar sus labores diarias dentro de la entidad en donde presta sus servicios (Chiavenato, 2011). A la vez, Quintero (2008) lo definió como la aptitud que tiene un empleado para llevar a cabo actividades laborales en función a objetivos empresariales establecidos. Puede ser entendida como el resultado final de una tarea o como la ejecución eficaz y eficiente de la misma para alcanzar las metas laborales (Robbins y Coulter, 2014). Este puede ser medido en función a las habilidades de cada trabajador y al grado de aportación a la empresa (Pedraza et al. 2010). En ese sentido, Franklin y Krieger (2011) mencionaron que es necesario una evaluación del desempeño laboral, ya que ayuda a precisar si los trabajadores efectúan sus quehaceres de la mejor forma, y si este garantiza la consecución de las metas previstas.

Para dimensionar la variable desempeño laboral, Koopmans et al. (2013), manifestaron que esta variable está conformada por cuatro aspectos esenciales: el desempeño en la tarea, el desempeño en el contexto, los comportamientos laborales contraproducentes y, por último, el desempeño adaptativo. Respecto a la dimensión desempeño en la tarea, son comportamientos o acciones que pueden ser modificadas en función a las actividades laborales que han sido estipuladas por cargos, en su mayoría están insertadas en las descripciones del puesto de trabajo. (Viswesvaran y Ones, 2005). Por su parte, Koopmans et al. (2013) lo concibieron como el nivel en el que un trabajador demuestra cuán competente es en sus labores. Dicho desempeño se mide a partir de los siguientes indicadores: conocimientos técnicos, responsabilidad, productividad y objetivos cumplidos. La dimensión desempeño contextual, también conocido como comportamiento cooperativo que se enfoca en mantener un entorno interpersonal favorable, puesto que el trabajador cuenta con una actitud de voluntariado prestando apoyo a sus compañeros, cumple con las normativas laborales y actúa conforme a los procedimientos y políticas organizacionales (Omar, 2010). Asimismo, ellos sostiene que este desempeño en conjunto contribuye a las metas de la organización; los autores fijaron los siguientes indicadores: trabajo en equipo, comunicación efectiva, empatía y solidaridad.



La dimensión comportamiento laboral contraproducente, son aquellas conductas voluntarias y perjudiciales para el bienestar organizacional. Este comportamiento desviado engloba el uso inadecuado de privilegios, el presentismo, las quejas constantes, una deficiente ejecución de quehaceres laborales; acciones que son efectuadas adrede y generan un impacto negativo a nivel personal y organizacional (Sackett, 2002). De acuerdo con Koopmans et al. (2013) estas acciones generan molestias en los vínculos interpersonales dentro de la organización, y algunos de estos comportamientos negativos son: generación de conflictos, hurtos, tardanzas y desperdicio de tiempo. Y finalmente, el desempeño adaptativo, según Jundt et al. (2014), abarca la creatividad de un trabajador respecto a sus labores y el desarrollo de ideas innovadoras que benefician a la organización. Mientras que Harari et al. (2016) lo definieron como el nivel en el que un trabajador es capaz de adecuarse a los cambios que ocurran en relación a su labor o a su ambiente.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El estudio presentó un enfoque cuantitativo, puesto que por medio del cálculo numérico y estadístico se probaron hipótesis (Jilcha, 2019). Por otro lado, este se alineó al diseño no experimental – transversal, el cual implicó la recolección de información en un momento exclusivo y que bajo ninguna circunstancia se manipularon las variables (Creswell, 2018).

También es importante señalar que tuvo un nivel correlacional para permitir ubicar la conexión entre las variables consideradas (Hernández y Mendoza, 2018). La investigación fue básica puesto que dio respuesta a un problema o necesidad mediante el aprovechamiento de información existente acerca de la gestión organizacional (Cohen, 2017).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

En este trabajo investigativo se ha considerado dos variables, la primera “Liderazgo gerencial”, cuenta con definición conceptual: Está conformado por cuatro características las cuales son: influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiracional (Bass, 2008); a la vez dispone de definición operacional: para proceder con la medición de la variable 01 se hizo uso de un instrumento que contó con 30 ítems.

Análogamente, la segunda variable “Desempeño laboral”, cuenta con definición conceptual: Está conformado por cuatro dimensiones: desempeño en la tarea, desempeño en el contexto, comportamientos laborales contraproducentes y desempeño adaptativo (Koopmans et al. 2013); a la vez dispone de definición operacional: para proceder con la medición de la variable 02 se hizo uso de un instrumento que contó con 30 ítems. El producto de este proceso se pudo encontrar en la sección de anexos, específicamente el número dos, ahí se exponen los detalles de la operacionalización de las variables.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

De acuerdo con Taherdoost (2016) la población es aquel agrupamiento de elementos o unidades que comparten ciertas particularidades; al respecto se consideró a 220 trabajadores. A la vez, Bhardwaj (2019) considera que en un estudio es importante contar con un grupo menor que represente al total, porque resultaría ser un proceso complejo y dispendioso, a este se le llama muestra. Este subconjunto fue elegido por medio del muestreo no probabilístico por conveniencia, con dicha técnica los individuos fueron seleccionados. Desde estos enfoques y con la fórmula que se presenta a continuación, se fijó la muestra.

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 (220) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (220 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$
$$n = 140$$

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para abordar un estudio sobre una realidad, se hace necesario la utilización de instrumentos y procedimientos, lo cual se denomina técnica (Kothari, 2019). Al respecto, este trabajo llevó a cabo una encuesta en la que recopiló, examinó y expuso datos de gran utilidad para el estudio. Este proceso fue concretado recurriendo a un instrumento, para este caso el cuestionario; pues Mack et al. (2011) comentan que con este documento constituido por una agrupación de ítems se accede a información pertinente.

Por su parte Baena (2017), argumenta que la construcción de un instrumento debe recibir validación de expertos a través de un juicio crítico para ser aplicado de forma oportuna; en ese sentido, fue relevante presentar los cuestionarios que se diseñaron ante profesionales en investigación y gestión organizacional. Del mismo modo, Griffee (2018) expone que un instrumento debe ser consistente internamente para alcanzar un proceso de medición preciso y

exacto, por lo que es importante recurrir al Alfa de Cronbach. En este caso, se llevó a la práctica una prueba piloto orientada a trabajadores (20) para ubicar la fiabilidad de ambos cuestionarios.

### **3.5. Procedimientos**

Para los autores Aceituno et al. (2021) en un estudio, es necesario desarrollar un procedimiento organizado y estructurado. Este trabajo se inició con la formulación de objetivos e hipótesis que se pretendieron alcanzar y probar, respectivamente. Acto seguido, se incluyeron previas investigaciones, bases teóricas y nociones metodológicas para respaldar este trabajo. Luego se procedió a preparar dos cuestionarios que fueron expuestos ante profesionales para recibir validación de los ítems y autorización de su aplique; contando con ello, se puso en marcha la prueba piloto a fin de garantizar fiabilidad de los instrumentos. Posteriormente, con el permiso y consentimiento del gestor de una empresa, se dio cumplimiento con la encuesta, congregando datos que en lo sucesivo fueron cuantificados a través del sistema estadístico SPSS, el cual arrojó resultados con los que se llegaron a importantes conclusiones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Mediante dos procesamientos estadísticos se analizaron los datos aunados, estos fueron: el método inferencial, el cual verificó el vínculo de las variables bajo el soporte del coeficiente Rho Spearman, considerando un rango de valores desde el -1 (correlación negativa) y próximos al 1 (correlación positiva) (Leedy y Ellis, 2015); asimismo, dicho método también se ocupó de corroborar con efectividad las hipótesis, para ello el grado de significancia corresponde a 0.05 y el nivel de confianza es de 95% (Marczyk et al. 2005). El otro método es el descriptivo, este dio a conocer las gráficas y frecuencias de las perspectivas de los encuestados, los cuales fueron descritos e interpretados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Todo estudio deberá aplicar la ética en sus distintas fases por lo que el investigador debe poseer un comportamiento correcto buscando siempre salvaguardar el bienestar de los partícipes del mismo, así como también respetar los estatutos concernientes a la integridad profesional (Inguillay et al. 2020); motivo por el cual esta investigación respetó la privacidad de cada trabajador, manteniéndolos en anonimato.

Asimismo, la información que se recogió, se gestionó correctamente con el único propósito de responder a una realidad problemática. Y para culminar, en todo momento se respetaron los derechos de los autores incluidos, pues estos contaron con sus citas correspondientes de acuerdo a las Normas APA 7ma edición, cumpliendo así con los lineamientos otorgados por la Universidad César Vallejo en las distintas resoluciones, como son: RVI N°021-2021 y N°107-2022-VI.

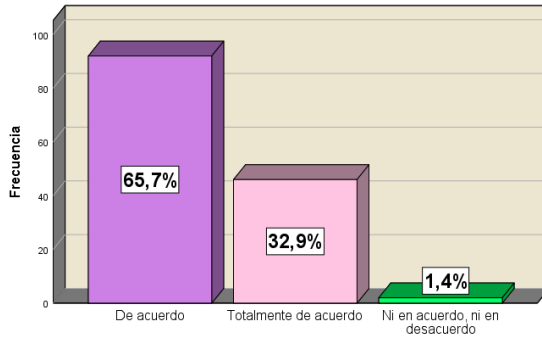
## IV. RESULTADOS

### Resultados de la variable: Liderazgo gerencial

#### Dimensión: Influencia idealizada

#### Figura 1

Diagrama de la dimensión 1



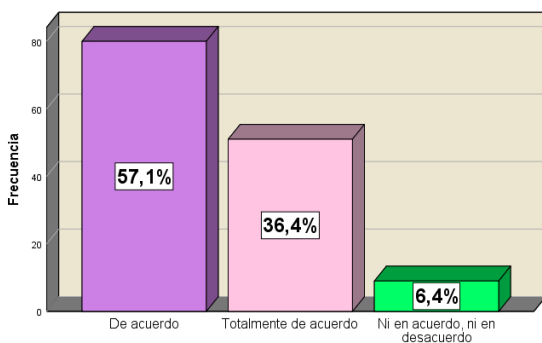
#### Análisis:

El 65.7% de los trabajadores partícipes de la encuesta dieron como respuesta que están de acuerdo con la influencia idealizada del líder gerencial en la empresa, mientras que el 32.9% está totalmente de acuerdo y el 1.4% restante, ni en acuerdo ni en desacuerdo.

#### Dimensión: Estimulación intelectual

#### Figura 2

Diagrama de la dimensión 2



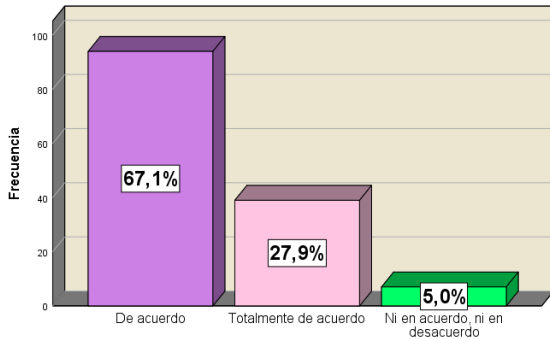
#### Análisis:

El 57.1% de los trabajadores partícipes de la encuesta dieron como respuesta que están de acuerdo con la estimulación intelectual del líder gerencial en la empresa, mientras que el 36.4% está totalmente de acuerdo y el 6.4% restante, ni en acuerdo ni en desacuerdo.

## Dimensión: Consideración individualizada

Figura 3

Diagrama de la dimensión 3



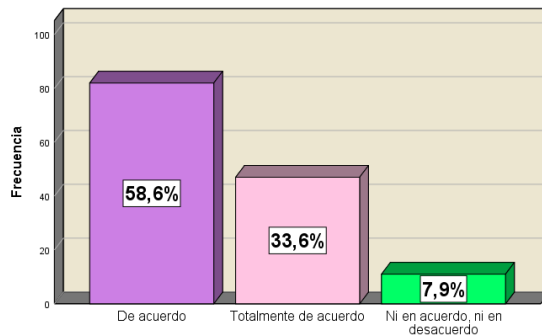
### Análisis:

El 67.1% de los trabajadores partícipes de la encuesta dieron como respuesta que están de acuerdo con la consideración individualizada del líder gerencial en la empresa, mientras que el 27.9% está totalmente de acuerdo y el 5% restante, ni en acuerdo ni en desacuerdo.

## Dimensión: Motivación inspiracional

Figura 4

Diagrama de la dimensión 4



### Análisis:

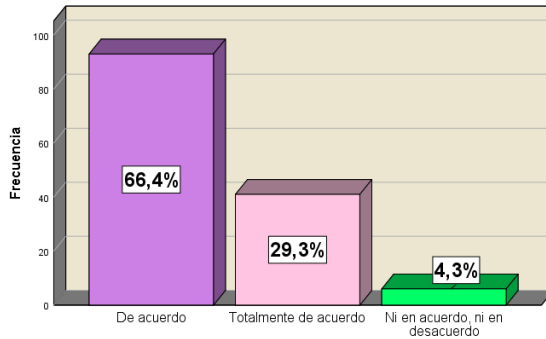
El 58.6% de los trabajadores partícipes de la encuesta dieron como respuesta que están de acuerdo con la motivación inspiracional del líder gerencial en la empresa, mientras que el 33.6% está totalmente de acuerdo y el 7.9% restante, ni en acuerdo ni en desacuerdo.

## Resultados de la variable: Desempeño laboral

### Dimensión: Desempeño en la tarea

Figura 5

Diagrama de la dimensión 5



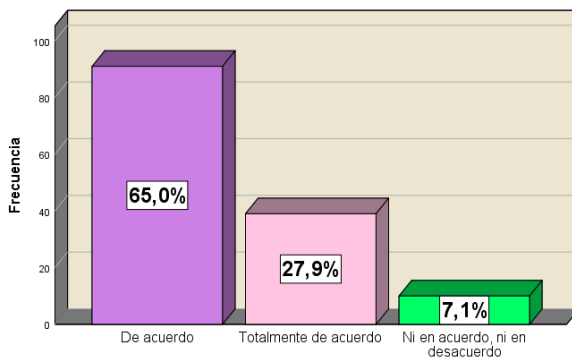
#### Análisis:

El 66.4% de los trabajadores partícipes de la encuesta dieron como respuesta que están de acuerdo con su desempeño en la tarea en la empresa, mientras que el 29.3% está totalmente de acuerdo y el 4.3% restante, ni en acuerdo ni en desacuerdo.

### Dimensión: Desempeño contextual

Figura 6

Diagrama de la dimensión 6



#### Análisis:

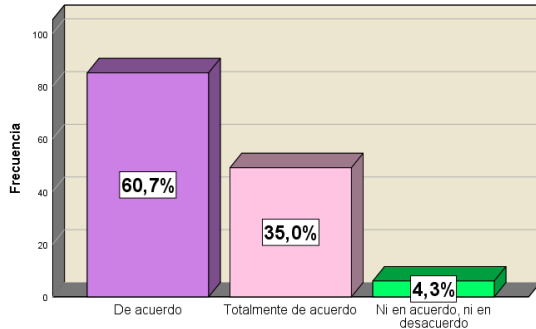
El 65% de los trabajadores partícipes de la encuesta dieron como respuesta que están de acuerdo con su desempeño contextual en la empresa, mientras que el 27.9% está totalmente de acuerdo y el 7.1% restante, ni en acuerdo ni en desacuerdo.



## Dimensión: Comportamientos laborales contraproducentes

Figura 7

Diagrama de la dimensión 7



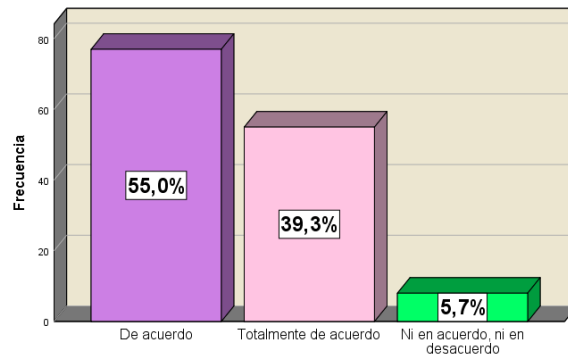
### Análisis:

El 60.7% de los trabajadores partícipes de la encuesta dieron como respuesta que están de acuerdo con el manejo de los comportamientos laborales contraproducentes en la empresa, mientras que el 35% está totalmente de acuerdo y el 4.3% restante, ni en acuerdo ni en desacuerdo.

## Dimensión: Desempeño adaptativo

Figura 8

Diagrama de la dimensión 8



### Análisis:

El 55% de los trabajadores partícipes de la encuesta dieron como respuesta que están de acuerdo con su desempeño adaptativo en la empresa, mientras que el 39.3% está totalmente de acuerdo y el 5.7% restante, ni en acuerdo ni en desacuerdo.

## Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

H0: El liderazgo gerencial no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

Ha: El liderazgo gerencial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

**Tabla 1**  
*Correlación I*

			Liderazgo gerencial	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial	Coefficiente de correlación	1,000	,951**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,951**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

Con un Rho de Spearman 0,951, se pudo afirmar la existencia de una vinculación positiva muy alta entre las variables, tomando en consideración al (grado de significancia estadística)  $p < 0,05$ ; por tanto se procede con el rechazo de la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna “El liderazgo gerencial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022”.

### Hipótesis específica 1

H01: La influencia idealizada no se relaciona con el desempeño en la tarea de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

H1: La influencia idealizada se relaciona con el desempeño en la tarea de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

**Tabla 2**  
*Correlación II*

			Influencia idealizada	Desempeño en la tarea
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,843**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño en la tarea	Coeficiente de correlación	,843**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

Con un Rho de Spearman 0,843, se pudo afirmar la existencia de una vinculación positiva alta entre las dimensiones, tomando en consideración al (grado de significancia estadística)  $p < 0,05$ ; por tanto se procede con el rechazo de la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna “La influencia idealizada se relaciona con el desempeño en la tarea de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022”.

### **Hipótesis específica 2**

H02: La estimulación intelectual no se relaciona con el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

H2: La estimulación intelectual se relaciona con el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

**Tabla 3**  
*Correlación III*

			Estimulación intelectual	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,777**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño contextual	Coefficiente de correlación	,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

Con un Rho de Spearman 0,777, se pudo afirmar la existencia de una vinculación positiva alta entre las dimensiones, tomando en consideración al (grado de significancia estadística)  $p < 0,05$ ; por tanto se procede con el rechazo de la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna “La estimulación intelectual se relaciona con el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022”.

### **Hipótesis específica 3**

H03: La consideración individualizada no se relaciona con los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

H3: La consideración individualizada se relaciona con los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

**Tabla 4**  
*Correlación IV*

		Consideración individualizada	Comportamientos laborales contraproducentes
Rho de Spearman	Consideración individualizada	1,000	,714**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	140
	Comportamientos laborales contraproducentes	,714**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	140

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

Con el Rho de Spearman 0,714, se pudo afirmar la existencia de una vinculación positiva moderada entre las dimensiones, tomando en consideración al (grado de significancia estadística)  $p < 0,05$ ; por tanto se procede con el rechazo de la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna “La consideración individualizada se relaciona con los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022”.

#### **Hipótesis específica 4**

H04: La motivación inspiracional no se relaciona con el desempeño adaptativo de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

H4: La motivación inspiracional se relaciona con el desempeño adaptativo de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

**Tabla 5**  
*Correlación V*

			Motivación inspiracional	Desempeño adaptativo
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000	,942**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño adaptativo	Coefficiente de correlación	,942**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

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

Con un Rho de Spearman 0,942, se pudo afirmar la existencia de una vinculación positiva muy alta entre las dimensiones, tomando en consideración al (grado de significancia estadística)  $p < 0,05$ ; por tanto se procede con el rechazo de la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna “La motivación inspiracional se relaciona con el desempeño adaptativo de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022”

## V. DISCUSIÓN

Se emprendió este trabajo de investigación con la formulación del siguiente objetivo general: precisar el nexo entre el “liderazgo gerencial” y el “desempeño laboral” de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022. Los resultados numéricos originados por el aplicativo estadístico SPSS (0,951) constataron que existe una vinculación positiva muy alta entre las variables desarrolladas, contrastando de esta manera con lo hallado por Carrión (2020) tuvo como fin precisar la reciprocidad entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una organización municipal del Cusco, 2018. Para lo cual trabajó con el enfoque cuantitativo, implementó el nivel correlacional, utilizó el método hipotético deductivo y recurrió al diseño no experimental (transversal). La muestra censal fue de 40 trabajadores a quienes se les aplicó un instrumento de preguntas cerradas. Concluyó que, con un valor de 0.693, las variables se correlacionaron. Por otro lado, Medrano (2019) tuvo como propósito precisar el nexo entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa minera en Cajamarca, 2018. Elaboró su trabajo investigativo de tipo básica pura, de carácter cuantitativo, decidió por el alcance correlacional y recurrió al diseño no experimental. Fueron 52 trabajadores que conformaron la muestra censal, recurrió al software SPSS para el procesamiento de los datos. Concluyó que, con un nivel de correlación de Spearman 0.382, las variables se correlacionaron moderada y positivamente.

El objetivo específico 01 consistió en precisar el nexo entre la “influencia idealizada” y el “desempeño en la tarea” de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022. Los resultados numéricos originados por el aplicativo estadístico SPSS (0,843) constataron que existe una vinculación positiva alta entre ambas dimensiones, contrastando de esta manera con lo hallado por Valencia (2019) tuvo como fin ubicar el vínculo entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en el área administrativa de una entidad pública de Apurímac, 2018. Implementó un enfoque cuantitativo, optando por el nivel correlacional y considerando el diseño no experimental (transversal). Respecto a la muestra, esta estuvo integrada por 76 empleados, por otro lado, con las pruebas de Chi cuadrado y Kendall pudo corroborar la hipótesis y la correlación, respectivamente. Concluyó que las variables se correlacionaron

positivamente. Asimismo, Dominguez (2018) tuvo como finalidad precisar el vínculo entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de un municipio de Cajamarca, 2018. Bajo los lineamientos del enfoque cuantitativo se desarrolló una investigación de tipo básica, aplicó el nivel descriptivo – correlacional y se caracterizó por su diseño no experimental. Preparó dos cuestionarios, los cuales fueron aplicados a una muestra de 50 trabajadores mediante la encuesta. Concluyó que las variables se correlacionaron directa y significativamente.

El objetivo específico 02 consistió en precisar el nexo entre la “estimulación intelectual” y el “desempeño contextual” de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022. Los resultados numéricos originados por el aplicativo estadístico SPSS (0,777) constataron que existe una vinculación positiva alta entre ambas dimensiones, contrastando de esta manera con lo hallado por Villegas (2017) identificó la asociación entre el liderazgo gerencial y la autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de un municipio de Junín, 2017. Para ello, trabajó con una metodología de naturaleza básica, consideró un enfoque cuantitativo, empleó el diseño no experimental, optó por el nivel descriptivo – correlacional, y 119 trabajadores conformaron la muestra. En el caso de la técnica y del instrumento, utilizó la encuesta y el cuestionario, respectivamente. Con un Rho de Spearman de 0.689, concluyó que las variables se correlacionaron directa y moderadamente. Del mismo modo, Torcatt (2020) analizó el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en una organización del estado de Nueva Esparta, Venezuela. Respecto a la metodología, esta se desarrolló bajo el diseño descriptivo y de enfoque cualitativo. Consideró necesario emplear la entrevista a profundidad y la triangulación como técnicas. Concluyó que el personal docente necesita reforzar su liderazgo con efectivas prácticas pedagógicas, además que es importante emplear estrategias para que el gestor desarrolle habilidades de un gerente líder que vayan acorde al nuevo escenario actual, a fin de establecer relaciones laborales sólidas y sobre todo crear sinergia.



El objetivo específico 03 consistió en precisar el nexo entre la “consideración individualizada” y los “comportamientos laborales contraproducentes” de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022. Los resultados numéricos originados por el aplicativo estadístico SPSS (0,714) constataron que existe una vinculación positiva moderada entre ambas dimensiones, contrastando de esta manera con lo hallado por Calero (2019) elaboró un modelo de liderazgo gerencial para el reforzamiento del desempeño laboral en la dirección provincial de una entidad de seguridad social de Quito. Concerniente a la metodología, esta se ajustó al enfoque cuantitativo, también recolectó información mediante el test de liderazgo de los autores Hersey y Blanchard, además encuestó a los funcionarios y entrevistó al director. Concluyó que el liderazgo por delegación fue el estilo que predominó, también afirmó que el estilo de liderazgo tuvo un impacto en el desempeño laboral de los funcionarios de la organización. Finalmente diseñó un modelo de liderazgo como un mecanismo de gestión que aporte en la mejora del desempeño laboral. También, Tamara y Rueda (2018) evaluaron las competencias gerenciales en una empresa petrolera de Santander para optimizar el proceso administrativo. Metodológicamente el trabajo investigativo de campo, asumió un enfoque cuantitativo de paradigma positivista, se caracterizó por su nivel descriptivo, por lo que consideraron el diseño no experimental (transversal). Concluyeron que, en función a los procesos administrativos los gerentes presentan deficiencias en la dirección, organización y control, ya que no están alineados a la planeación.

El objetivo específico 04 consistió en precisar el nexo entre la “motivación inspiracional” y el “desempeño adaptativo” de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022. Los resultados numéricos originados por el aplicativo estadístico SPSS (0,942) constataron que existe una vinculación positiva muy alta entre ambas dimensiones, contrastando de esta manera con lo hallado por Salazar (2018) ubicó el vínculo entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades en entidades estatales de Ecuador. Empezó un trabajo investigativo de campo y bibliográfico, de enfoque mixto, de nivel exploratorio – descriptivo y aplicó a 89 autoridades dos test, uno de evaluación de 360 grados para estimar el desempeño laboral y el otro de rueda de efectividad de las competencias gerenciales. Concluyó

que las variables se correlacionaron, agregó que, si se busca la excelencia, es de gran relevancia que las autoridades posean las competencias de un líder gerencial para fortalecer el desempeño laboral. En última instancia, Pineda (2017) determinó la incidencia del liderazgo en la motivación laboral, realizándose en Colombia, y ahondar sobre los modelos de liderazgo que se integran en las empresas y su contribución en la motivación laboral. Recurrió al enfoque cuantitativo, consideró el alcance causal – correlacional y trabajó con el diseño no experimental (transversal). Contó con una población de 52 empresas y mediante un muestreo no probabilístico seleccionó su muestra, esta estuvo integrada por 3 de ellas. Concluyó que el recurso humano es el fundamento de toda organización, además afirmó que es de mucha significancia diseñar estrategias que fortalezcan la motivación de los trabajadores y adicionalmente se requiere de un líder efectivo que posea habilidades blandas, que propicie la innovación, que genere relaciones favorables, que construya equipos de trabajo y potencie a los nuevos talentos.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Con el coeficiente de correlación (0,951), el liderazgo gerencial se correlaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

### **Segunda:**

Con el coeficiente de correlación (0,843), la influencia idealizada se correlaciona con el desempeño en la tarea de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

### **Tercera:**

Con el coeficiente de correlación (0,777), la estimulación intelectual se correlaciona con el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

### **Cuarta:**

Con el coeficiente de correlación (0,714), la consideración individualizada se correlaciona con los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

### **Quinta:**

Con el coeficiente de correlación (0,942), la motivación inspiracional se correlaciona con el desempeño adaptativo de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Al gerente de la empresa, realizar un autodiagnóstico en el cual identifique sus aspectos negativos y positivos, con el fin de erradicarlos, mejorarlos y reforzarlos; de modo que descubra y reconozca aquellas cualidades que lo convertirán en un excelente líder transformacional, mostrando en su gestión una actitud optimista e influenciando favorablemente en los demás.

### **Segunda:**

Al gerente de la empresa, asistir a talleres o llevar cursos relacionados a las competencias gerenciales, con el propósito de fortalecer y potenciar sus habilidades sociales, cognitivas y emocionales, de manera que las lleve a la práctica con su equipo de trabajo, siendo más asertivo en la toma de decisiones, más empático, más efectivo como mediador de conflictos y sobre todo con mayor capacidad resolutiva ante problemas.

### **Tercera:**

Al gerente de la empresa, invertir e implementar capacitaciones de forma periódica, con la intención de generar una mejora en la productividad, en la motivación y en el compromiso de la empresa con sus trabajadores. Además, las capacitaciones también permiten la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos para la entidad, lo cual le da una ventaja competitiva.

### **Cuarta:**

Al gerente de la empresa, promover un ambiente de confianza y cooperación entre los trabajadores con el propósito de desarrollar sinergia y lograr que los miembros de esta se sientan parte de un equipo, desarrollando un sentimiento de pertenencia y motivándolos a trabajar juntos para cumplir con los objetivos previstos, dando lugar a un buen desempeño individual, grupal y organizacional.

## REFERENCIAS

- Aceituno, C., Silva, R., y Ugarte, S. (2021). *Métodos y Técnicas de la investigación contable*. CONCYTEC. <https://repositorio.concytec.gob.pe/investigacion.pdf>
- Ajila, C., y Ibukun, C. (2019). Managerial Leadership: X-Ray Of ISSues And Facts. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(8), 480-486. <https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ASSRJ/article/view/6994/444>  
[2](#)
- Alejandro, C. (2016). *Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena*. [Tesis de Maestría, Universidad Espíritu Santo]. <http://repositorio.uees.edu.ec/ALEJANDRO2016.pdf>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Grupo Editorial Patria. <http://www.biblioteca.cij.gob.mx/metodologia%20investigacion.pdf>
- Bass, B. (2008). *The Bass Handbook of Leadership. Theory, Research and Managerial Applications*. Free Press. <https://archive.org/details/basshandbookofle0000bass/mode/2up>
- Bhardwaj, P. (2019). Types of sampling in research. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*, 5(3), 157-163. [https://www.j-pcs.org/temp/JPractCardiovascSci53157-9675584\\_024115.pdf](https://www.j-pcs.org/temp/JPractCardiovascSci53157-9675584_024115.pdf)
- Boy, A., Espinoza, A., Olmos, D., y Carlos, J. (2022). Perception of leadership in public organizations in Lima, Peru. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1462-1473. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85138406640&doi=10.52080%2frvgluz.27.100.11&partnerID=40&md5=e4efd b52d9781c8b18a6c77d2587333f>
- Calero, E. (2019). *Modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano*

- de Seguridad Social Chimborazo. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/Calero.pdf>
- Carrión, K. (2020). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la EPS SEDACUSCO S.A. - 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina del Cusco]. [https://repositorio.uandina.edu.pe/Katherin\\_Tesis](https://repositorio.uandina.edu.pe/Katherin_Tesis)
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma ed.). McGraw-Hill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw Hill. [https://www.sijufor.org/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/administracion_de_recursos_humanos_chiavenato.pdf)
- Cohen, L. (2017). *Research Methods in Education*. Routledge. <https://www.daneshnamehicsa.ir/CohenLouis.pdf>
- Creswell, J. (2018). *Research design. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (5ta ed.). SAGE Publishing. <https://spada.uns.ac.id/creswell.pdf>
- Crisien, T. (2004). *Líderes o idiotas útiles*. Corporación Universitaria de la Costa. [https://cloudfront./Lider\\_siervo\\_o\\_idiota\\_util](https://cloudfront./Lider_siervo_o_idiota_util)
- Domínguez, R. (2018). *Relación entre Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio - 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/dominguez\\_fr.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/dominguez_fr.pdf)
- El Tiempo. (24 de octubre del 2020). *Los líderes que hoy necesitan las empresas*. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/mas-contenido/los-lideres-que-hoy-necesitan-las-empresas-545077>
- Franklin, E., y Krieger, M. (2011). Comportamiento organizacional enfoque para América Latina. En E. Franklin, y M. Krieger, *Comportamiento organizacional*.

Pearson Educación. <https://wordpress.com/comportamiento-organizacional.pdf>

Ganga, F., y Saez, C. (2008). Estilos de Liderazgo en honorables diputados. Congreso Nacional de Chile. *Espacio abierto cuaderno venezolano de sociología*, 17(1), 53-72. <https://produccioncientificaluz.org/article/view/1210/1212>

Griffiee, D. (2018). *An Introduction to Second Language Research Methods Design and Data*. TESL-EJ Publications. <https://www.tesl-ej.org/books/SLRM-2E.pdf>

Guzmán, C. (17 de Mayo de 2019). *El 55% de colaboradores de empresas peruanas consideran que tienen buenos líderes*. PQS. <https://pqs.pe/aprende-mas/el-55-de-colaboradores-de-empresas-peruanas-consideran-que-tienen-buenos-lideres/>

Harari, M., Reaves, A., y Viswesvaran, C. (2016). Creative and innovative performance: A meta-analysis of relationships with task, citizenship, and counterproductive job performance dimensions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(4), 495-511. <https://www.research.net/HarariReavesViswesvaran2016>

Hellriegel, D., Jackson, S., y Slocum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (11va ed.). Cengage Learning. [https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion\\_un\\_enfoque\\_basado\\_en\\_comp.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf)

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080//HernandezMetodolog%c3%ada.pdf>

Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2da. ed.). John Wiley. <https://www.taylorfrancis.com/motivation-work-frederick-herzberg>

Inguillay, L., Tercero, S., y López, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Imaginario Social*, 3(1), 42-51. <https://www.revista-imaginariosocial.com/10/19>

- Jilcha, K. (2019). *Research Design and Methodology* Intechopen. <https://www.research.net/Research Design and Methodology>
- Jundt, D., Shoss, M., y Huang, J. (2014). Individual adaptive performance in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 53-71. <http://jasonhuangatwork.com/papers/Jundt%20Huang0Review.pdf>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H., y Van Der Beek, A. (2013). Measuring Individual Work Performance - Identifying and Selecting Indicators. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 45(3), 61-81. <https://publications.tno.nl/koopmans-2014-measuring.pdf>
- Kothari, C. (2019). *Research Methology: Methods and Techniques*. New Age International Publishers. <https://www.newagepublishers.com/pdf>
- Leedy, P., y Ellis, J. (2015). *Practical Research. Planning and design*. Pearson. <https://pce-fet.com/common/Paul D. Leedy. Jeanne Ellis.pdf>
- Lussier, R., y Achua, C. (2011). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Thomson Learning. <https://www.ucipfg.com/Repositorio/libro-general.pdf>
- Mack, N., Woodsong, C., MacQueen, K., Guest, G., y Namey, E. (2011). *Qualitative Research Methods: A data collector's field guide*. Family Health International. <https://www.fhi.org/QualitativeResearchMethodsDataCollector'sFieldGuide.pdf>
- Madrigal, A. (7 de Mayo de 2020). *Las 4 habilidades de liderazgo de los CEO del futuro*. Strategic Talent. <https://strategictalent.com.mx/las-4-habilidades-de-liderazgo-de-los-ceo-del-futuro/>
- Marczyk, G., DeMatteo, D., y Festinger, D. (2005). *Essential of Research Design and Methodology*. John Wiley & Sons, Inc. <http://www.mgmiom.org/Research%20Design%20And%20Methodology.pdf>



- Medrano, J. (2019). *El liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área mantenimiento de procesos de la empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/Medrano%20Noya%20Jhelyn%20Nohely.pdf>
- Mendoza, M., y Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14(1), 118-134. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Omar, A. (2010). Comportamientos extra papel: De la colaboración a la transgresión. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(1), 32-53. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/viewFile/103/102>
- Páramo, D., Ramírez, E., y Rodríguez, A. (2009). *Cultura Organizacional y Estilos de dirección orientados al mercado*. Ecoe Ediciones. <https://www.ecoediciones.mx/Cultura-organizacional.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=es)
- Pérez, A. (2022). The scientific managerial competencies in the leadership of the students on a private university. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, 48, 307-319. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85129278438&origin=inward&txGid=818c3170647d1a5de34821b64db53853>
- Pineda, J. (2017). *Liderazgo y su incidencia en la motivación laboral*. [Tesis de Especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/PinedaAlvaradoJhonMiller2017.pdf>
- Quintero, N. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la

- Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Revista Negotium*, 40-42. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>
- Ramirez, A., y Puican, V. (2022). Liderazgo gerencial y competitividad laboral de Infocentro SRL., Jaén, Perú. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(2), 373-386. <https://journals.sapienzaeditorial.com/article/download/345/219>
- Regalado, G. (08 de abril de 2020). *Liderazgo en tiempos del COVID-19 y las medidas que adoptan las compañías en el Perú*. [Sesión de conferencia]: Conferencia de la Dirección de Educación Continua de la Universidad de Lima. <https://www.ulima.edu.pe//liderazgo-en-tiempos-del-covid-19>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson Educación. <https://www.ceut.edu.mx/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Sackett, P. (2002). The structure of counterproductive work behavior: Dimensionality and relationships with facets of work performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1), 5-11. <https://dpdf.ssrn.com/d=pdf&INDEX=TRUE>
- Salazar, R. (2018). *Las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades en las Instituciones Estatales de Educación Superior*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/Salazar.pdf>
- Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(2), 18-27. <https://hal.archives-ouvertes.fr/document>
- Tamara, G., y Rueda, A. (2018). *Competencias gerenciales para la optimización del proceso administrativo en la Empresa VORDCAB COLOMBIA S.A.S*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cooperativa de Colombia]. [https://repository.ucc.edu.co/Competencia\\_ProcesosEmpresaVordcab.pdf](https://repository.ucc.edu.co/Competencia_ProcesosEmpresaVordcab.pdf)
- Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado

Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 26.  
<https://www.redalyc.org/journal/280/28064146003/28064146003.pdf>

Valencia, M. (2019). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral en el Área Administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas - Andahuaylas*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco].  
<https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/?locale-attribute=en>

Vega, C., y Zavala, G. (2004). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLO Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Chile].  
[https://repositorio.uchile.cl/vega\\_c.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/vega_c.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Villegas, J. (2017). *Liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Tarma - 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes].  
<https://repositorio.upla.edu.pe/TESIS-VILLEGAS%20ZAMUDIO.pdf>

Viswesvaran, C., y Ones, D. (2005). Job performance: Assessment issues in personnel selection. En A. Evers, N. Anderson, y O. Voskujil, *The Blackwell Handbook of Personnel Selection* (págs. 354-375). Blackwell.  
<https://www.gwern.net/docs/iq/2005-viswesvaran.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO 01

#### Matriz de operacionalización

Título: Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022					
Autora: Huaranga Apolinario Jessica Tandy					
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo gerencial	Está conformado por cuatro características las cuales son: influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiracional (Bass, 2008).	Para medir la variable 01 se utilizó un instrumento que tendrá 30 ítems, considerando las dimensiones: Influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiracional.	<p>Influencia idealizada</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Consideración individualizada</p> <p>Motivación inspiracional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de confianza</li> <li>- Integridad</li> <li>- Admiración</li> <li>- Ejemplo a seguir</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Nuevos conocimientos</li> <li>- Innovación y creatividad</li> <li>- Solución de problemas</li> <li>- Diagnóstico de necesidades y capacidades</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Retroalimentación</li> <li>- Desarrollo personal</li> <li>- Sentido del propósito</li> <li>- Visión compartida</li> <li>- Comunicación asertiva</li> <li>- Espíritu de equipo</li> <li>- Optimismo</li> <li>- Compromiso</li> </ul>	<p>Escala Ordinal, de tipo Likert.</p> <p>Alternativas:</p> <p>1=Totalmente en desacuerdo</p> <p>2=En desacuerdo</p> <p>3=Ni en acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4=De acuerdo</p> <p>5 =Totalmente de acuerdo</p>

<p style="text-align: center;"><b>Desempeño laboral</b></p>	<p>Está conformado por cuatro dimensiones: desempeño en la tarea, desempeño en el contexto, comportamientos laborales contraproducentes y desempeño adaptativo (Koopmans et al. 2013).</p>	<p>Para medir la variable 02 se utilizó un instrumento que poseía 30 ítems, considerando las dimensiones: Desempeño en la tarea, desempeño contextual, comportamientos laborales contraproducentes y desempeño adaptativo.</p>	<p>Desempeño en la tarea</p> <p>Desempeño contextual</p> <p>Comportamientos laborales contraproducentes</p> <p>Desempeño adaptativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de conocimiento técnico</li> <li>- Nivel de responsabilidad</li> <li>- Productividad</li> <li>- Porcentaje de objetivos cumplidos</li>   <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Comunicación efectiva</li> <li>- Empatía y solidaridad</li>   <li>- Generación de conflictos</li> <li>- Hurtos</li> <li>- Tardanzas</li> <li>- Desperdicio de tiempo</li>   <li>-Adaptabilidad a los cambios</li> <li>-Innovación</li> <li>-Creatividad</li> <li>-Solución de problemas</li> </ul>	
---	--	--	---	---	--

## ANEXO 02

### Matriz de consistencia

Título: Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022							
Autora: Huaranga Apolinario Jessica Tandy							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022?	<b>Objetivo general:</b> Precisar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Comas –2022.	<b>Hipótesis general:</b> El liderazgo gerencial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.	<b>Variable 1: Liderazgo gerencial</b>			Niveles o rangos  Bajo Medio Alto	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>		<b>Escala de medición</b>
			- Influencia idealizada	- Nivel de confianza - Integridad - Admiración - Ejemplo a seguir	1,2,3,4, 5,6,7,8		Ordinal - Likert  1=Totalmente en desacuerdo  2=En desacuerdo  3=Ni en acuerdo, ni en desacuerdo  4=De acuerdo  5 =Totalmente de acuerdo
			- Estimulación intelectual	- Autonomía - Nuevos conocimientos - Innovación y creatividad - Solución de problemas	9,10,11,12,13,14, 15		
			- Consideración individualizada	- Diagnóstico de necesidades y capacidades - Capacitación - Retroalimentación - Desarrollo personal	16,17,18,19,20,21, 22		
- Motivación inspiracional	- Sentido del propósito - Visión compartida - Comunicación asertiva - Espíritu de equipo - Optimismo - Compromiso	23,24,25,26,27,28, 29,30					

Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<p>a. ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el desempeño en la tarea de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre la consideración individualizada y los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022?</p> <p>d. ¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y el desempeño adaptativo de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022?</p>	<p>a. Precisar la relación entre la influencia idealizada y el desempeño en la tarea de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.</p> <p>b. Precisar la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.</p> <p>c. Precisar la relación entre la consideración individualizada y los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.</p> <p>d. Precisar la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño adaptativo de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.</p>	<p>H1: La influencia idealizada se relaciona con el desempeño en la tarea de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.</p> <p>H2: La estimulación intelectual se relaciona con el desempeño contextual de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.</p> <p>H3: La consideración individualizada se relaciona con los comportamientos laborales contraproducentes de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.</p> <p>H4: La motivación inspiracional se relaciona con el desempeño adaptativo de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022.</p>	- Desempeño en la tarea	- Nivel de conocimiento técnico - Nivel de responsabilidad - Productividad - Porcentaje de objetivos cumplidos	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal Likert  1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni en acuerdo, ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5 =Totalmente de acuerdo	Bajo Medio Alto
			- Desempeño contextual	- Trabajo en equipo - Comunicación efectiva - Empatía y solidaridad	9,10,11,12,13,14,15,16,17		
			- Comportamientos laborales contraproducentes	- Generación de conflictos - Hurtos - Tardanzas - Desperdicio de tiempo	18,19,20,21,22,23,24,25		
			- Desempeño adaptativo	- Adaptabilidad a los cambios - Innovación - Creatividad - Solución de problemas	26,27,28,29,30		

## ANEXO 03

### Certificados de validez de los Instrumentos de recolección



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO GERENCIAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>								
1	El gerente transmite confianza a su equipo de trabajo.	X		X		X		
2	Confío en las buenas decisiones e intenciones del gerente.	X		X		X		
3	El gerente demuestra sus valores éticos en su accionar.	X		X		X		
4	El gerente realiza promesas que son cumplidas con efectividad.	X		X		X		
5	Admiro al gerente por ser un excelente profesional que posee habilidades cognitivas y socioemocionales.	X		X		X		
6	Admiro la actitud que adopta el gerente cuando enfrenta situaciones de adversidad.	X		X		X		
7	El gerente lleva a cabo un comportamiento ejemplar, el cual es imitado por sus seguidores.	X		X		X		
8	El gerente es congruente con lo que predica y transmite a su equipo de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>								
9	Soy instado a laborar con autonomía.	X		X		X		
10	El gerente propicia el aprendizaje continuo a través de las capacitaciones permanentes.	X		X		X		
11	El gerente estimula el desarrollo y fortalecimiento de mis competencias profesionales por medio de talleres.	X		X		X		
12	El gerente me da la confianza para expresar libremente mis ideas.	X		X		X		
13	El gerente acepta amablemente las sugerencias de los trabajadores.	X		X		X		
14	El gerente fomenta la comunicación efectiva para intercambiar opiniones.	X		X		X		
15	Me siento respaldado al tomar decisiones para resolver un problema laboral.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>								
16	Mis competencias y conocimientos son evaluados a fin de ser retroalimentados y mejorados.	X		X		X		
17	Mis necesidades personales y profesionales son tomadas en consideración.	X		X		X		
18	El gerente prioriza la capacitación como un factor de desarrollo personal.	X		X		X		
19	Al implementarse un nuevo procedimiento o estrategia, el gerente retroalimenta al personal.	X		X		X		
20	Al equivocarme en alguna tarea laboral, recibo apoyo y orientación oportunamente.	X		X		X		
21	Mis deseos de superación están alineados con mis objetivos personales y profesionales.	X		X		X		
22	El gerente aprecia y valora la contribución de mi trabajo hacia los objetivos de la organización.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>								
23	El gerente me ofrece nuevos retos laborales para despertar en mí el sentido de propósito.	X		X		X		
24	El gerente construye e idealiza una visión provechosa, compartiéndola con sus trabajadores y motivándolos a perseguirla.	X		X		X		
25	El gerente comunica asertivamente la visión, misión, objetivos y estrategias organizacionales.	X		X		X		
26	El gerente fomenta el espíritu de equipo a fin de consolidar la unidad entre los trabajadores.	X		X		X		
27	El gerente implementa actividades colaborativas, participativas y de cohesión que promueven el desarrollo de la cultura organizacional.	X		X		X		
28	El gerente anima a los trabajadores mediante mensajes alentadores.	X		X		X		
29	El gerente nos motiva a asumir con resiliencia y optimismo las situaciones laborales de complejidad.	X		X		X		
30	El liderazgo del gerente me ayuda a desarrollar identidad, pasión y compromiso con mis labores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Ernesto Zarate Ruiz DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

05 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Gustavo Ernesto Zárate Ruiz  
Especialidad – Administrador

RENACYT: PO159220

CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO EN LA TAREA</b>								
1	Demuestro mis conocimientos teóricos y prácticos en la realización de mis labores.	X		X		X		
2	Mi formación profesional continua y experiencia laboral me permite estar a la altura de los nuevos desafíos para superarlos.	X		X		X		
3	Soy responsable con las funciones y tareas que se me asignan.	X		X		X		
4	Mi alto sentido de responsabilidad garantiza la concreción de objetivos.	X		X		X		
5	Planifico, organizo y ejecuto mis actividades laborales a fin de ser más eficiente y eficaz.	X		X		X		
6	Fijo claramente mis metas a plazos determinados y me enfoco en alcanzarlas.	X		X		X		
7	Establezco estrategias para alcanzar con efectividad los objetivos de la organización.	X		X		X		
8	Realizo un esfuerzo laboral mayor si es necesario, para cumplir con lo que solicitan mis superiores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>								
9	Unificamos conocimientos, habilidades y esfuerzos al trabajar en equipo.	X		X		X		
10	De acuerdo a las competencias y habilidades de cada trabajador, nos dividimos las tareas.	X		X		X		
11	Me involucro activamente en la realización de las actividades de equipo.	X		X		X		
12	Transmito mensajes claros para evitar malos entendidos.	X		X		X		
13	Escucho con atención las opiniones de los demás.	X		X		X		
14	Soy tolerante y comprensible a las emociones de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	Me comunico cuidadosamente a fin de evitar conflictos o causar algún daño a los demás.	X		X		X		
16	Mis relaciones interpersonales son fundamentadas en la igualdad y el respeto.	X		X		X		
17	Tengo la voluntad de prestar apoyo a mis compañeros de trabajo, cuando lo necesitan.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCTENTES</b>								
18	Cuando hay desconocimiento de políticas y procedimientos surgen conflictos en mi organización.	X		X		X		
19	Las diferencias culturales, valores y percepciones originan conflictos en mi organización.	X		X		X		
20	La falta de comunicación es la causante principal de los conflictos en mi organización.	X		X		X		
21	Comunico inmediatamente a mis superiores casos de hurtos.	X		X		X		
22	Existe un control de inventarios para evitar hurtos en mi organización.	X		X		X		
23	Recibo sanciones disciplinarias respectivas al llegar tarde al trabajo.	X		X		X		
24	Existe tolerancia en el horario laboral.	X		X		X		
25	Trato de no desperdiciar mi horario de trabajo, evitando las actividades distractoras.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO ADAPTATIVO</b>								
26	Me adapto fácilmente a los cambios laborales.	X		X		X		
27	Las situaciones de dificultad las aprovecho como nuevas oportunidades.	X		X		X		
28	Comparto mis nuevas ideas con los demás para fomentar cambios en mi entorno laboral.	X		X		X		
29	Resuelvo problemas cotidianos en el trabajo empleando mis experiencias y conocimientos.	X		X		X		
30	Formulo estrategias y planteo alternativas para prevenir alguna circunstancia laboral inesperada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Ernesto Zárate Ruiz DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión

05 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Gustavo Ernesto Zárate Ruiz  
 Especialidad – Administrador  
 RENACYT: PO159220  
 CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO GERENCIAL**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>								
1	El gerente transmite confianza a su equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Confío en las buenas decisiones e intenciones del gerente.	✓		✓				
3	El gerente demuestra sus valores éticos en su accionar.	✓		✓				
4	El gerente realiza promesas que son cumplidas con efectividad.	✓		✓				
5	Admiro al gerente por ser un excelente profesional que posee habilidades cognitivas y socioemocionales.	✓		✓				
6	Admiro la actitud que adopta el gerente cuando enfrenta situaciones de adversidad.	✓		✓				
7	El gerente lleva a cabo un comportamiento ejemplar, el cual es imitado por sus seguidores.	✓		✓				
8	El gerente es congruente con lo que predica y transmite a su equipo de trabajo.	✓		✓				
<b>DIMENSIÓN 2: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>								
9	Soy instado a laborar con autonomía.	✓		✓		✓		
10	El gerente propicia el aprendizaje continuo a través de las capacitaciones permanentes.	✓		✓		✓		
11	El gerente estimula el desarrollo y fortalecimiento de mis competencias profesionales por medio de talleres.	✓		✓		✓		
12	El gerente me da la confianza para expresar libremente mis ideas.	✓		✓		✓		
13	El gerente acepta amablemente las sugerencias de los trabajadores.	✓		✓		✓		
14	El gerente fomenta la comunicación efectiva para intercambiar opiniones.	✓		✓		✓		
15	Me siento respaldado al tomar decisiones para resolver un problema laboral.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>								
16	Mis competencias y conocimientos son evaluados a fin de ser retroalimentados y mejorados.	✓		✓		✓		
17	Mis necesidades personales y profesionales son tomadas en consideración.	✓		✓		✓		
18	El gerente prioriza la capacitación como un factor de desarrollo personal.	✓		✓		✓		
19	Al implementarse un nuevo procedimiento o estrategia, el gerente retroalimenta al personal.	✓		✓		✓		
20	Al equivocarme en alguna tarea laboral, recibo apoyo y orientación oportunamente.	✓		✓		✓		
21	Mis deseos de superación están alineados con mis objetivos personales y profesionales.	✓		✓		✓		
22	El gerente aprecia y valora la contribución de mi trabajo hacia los objetivos de la organización.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>								
23	El gerente me ofrece nuevos retos laborales para despertar en mí el sentido de propósito.	✓		✓		✓		
24	El gerente construye e idealiza una visión provechosa, compartiéndola con sus trabajadores y motivándolos a perseguirla.	✓		✓		✓		
25	El gerente comunica asertivamente la visión, misión, objetivos y estrategias organizacionales.	✓		✓		✓		
26	El gerente fomenta el espíritu de equipo a fin de consolidar la unidad entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
27	El gerente implementa actividades colaborativas, participativas y de cohesión que promueven el desarrollo de la cultura organizacional.	✓		✓		✓		
28	El gerente anima a los trabajadores mediante mensajes alentadores.	✓		✓		✓		
29	El gerente nos motiva a asumir con resiliencia y optimismo las situaciones laborales de complejidad.	✓		✓		✓		
30	El liderazgo del gerente me ayuda a desarrollar identidad, pasión y compromiso con mis labores.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mairena Fox Petronila Liliana

DNI: 16631152

Especialidad del validador: Dra. Administración, Gestión de Organizaciones


10 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


  
 Dra. Mairena Fox Petronila Liliana
   
 Especialidad – Gestión de Organizaciones
   
 CLAD: 035891
   
 ORCID: 0000-0001-9402-5601

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: DESEMPEÑO EN LA TAREA</b>								
1	Demuestro mis conocimientos teóricos y prácticos en la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
2	Mi formación profesional continua y experiencia laboral me permite estar a la altura de los nuevos desafíos para superarlos.	✓		✓		✓		
3	Soy responsable con las funciones y tareas que se me asignan.	✓		✓		✓		
4	Mi alto sentido de responsabilidad garantiza la concreción de objetivos.	✓		✓		✓		
5	Planifico, organizo y ejecuto mis actividades laborales a fin de ser más eficiente y eficaz.	✓		✓		✓		
6	Fijo claramente mis metas a plazos determinados y me enfoco en alcanzarlas.	✓		✓		✓		
7	Establezco estrategias para alcanzar con efectividad los objetivos de la organización.	✓		✓		✓		
8	Realizo un esfuerzo laboral mayor si es necesario, para cumplir con lo que solicitan mis superiores.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>								
9	Unificamos conocimientos, habilidades y esfuerzos al trabajar en equipo.	✓		✓		✓		
10	De acuerdo a las competencias y habilidades de cada trabajador, nos dividimos las tareas.	✓		✓		✓		
11	Me involucro activamente en la realización de las actividades de equipo.	✓		✓		✓		
12	Transmito mensajes claros para evitar malos entendidos.	✓		✓		✓		
13	Escucho con atención las opiniones de los demás.	✓		✓		✓		
14	Soy tolerante y comprensible a las emociones de mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
15	Me comunico cuidadosamente a fin de evitar conflictos o causar algún daño a los demás.	✓		✓		✓		
16	Mis relaciones interpersonales son fundamentadas en la igualdad y el respeto.	✓		✓		✓		
17	Tengo la voluntad de prestar apoyo a mis compañeros de trabajo, cuando lo necesitan.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCTIVOS</b>								
18	Cuando hay desconocimiento de políticas y procedimientos surgen conflictos en mi organización.	✓	No	✓	No	✓	No	
19	Las diferencias culturales, valores y percepciones originan conflictos en mi organización.	✓		✓		✓		
20	La falta de comunicación es la causante principal de los conflictos en mi organización.	✓		✓		✓		
21	Comunico inmediatamente a mis superiores casos de hurtos.	✓		✓		✓		
22	Existe un control de inventarios para evitar hurtos en mi organización.	✓		✓		✓		
23	Recibo sanciones disciplinarias respectivas al llegar tarde al trabajo.	✓		✓		✓		
24	Existe tolerancia en el horario laboral.	✓		✓		✓		
25	Trato de no desperdiciar mi horario de trabajo, evitando las actividades distractoras.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 4: DESEMPEÑO ADAPTATIVO</b>								
26	Me adapto fácilmente a los cambios laborales.	✓		✓		✓		
27	Las situaciones de dificultad las aprovecho como nuevas oportunidades.	✓		✓		✓		
28	Comparto mis nuevas ideas con los demás para fomentar cambios en mi entorno laboral.	✓		✓		✓		
29	Resuelvo problemas cotidianos en el trabajo empleando mis experiencias y conocimientos.	✓		✓		✓		
30	Formulo estrategias y planteo alternativas para prevenir alguna circunstancia laboral inesperada.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]


Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mairena Fox Petronila Liliانا

DNI: 16631152

Especialidad del validador: Dra. Administración, Gestión de Organizaciones

10 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


  
 Dra. Mairena Fox Petronila Liliانا  
 Especialidad – Gestión de Organizaciones  
 CLAD: 035891  
 ORCID: 0000-0001-9402-5601

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO GERENCIAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	El gerente transmite confianza a su equipo de trabajo.	x		x		x		
2	Confío en las buenas decisiones e intenciones del gerente.	x		x		x		
3	El gerente demuestra sus valores éticos en su accionar.	x		x		x		
4	El gerente realiza promesas que son cumplidas con efectividad.	x		x		x		
5	Admiro al gerente por ser un excelente profesional que posee habilidades cognitivas y socioemocionales.	x		x		x		
6	Admiro la actitud que adopta el gerente cuando enfrenta situaciones de adversidad.	x		x		x		
7	El gerente lleva a cabo un comportamiento ejemplar, el cual es imitado por sus seguidores.	x		x		x		
8	El gerente es congruente con lo que predica y transmite a su equipo de trabajo.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Soy instado a laborar con autonomía.	x		x		x		
10	El gerente propicia el aprendizaje continuo a través de las capacitaciones permanentes.	x		x		x		
11	El gerente estimula el desarrollo y fortalecimiento de mis competencias profesionales por medio de talleres.	x		x		x		
12	El gerente me da la confianza para expresar libremente mis ideas.	x		x		x		
13	El gerente acepta amablemente las sugerencias de los trabajadores.	x		x		x		
14	El gerente fomenta la comunicación efectiva para intercambiar opiniones.	x		x		x		
15	Me siento respaldado al tomar decisiones para resolver un problema laboral.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	Mis competencias y conocimientos son evaluados a fin de ser retroalimentados y mejorados.	x		x		x		
17	Mis necesidades personales y profesionales son tomadas en consideración.	x		x		x		
18	El gerente prioriza la capacitación como un factor de desarrollo personal.	x		x		x		
19	Al implementarse un nuevo procedimiento o estrategia, el gerente retroalimenta al personal.	x		x		x		
20	Al equivocarme en alguna tarea laboral, recibo apoyo y orientación oportunamente.	x		x		x		
21	Mis deseos de superación están alineados con mis objetivos personales y profesionales.	x		x		x		
22	El gerente aprecia y valora la contribución de mi trabajo hacia los objetivos de la organización.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
23	El gerente me ofrece nuevos retos laborales para despertar en mí el sentido de propósito.	x		x		x		
24	El gerente construye e idealiza una visión provechosa, compartiéndola con sus trabajadores y motivándolos a perseguirla.	x		x		x		
25	El gerente comunica asertivamente la visión, misión, objetivos y estrategias organizacionales.	x		x		x		
26	El gerente fomenta el espíritu de equipo a fin de consolidar la unidad entre los trabajadores.	x		x		x		
27	El gerente implementa actividades colaborativas, participativas y de cohesión que promueven el desarrollo de la cultura organizacional.	x		x		x		
28	El gerente anima a los trabajadores mediante mensajes alentadores.	x		x		x		
29	El gerente nos motiva a asumir con resiliencia y optimismo las situaciones laborales de complejidad.	x		x		x		
30	El liderazgo del gerente me ayuda a desarrollar identidad, pasión y compromiso con mis labores.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Jiménez Calderón César Eduardo

DNI: 16436847

Especialidad del validador: Dr. Administración, GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

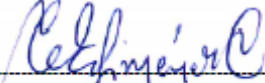
09 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Dr. Jiménez Calderón César Eduardo  
 Especialidad – GESTIÓN DE ORGANIZACIONES  
 RENACYT: P0003617  
 CLAD: 028255  
 ORCID: 0000-0001-7894-7526



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO EN LA TAREA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Demuestro mis conocimientos teóricos y prácticos en la realización de mis labores.	x		x		x		
2	Mi formación profesional continua y experiencia laboral me permite estar a la altura de los nuevos desafíos para superarlos.	x		x		x		
3	Soy responsable con las funciones y tareas que se me asignan.	x		x		x		
4	Mi alto sentido de responsabilidad garantiza la concreción de objetivos.	x		x		x		
5	Planifico, organizo y ejecuto mis actividades laborales a fin de ser más eficiente y eficaz.	x		x		x		
6	Fijo claramente mis metas a plazos determinados y me enfoco en alcanzarlas.	x		x		x		
7	Establezco estrategias para alcanzar con efectividad los objetivos de la organización.	x		x		x		
8	Realizo un esfuerzo laboral mayor si es necesario, para cumplir con lo que solicitan mis superiores.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Unificamos conocimientos, habilidades y esfuerzos al trabajar en equipo.	x		x		x		
10	De acuerdo a las competencias y habilidades de cada trabajador, nos dividimos las tareas.	x		x		x		
11	Me involucro activamente en la realización de las actividades de equipo.	x		x		x		
12	Transmito mensajes claros para evitar malos entendidos.	x		x		x		
13	Escucho con atención las opiniones de los demás.	x		x		x		
14	Soy tolerante y comprensible a las emociones de mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
15	Me comunico cuidadosamente a fin de evitar conflictos o causar algún daño a los demás.	x		x		x		
16	Mis relaciones interpersonales son fundamentadas en la igualdad y el respeto.	x		x		x		
17	Tengo la voluntad de prestar apoyo a mis compañeros de trabajo, cuando lo necesitan.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: COMPORTAMIENTOS LABORALES CONTRAPRODUCENTES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Cuando hay desconocimiento de políticas y procedimientos surgen conflictos en mi organización.	x		x		x		
19	Las diferencias culturales, valores y percepciones originan conflictos en mi organización.	x		x		x		
20	La falta de comunicación es la causante principal de los conflictos en mi organización.	x		x		x		
21	Comunico inmediatamente a mis superiores casos de hurtos.	x		x		x		
22	Existe un control de inventarios para evitar hurtos en mi organización.	x		x		x		
23	Recibo sanciones disciplinarias respectivas al llegar tarde al trabajo.	x		x		x		
24	Existe tolerancia en el horario laboral.	x		x		x		
25	Trato de no desperdiciar mi horario de trabajo, evitando las actividades distractoras.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: DESEMPEÑO ADAPTATIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Me adapto fácilmente a los cambios laborales.	x		x		x		
27	Las situaciones de dificultad las aprovecho como nuevas oportunidades.	x		x		x		
28	Comparto mis nuevas ideas con los demás para fomentar cambios en mi entorno laboral.	x		x		x		
29	Resuelvo problemas cotidianos en el trabajo empleando mis experiencias y conocimientos.	x		x		x		
30	Formulo estrategias y planteo alternativas para prevenir alguna circunstancia laboral inesperada.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Jiménez Calderón César Eduardo

DNI: 16436847

Especialidad del validador: Dr. Administración, GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

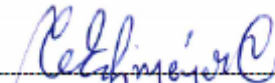
09 de noviembre del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Jiménez Calderón César Eduardo  
Especialidad – GESTIÓN DE ORGANIZACIONES  
RENACYT: P0003617  
CLAD: 028255  
ORCID: 0000-0001-7894-7526

# ANEXO 04

## Prueba de fiabilidad

IBM SPSS Statistics Visor interface showing the results of a reliability test. The left sidebar shows a tree view with 'Fiabilidad' selected. The main window displays the following text and tables:

```
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020  
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

**Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido <sup>a</sup>	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	30

IBM SPSS Statistics Visor interface showing the results of a reliability test. The left sidebar shows a tree view with 'Fiabilidad' selected. The main window displays the following text and tables:

```
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020  
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

**Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido <sup>a</sup>	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	30















**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa textil, Comas – 2022", cuyo autor es HUARANGA APOLINARIO JESSICA TANDY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO <b>DNI:</b> 09870134 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0565-0577	Firmado electrónicamente por: GEZARATERU el 13- 01-2023 08:30:55

Código documento Trilce: TRI - 0516758