



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la
empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Alayo Aguirre, Gianella (orcid.org/0000-0001-8895-1799)

Palacios Gonzales, Alexandro Arturo (orcid.org/0000-0003-0070-6591)

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, Africa del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE — PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicamos nuestro trabajo a nuestros padres por el apoyo incondicional durante el proceso de nuestros estudios en la carrera universitaria, por los consejos brindados y ser nuestra guía en cada momento de nuestra vida

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por cuidar de nosotros y permitirnos seguir adelante en nuestra meta de consolidarnos como futuros profesionales. Agradecemos a nuestros padres por guiar nuestro camino y por el apoyo incondicional para culminar satisfactoriamente nuestros estudios. Y a la Dra. África del Valle Calanchez Urribarri por la paciencia, dedicación, vocación de servicio en la enseñanza docente y guía en la elaboración de la presente investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.1.1. Tipo de investigación	11
3.1.2. Diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.2.1. Variable 1: Liderazgo	11
3.2.2. Variable 2: Desempeño Laboral	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.3.1. Población	12
3.3.2. Muestra	12
3.3.3. Muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39
ANEXOS.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Muestra estadística.....	13
Tabla 2. Validación de experto.	14
Tabla 3. Resultado de confiabilidad de instrumento.	14
Tabla 4. Variable Liderazgo.....	16
Tabla 5. Dimensión Estilo Transformacional.....	17
Tabla 6. Dimensión Estilo Transaccional.....	18
Tabla 7. Dimensión Estilo Laissez-Faire.....	19
Tabla 8. Variable Desempeño Laboral.....	20
Tabla 9. Dimensión Habilidades/capacidades.....	20
Tabla 10. Dimensión Comportamientos.....	21
Tabla 11. Dimensión Metas y Resultados.....	23
Tabla 12. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para Liderazgo y Desempeño Laboral	27
Tabla 13. Correlaciones entre el Liderazgo y las Habilidades / competencias del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.	30
Tabla 14. Correlaciones entre Liderazgo y los Comportamientos, del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.....	31
Tabla 15. Correlaciones entre Liderazgo y las Metas y Resultados, del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.....	32
Tabla 16. Correlación entre Liderazgo y el Desempeño Laboral del personal administrativo, de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.	33

ÌNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cuadrante de Liderazgo Situacional.....	6
Figura 2. La evaluación del desempeño en 3 pasos	9
Figura 3. Distintos tipos de evaluación para medir el desempeño	10
Figura 4. Criterios más comunes para la evaluación del desempeño.	10
Figura 5. Variable Liderazgo	16
Figura 6. Dimensión Estilo Transformacional	17
Figura 7. Dimensión Estilo Transaccional.....	18
Figura 8. Dimensión Estilo Laissez-Faire.....	19
Figura 9. Variable Desempeño Laboral	20
Figura 10. Dimensión Habilidades / Capacidades	21
Figura 11. Dimensión Comportamiento	22
Figura 12. Dimensión Metas y Resultados	23
Figura 13. Histograma respecto al Liderazgo	28
Figura 14. Histograma respecto al Desempeño Laboral	28
Figura 15. Grado de relación según coeficiente de correlación (RS).....	29

RESUMEN

El objetivo de investigación fue determinar el nivel de relación entre liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022. Fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional. La población de 52 colaboradores será considerada como muestra, cantidad que se dividió en 38 colaboradores, quienes evaluaron el Liderazgo de los jefes y en 14 directivos, quienes evaluaron el desempeño laboral de sus trabajadores. Se aplicaron dos instrumentos, la encuesta, apoyados en la escala de Likert, tomados de la Dra. Andrea Chávez Chocce (2021), los cuales fueron validados por expertos, uno midió el liderazgo con 19 ítems agrupados en tres estilos de liderazgo con una confiabilidad de 0.816, y el segundo cuestionario midió el desempeño laboral con 7 ítems agrupados en tres dimensiones con una confiabilidad de 0.757. Los resultados mostraron que 57.9%, perciben que el liderazgo es de nivel medio, así como el 50.0%, perciben que el desempeño es de nivel medio también. Se observó que el coeficiente de correlación de Rho Spearman resultó ser .000, lo cual indica que no existe correlación entre las variables con un nivel de significancia mayor al 5% ($p > 0.05$), lo que quiere decir que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, concluyéndose en que no existe relación entre la variable Liderazgo y la variable Desempeño Laboral.

Palabras Clave: Liderazgo, desempeño laboral, personal administrativo

ABSTRACT

The research objective was to determine the level of relationship between leadership and the job performance of the administrative staff of the company SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022. It was of a quantitative approach, of a non-experimental, cross-sectional design and of a correlational type. The population of 52 collaborators will be considered as a sample, an amount that was divided into 38 collaborators, who evaluated the Leadership of the bosses and 14 managers, who evaluated the work performance of their workers. Two instruments were applied, the survey, supported by the Likert scale, taken from Dr. Andrea Chávez Chocce (2021), which were validated by experts, one measured leadership with 19 items grouped into three leadership styles with a reliability of 0.816, and the second questionnaire measured job performance with 7 items grouped into three dimensions with a reliability of 0.757. The results showed that 57.9% perceive that the leadership is of a medium level, as well as 50.0%, perceive that the performance is of a medium level as well. It was observed that the Rho Spearman correlation coefficient turned out to be .000, which indicates that there is no correlation between the variables with a level of significance greater than 5% ($p > 0.05$), which means that the alternative hypothesis is rejected, and the null hypothesis is accepted, concluding that there is no relationship between the Leadership variable and the Labor Performance variable.

Keywords: Leadership, job performance, administrative staff

I. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que los colaboradores son el componente más valioso de una empresa, es imprescindible la presencia de alguien que los organice y dirija hacia los objetivos y metas planteadas, pues es a través de ellos que una empresa va a obtener resultados y será sostenible en el tiempo.

Las acciones de líderes eficientes se ven reflejados en el desempeño de sus trabajadores a cargo, no solo en la ejecución de sus tareas, sino también en el estado emocional de ellos, pues un líder, además de conocer cada procedimiento, tiene que conocer a cada colaborador, identificar qué necesitan, herramientas, capacitaciones, mejores condiciones laborales, oportunidades de promoción, todo ello para que sea más productivo y sienta que no solo la empresa avanza y crece sino que él va de la mano con ella.

Revisando investigaciones internacionales, Tama (2020) evidencia varias deficiencias en la clase de liderazgo practicado en el área operativa de una empresa privada en Guayaquil, Ecuador, donde detectó la ausencia de retroalimentación, no se formaban equipos de trabajo, el jefe operativo desconocía sus funciones, las condiciones de trabajo no eran buenas teniendo impacto en la salud emocional de los empleados.

Por otra parte, en Nicosia, Turquía, Ademola (2020) concluyó que los supervisores, para repercutir positivamente en sus colaboradores, deben aplicar como prioridad el liderazgo transaccional, luego se puede practicar también el tipo transformacional seguido del *laissez-faire*, evitando acciones propias de un estilo de liderazgo autoritario.

Asimismo, Clark (2018) demostró en su investigación de empresas hoteleras mexicanas, que un alto nivel de desempeño de los trabajadores de servicio tiene relación en un 65% por la estabilidad económica, así como el agradable nivel de comunicación con los superiores crea ambientes de trabajo más cómodos generando menos estrés, ansiedad, conflictos entre los trabajadores.

En el ámbito nacional, los resultados que obtuvieron Carrasco y Mesías (2019) en la municipalidad de Yarinacocha, Pucallpa, fueron que el liderazgo guarda

relación positiva con el desempeño laboral, siendo el tipo de liderazgo democrático el que tiene relación de significancia con la segunda variable.

Pero Mendoza (2021) obtuvo resultados diferentes, pues en la empresa donde desarrolló su investigación en Lima, no se halló relación entre ambas variables. Sin embargo, Carrasco (2021), realizó su estudio en una clínica de Chiclayo, ratifica la relación de significancia entre liderazgo y desempeño, siendo nuevamente el estilo democrático quien sobresale entre otros tipos de liderazgo, así mismo menciona que el desempeño laboral a pesar de no ser tan bueno, se pone empeño en trabajar en equipo y en la realización de las tareas acorde al puesto.

A nivel local, se hace referencia a la empresa en estudio SGP Business S.R.L., el cual se dedica a brindar servicios de estiba y desestiba a empresas pesqueras en varios lugares del país. En cada planta se requiere de supervisores de actividades, coordinadores y Supervisor de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA). Principalmente en los supervisores de actividades se apreció el bajo nivel de liderazgo, por ello requieren mayor capacitación para reforzar sus habilidades blandas, como también para el área administrativa de la empresa, puesto que la toma de decisiones es lenta, hay fallas en los canales de comunicación, demoras en la suministración de equipos de trabajo, mala planificación y gestión del tiempo en planta. Tales deficiencias generaron descontento en los trabajadores operativos y en el cliente.

Identificada tal problemática, se decidió realizar la presente investigación planteando el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022?; en problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el Liderazgo con las Habilidades / competencias del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022?, ¿Cómo se relaciona el Liderazgo con los Comportamientos?, ¿Cómo se relaciona el Liderazgo con las Metas y resultados, del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022?.

Por lo tanto, planteados los problemas anteriores, se estableció como justificación teórica la relación entre la variable liderazgo y la variable desempeño laboral, puesto que son variables que nos permitieron obtener información sobre

la realidad problemática de la empresa, así mismo, como justificación práctica, basándose en los objetivos planteados, se halló relación significativa negativa entre ambas variables, brindando información fehaciente para realizar propuestas que mejoren las habilidades de liderazgo y en consecuencia el desempeño laboral de los trabajadores, y en la justificación metodológica se intentó hallar el grado de correlación entre las variables mencionadas, mediante cuestionarios y el programa estadístico SPSS 25.

De igual de forma se planteó el objetivo principal: Determinar el nivel de relación entre liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022; seguido de objetivos específicos : 1) Establecer el nivel de relación entre Liderazgo con las Habilidades / competencias del personal administrativo, de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022, 2) Establecer el nivel de relación entre Liderazgo con los Comportamientos, del personal administrativo, de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022. 3) Establecer el nivel de relación entre Liderazgo con las Metas y resultados, del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.

Y finalmente, se plantea para la hipótesis general si existe o no relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral el personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.; de igual manera se plantean hipótesis específicas para los problemas planteados en función si existe o no relación entre la variable liderazgo y las dimensiones de la variable desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se abordó antecedentes de investigación tanto nacionales como internacionales, relacionadas con las variables de estudio, las cuales fueron de aporte para la discusión de los resultados obtenidos.

A nivel nacional, Ladines (2021) en sus tesis planteó como objetivo determinar que tanto influyen los estilos de liderazgo en los niveles de la satisfacción laboral. Utilizando como metodología descriptiva - diseño no experimental - correlacional. El resultado que se obtuvo fue una correlación positiva moderada de ($Rho =$

0,693). Concluyó que el estilo del liderazgo no influye significativamente en los niveles de la satisfacción laboral.

Para Tello (2021) su objetivo fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. La metodología fue cuantitativa - diseño no experimental - correlacional. El resultado fue una correlación de nivel moderado entre ambas variables. Se concluyó que el desempeño de los trabajadores es de nivel alto debido al adecuado manejo de las habilidades personales, sociales y metodológicas.

Por otro lado, Pezo (2021) definió como objetivo describir la relación existente entre el estilo de liderazgo transformacional con la eficiencia del desempeño laboral. La metodología fue experimental - diseño es no experimental - tipo cuantitativo. Se obtuvo como resultado una correlación entre ambas variables ($Rho = 0.675$). Se concluyó que el liderazgo transformacional sí tiene relación con la eficiencia del desempeño laboral.

Juárez y Palpa (2020) en su trabajo de investigación plantearon como objetivo demostrar cómo el desempeño laboral influye en la gestión de almacén. La metodología usada fue básica, de nivel descriptivo-no experimental. Como resultado se obtuvo 0,809 de correlación entre ambas variables con 0,000 de significancia, existiendo una correlación positiva considerable. Se concluyó que mientras el nivel de desempeño laboral aumente habrá una mejor gestión de almacén.

Para Velasquez y Mera (2019) su objetivo fue determinar si el compromiso organizacional juega un rol mediador entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. La metodología que utilizó fue de tipo básica con un diseño no experimental de corte transversal y aplicando un enfoque cuantitativo. Obteniendo como resultado 0.847 en el cuestionario de desempeño laboral. Se concluyó que la inteligencia emocional influye ($\beta=0.23$) en el desempeño laboral en los operarios de la empresa.

A nivel internacional, Pérez (2019) en su tesis cuyo objetivo consiste en demostrar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los millennials en el rubro TI en el 2019. La metodología fue descriptiva de enfoque cuantitativo - diseño no experimental de corte transversal. El resultado obtenido fue que las

variables en estudio tuvieron una influencia significativa. Se concluyó que es necesario que las organizaciones desarrollen el estilo de liderazgo transformacional y capaciten a las líneas de los líderes corporativos.

Además, Drouet. (2020), en su tesis cuyo objetivo consiste determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal. La metodología fue descriptiva - diseño no experimental - tipo transversal. Se obtuvo como resultado una correlación fuerte y positiva entre ambas variables ($Rho = 0.871$). Se concluyó en realizar actividades recreacionales y formativas para los líderes y sublíderes, seguido de constantes evaluaciones.

No obstante, García. (2019), definió como objetivo analizar la influencia del estilo de liderazgo en la cultura organizacional. La metodología fue descriptiva - diseño no experimental - tipo transversal. Como resultado se obtuvo un nivel de significancia $p < 0.05$ en el coeficiente de correlación. Se concluyó que el liderazgo tiene una débil influencia en la cultura organizacional.

Por otro lado, Galarza. (2019), su objetivo fue analizar la relación entre el Liderazgo y el Desempeño Financiero. La metodología fue descriptiva - diseño no experimental - tipo transversal. El resultado obtenido fue un alfa de Cronbach de 0.412. Así se concluyó la existencia de una correlación significativa entre las variables estudiadas

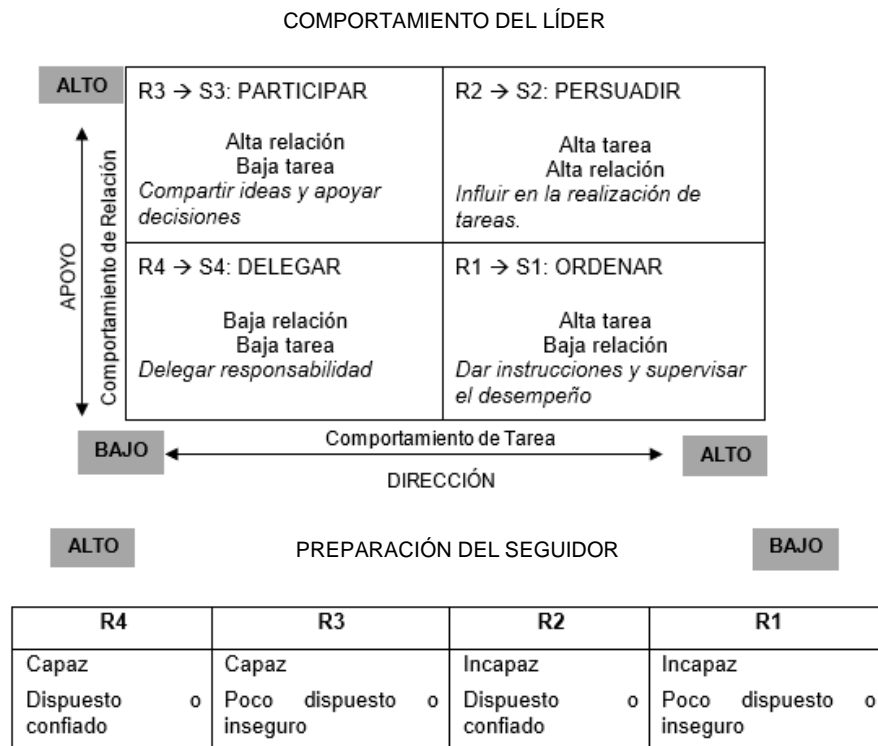
Así mismo, Herrán (2022), tuvo como objetivo identificar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral del personal. La metodología fue descriptiva - diseño no experimental - tipo transversal. Obtuvo como resultado una correlación de 0.941. Se concluyó la existencia de una correlación positiva muy alta entre las variables mencionadas.

Después de haber revisado algunos antecedentes de las variables, se procedió a revisar sus teorías y enfoques conceptuales, iniciando por la variable liderazgo, fundamentada en la teoría de Hersey y Blanchard (1969) llamada Liderazgo Situacional, en el cual ellos plantean que el líder debe orientar su comportamiento para dirigir de acuerdo al estado emocional y preparación para la realización de las tareas que tengan los subordinados, es decir, su liderazgo no será el mismo para todos (Schermerhorn, 1997).

Seguidamente, se aprecia la figura 1 el cual intenta explicar gráficamente la teoría situacional.

Figura 1

Cuadrante de Liderazgo Situacional



Nota: Situational Leadership: Conversations with Paul Hersey (1997)

Por otro lado, están las conocidas Teorías del Liderazgo Transformacional y Transaccional formuladas por Burns (1978) y Bass (1985) quienes identifican al transformacional como un liderazgo que influye positivamente en los seguidores, capaz de transformarlos en líderes y agentes de cambio; y el transaccional como un liderazgo que se centra en hacer intercambios de beneficios con los trabajadores con el fin de que se ejecuten las tareas. (citado por Kuhnert y Lewis, 2019)

Así mismo, Kuhnert y Lewis (2019) introducen en su investigación la Teoría Constructivista o Desarrollo de la Adulthood de Robert Kegan (1982) para tratar de explicar cómo las diferencias en la personalidad de los líderes los inclinan por tomar un estilo de liderazgo. Tal teoría muestra cómo la persona va evolucionando su manera de interpretar el mundo recorriendo cinco etapas cuyo camino lo conduce a verse como parte de un todo y que tanto él como los demás

influyen en sí mismos. Sin embargo, no todas las personas llegan a esta última etapa.

A continuación, se conceptualizó la primera variable Liderazgo y sus dimensiones, iniciando con, Bryan Tracy (2015), que menciona dos definiciones que le agradan, la primera es que la acción de liderar causa una productividad grandiosa en personas normales y corrientes; y la segunda es la habilidad de obtener seguidores. Así mismo, señala que el llamado liderazgo atribuido, no es tan duradero como aquel donde las personas permiten ser dirigidas, guiadas y seguir la visión de otra por decisión propia.

Además, hace mención de la tan debatida y controversial teoría ¿Los líderes nacen o se hacen? “Después de haber estudiado a grandes personajes, llegó a la conclusión que los líderes se hacen, nombrando a Alejandro Margo quien estudió desde los ocho años para transformarse en el gran líder que fue”. (Ibid. 2015)

Igualmente, Maxwell (2018), coincide en que los líderes no nacen, “hay gente que naturalmente tienen ciertas aptitudes que les ayudan a liderar, sin embargo, todas las personas tienen el potencial, y si se esfuerzan por desarrollarla y perfeccionarla pueden convertirse en líderes de éxito”.

Desde hace años, la neurociencia está tomando mucha relevancia como complemento de la psicología, así como la inteligencia emocional está abarcando ampliamente en el campo del liderazgo.

Goleman (2018) afirma que los seguidores son un reflejo de los líderes, pero no habla metafóricamente, pues neurocientíficos italianos encontraron la existencia de neuronas espejo, las cuales emiten lo que otros hacen. Basado en investigaciones, cuando un líder es alegre, accesible, carismático, conecta con estas neuronas de sus subordinados, generando un mejor clima y un alto desempeño laboral porque un agradable estado de ánimo permite a las personas captar efectivamente la información y responder de manera creativa y rápida.

Maxwell (2019) recuerda que hoy en día el mundo se encuentra constantemente cambio, donde la vida parece que corre más rápido, por ello es necesario tomar acciones rápidas, ser flexibles, aceptar y hacer frente a la incertidumbre sin desorientarse si se quiere llegar a ser líderes de éxito. Maxwell nos invita a

realizar estas siete prácticas para hacer cambios en el liderazgo que se ajusten al tiempo actual: estar en aprendizaje constante, vivir en el hoy, decidir en el momento oportuno, ampliar el panorama, anticiparse al mañana, avanzar en la incertidumbre, mejorar diariamente para satisfacer futuras demandas.

Para Robbins y Coulter (2007), el líder transformacional es “aquel que inspira y transforma a los colaboradores, los estimula a que sean creativos, que evolucionen y tengan un mejor desempeño para lograr las metas del equipo”. (Citados por Odumeru & Ifeanyi, 2013). Para esta dimensión se consideró al carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada como sus indicadores. Por otro lado, el líder transaccional es aquel que promueve la ejecución de las actividades mediante premios y castigos, es ideal para actividades que tienen que realizarse de forma específica. (Odumeru & Ifeanyi, 2013). Esta dimensión tiene como indicadores a recompensa contingente y dirección por excepción.

Choque et al. (2014), definen al líder laissez faire como alguien que adolece de compromiso con la organización, evitan involucrarse con el grupo y les otorgan la libertad para que ejecuten sus labores según sus criterios. Por ello, el indicador que se consideró para esta dimensión fue ausencia de liderazgo.

De tal forma, para la variable Desempeño Laboral se consideraron ciertas teorías, una de ellas fue la Teoría de Relaciones Humanas de Elton Mayo la cual se desarrolló en la Planta Hawthorne de la Western Electric Company en Chicago. La investigación empezó porque querían saber si la eficiencia de los operarios era afectada por la iluminación en su lugar de trabajo, pero en medio del transcurso de la investigación, se dieron cuenta de que eran otros los motivos.

Muldon (2012) señala que Elton Mayo se unió al equipo en 1927, reorientando los objetivos los cuales eran analizar la interrelación de los trabajadores con la organización, así como la interrelación entre ellos y sus supervisores. Agregando a lo anterior, López (1999) explica que Mayo demostró a través de dicha investigación que factores que alteran el bienestar de los trabajadores (psicosociales) guardan relación con la productividad (Citados por Sandoval, 2016).

Es así como Elton Mayo aporta a las ciencias empresariales, oponiéndose a las conocidas teorías de Taylor y Fayol quienes ven al trabajador como una máquina y como Homo Economicus, tomando en cuenta la parte humana de las personas y la gran influencia que tiene el sentido de pertenencia a grupos informales, el aspecto psicológico y la comunicación, para un mejor desempeño laboral y su alta productividad.

Así también, se consideró el modelo interaccionista basado en rasgos de personalidad de Tett y Burnett (2003). Este modelo trata de explicar la interacción que el individuo tiene con su entorno, donde los rasgos de personalidad se muestran en comportamientos adaptados de acuerdo a lo que amerita la situación de su entorno.

A continuación, se conceptualizó la segunda variable Desempeño Laboral y sus dimensiones, para lo cual, Alles (2017), lo define como un grupo de comportamientos y resultados de un trabajador en un lapso de tiempo. Menciona que es el resultado de sus conocimientos más su experiencia práctica y sus competencias.

Además, se muestra la realización de una evaluación de desempeño en el cual el trabajador debe ser evaluado en relación con su puesto actual. En caso fuera una evaluación para promociones o traslados, se realiza en relación con un puesto futuro.

Figura 2

La evaluación del desempeño en 3 pasos



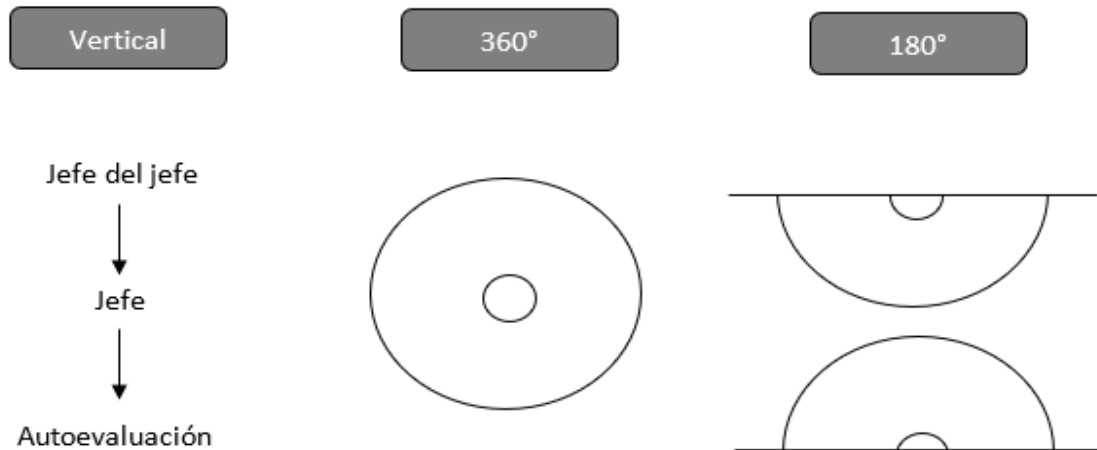
Nota: Desempeño por competencias: Estrategia, evaluación de personas: desarrollo 360° (2017)

Así mismo, existen tipos de evaluaciones como la evaluación vertical, llamada así porque el jefe es quien lo realiza, luego el trabajador hace una autoevaluación

y el jefe del jefe también interviene en el proceso. La evaluación 360° consiste en que los superiores, pares y subordinados evalúan las competencias del colaborador, incluyéndose la de él mismo; y en la evaluación 180°, además de su autoevaluación, también lo ejecuta sus jefes y pares.

Figura 3

Distintos tipos de evaluación para medir el desempeño



Nota: Desempeño por competencias: Estrategia, evaluación de personas: desarrollo 360° (2017)

Chiavenato (2014) (citado por Araujo y Andrade, 2021) explica que una evaluación de desempeño, planificada correctamente, traerá beneficios a la organización como la retención de buenos profesionales. Así mismo, muestra lo que se detalla a continuación en el siguiente cuadro.

Figura 4

Criterios más comunes para la evaluación del desempeño.

Habilidades y capacidades/ necesidades/rasgos	Conocimientos	Metas y resultados
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del puesto • Conocimiento del negocio • puntualidad • Asistencia • Lealtad • Honestidad • Presentación personal • Sentido común • Habilidad para realizar • Comprensión de situaciones • Facilidad de aprendizaje • Actitud personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de habilidades • Espíritu de equipo • Relaciones humanas • Cooperación • Creatividad • Liderazgo • Hábitos de seguridad • Responsabilidad • Actitud e iniciativa • Personalidad • Autorización • Preparación 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de trabajo • Calidad de trabajo • Atención al cliente • Satisfacción del cliente • Reducción de costos • Soluciones rápidas • Reducción de desechos • Ausencia de accidentes • Mantenimiento de equipo • Cumplimiento de plazos • Centrarse en los resultados • Mejora técnica

Nota: Avaliação de desempenho na administração pública (2021) Chiavenato (2014)

Tales criterios fueron considerados como dimensiones e indicadores para la presente investigación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: La investigación es de tipo aplicada, puesto que su objetivo es aplicar en el campo práctico los conocimientos obtenidos en la investigación básica (Muntané, 2010).

3.1.2. Diseño de investigación

- Se aplicó el diseño no experimental, el cual Kothari (2004), explica que en este diseño de investigación la variable que es independiente no ha sido manipulada.
- Además, es de corte transversal porque se destinó una sola encuesta a una sola muestra en un determinado tiempo. Según Rodríguez y Mendivelso (2018) indican que su objetivo fundamental es conocer la constancia de una situación en la población objeto de la investigación.
- Y, por último, el nivel descriptivo correlacional, el cual Ramos (2020) menciona que en el descriptivo ya se identificaron las características de un determinado suceso y lo que se quiere, es explicar su presencia en un conjunto humano específico. Así mismo, dice que en el correlacional se plantea la relación entre variables, puede ser dos o más, en una hipótesis.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Liderazgo

- **Definición conceptual:** Causa una productividad grandiosa en personas normales y corrientes (Bryan Tracy, 2015).
- **Definición operacional:** Para medir la presente variable, se consideró las dimensiones de líder transformacional, líder transaccional y líder laissez faire.
- **Indicadores:** Carisma Inspiración, Estimulación intelectual y Consideración individualizada; Recompensa contingente, Dirección por excepción y Ausencia de liderazgo; Ausencia de liderazgo.

- **Escala de medición:** Los ítems fueron medidos a través del instrumento de la escala de Likert con las siguientes alternativas: Siempre - Casi siempre – A veces – Casi nunca – Nunca; que permitió medir el grado de conformidad del encuestado.

3.2.2. Variable 2: Desempeño Laboral

- **Definición conceptual:** Grupo de comportamientos y resultados de un trabajador en un lapso de tiempo (Alles, 2017).
- **Definición operacional:** Para medir la presente variable, se consideró las dimensiones de necesidades y capacidades, conocimientos y metas y resultados.
- **Indicadores:** Conocimiento del puesto, Capacidad de ejecución y Comprensión de situaciones; Cooperación y Creatividad; Cantidad de trabajo y Calidad de trabajo.
- **Escala de medición:** Los ítems fueron medidos a través del instrumento de la escala de Likert con las siguientes alternativas: Excelente - Bueno – Regular – Tolerable – Malo; que permitió medir el grado de conformidad del encuestado.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Kothari (1990), se refiere al total de componentes sobre qué información se desea, es finita si posee un número fijo de partes, de manera que se puede enumerar en su totalidad. En la presente investigación la población de la empresa SGP Business consta de 52 colaboradores.

- **Criterios de inclusión:** Se consideró al personal administrativo, supervisores y SSOMAS.
- **Criterios de exclusión:** Se excluyó a los operadores de montacarga, operadores de eslinga y auxiliares.

3.3.2. Muestra

De acuerdo a López y Fachelli (2015), una muestra estadística es una parte que representa fehacientemente a la población en estudio.

Para el presente estudio, la población de 52 colaboradores será considerada como muestra, cantidad que se dividió en 38 colaboradores, quienes evaluaron el Liderazgo de los jefes y en 14 directivos, quienes evaluaron el desempeño laboral de sus trabajadores.

Tabla 1

Muestra estadística

Liderazgo	Desempeño Laboral
Evaluado por 38 colaboradores	Evaluado por 14 directivos

Nota: Distribución de la muestra según evaluación de variables.

3.3.3. Muestreo

Se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia puesto que, según Otzen y Manterola (2017), indican que este tipo de muestreo es conveniente por el fácil acceso y cercanía a los miembros seleccionados para quien realiza la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Técnica**

La técnica que se utilizó es la encuesta, según Nélica Archenti (2012) citado por Kats, et al. (2019) la encuesta es una técnica de elaboración de información que, mediante el uso de cuestionarios normalizados, facilita averiguar sobre variados argumentos de las personas o conjuntos estudiados: hechos, cualidades, dogmas, ideas, modelos de consumo, costumbres, prejuicios sobresalientes.

- **Instrumento**

Se empleó el cuestionario, el cual según Hernández et al. (2014), dice que es un conjunto de interrogantes en relación a una o más variables que serán calculadas.

Validez

El cuestionario elaborado por la Dra. Andrea Chávez Chocce (2021).

Tabla 2

Validación de experto.

Especialista	Validación
Mg. Yalile Espejo Pezini	Aplicable
Mg. Carlos Guevara Malpica	Aplicable
Mg. Ale Pacheco Pumalque	Aplicable

Nota: Liderazgo y su evaluación de desempeño laboral de la Dirección de Administración de la Universidad Nacional de Cañete, periodo 2021

Confiabilidad

Se empleó el alfa de cronbach, donde se determinó la confiabilidad del instrumento de recolección.

Tabla 3. *Resultado de confiabilidad de instrumento.*

Encuesta	Alfa de Cronbach	Nro. de preguntas	Nro. De encuestas
Cuestionario N° 01 - Liderazgo	0.816	19	15
Cuestionario N° 02 - Evaluación del Desempeño	0.757	7	15

Nota: Liderazgo y su evaluación de desempeño laboral de la Dirección de Administración de la Universidad Nacional de Cañete, periodo 2021

3.5. Procedimientos

Se empleó un cuestionario ya elaborado y validado el cual se aplicó para la prueba piloto cuya información se utilizó hallar que sí es confiable a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. Luego se usó el Formulario Google para la recolección de los datos por medio del cuestionario teniendo en cuenta la escala de Likert., el cual fue aplicado a 52 empleados distribuidos en dos grupos para las variables respectivas,

Luego, la información obtenida del Formulario Google se trasladó al programa Microsoft Excel.

Los programas Excel y SPSS se utilizaron para el procesamiento de los datos cuyos resultados fueron trasladados a Microsoft Word para el análisis y las

discusiones y las discusiones que corresponden. En cuanto el análisis, se aplicó la estadística descriptiva con tablas de doble entrada en donde se muestran los datos en términos absolutos y relativos (%). Luego, para la estadística inferencial se realizó la prueba de normalidad, que por los resultados obtenidos de Shapiro Wilk, se decidió aplicar el coeficiente de correlación de Spearman (r_s) con un nivel de significancia de 5% ($\alpha=0.05$).

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo

Este tipo de estadística describe, como su nombre lo indica, las características de los elementos en estudio. Se apoya en tablas y gráficos para realizar conclusiones de acuerdo a los resultados porcentuales. Según Sánchez et al. (2010), el análisis descriptivo es un instrumento eficaz que apoya a demostrar las vías intelectuales continuas por los investigadores.

Análisis inferencial

Este tipo de estadista analiza los datos a partir de la muestra de una población, cuyos resultados a partir de planteamiento de hipótesis van a dar conclusiones generales válidas para población en estudio.

Para Porras (2012), el análisis inferencial orienta en la toma de decisiones o ejecución de generalidades sobre las cualidades de todos los indicadores bajo consideración con base a datos iguales o fragmentarios.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se desarrolló teniendo en cuenta valores, parámetros y normas señaladas por la Universidad César Vallejo. Así mismo, su desarrollo se elaboró respetando el derecho intelectual, puesto que se cita a los autores de quienes se extrajo información, usándose las normas APA. La aplicación del instrumento de recolección de datos tuvo el permiso del gerente general de la empresa en investigación y la identidad de los colaboradores que participaron en la investigación se mantuvo en discreción.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Tabla 4

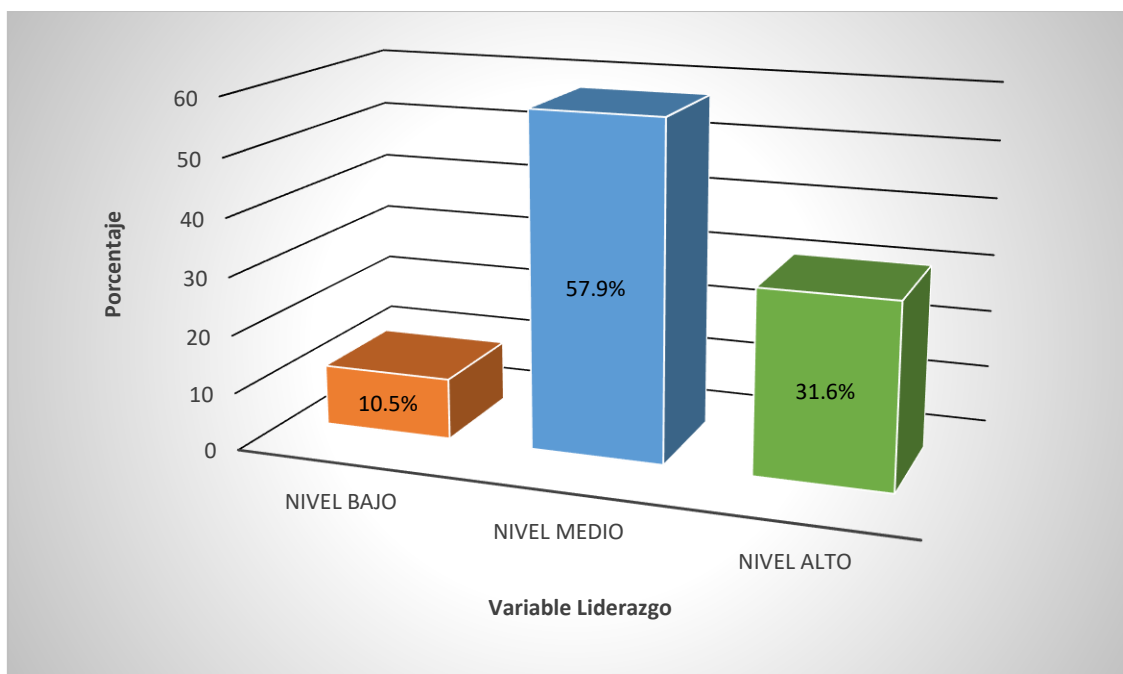
Variable Liderazgo

	N	%
Nivel Bajo	4	10.5
Nivel Medio	22	57.9
Nivel Alto	12	31.6
Total	38	100

Nota: En la tabla indica los valores de liderazgo

Figura 5

Variable Liderazgo



Nota: En la figura se denota los porcentajes de liderazgo

Interpretación: La Tabla 4 y Figura 5 muestra que 22 de los encuestados que representan el 57.9%, perciben que el liderazgo es de nivel medio, el 31.6% de los encuestados que representa a 12 encuestados percibe que el liderazgo es de nivel alto y un poco más de la décima parte siendo 4 encuestados, lo percibe como nivel bajo.

Tabla 5

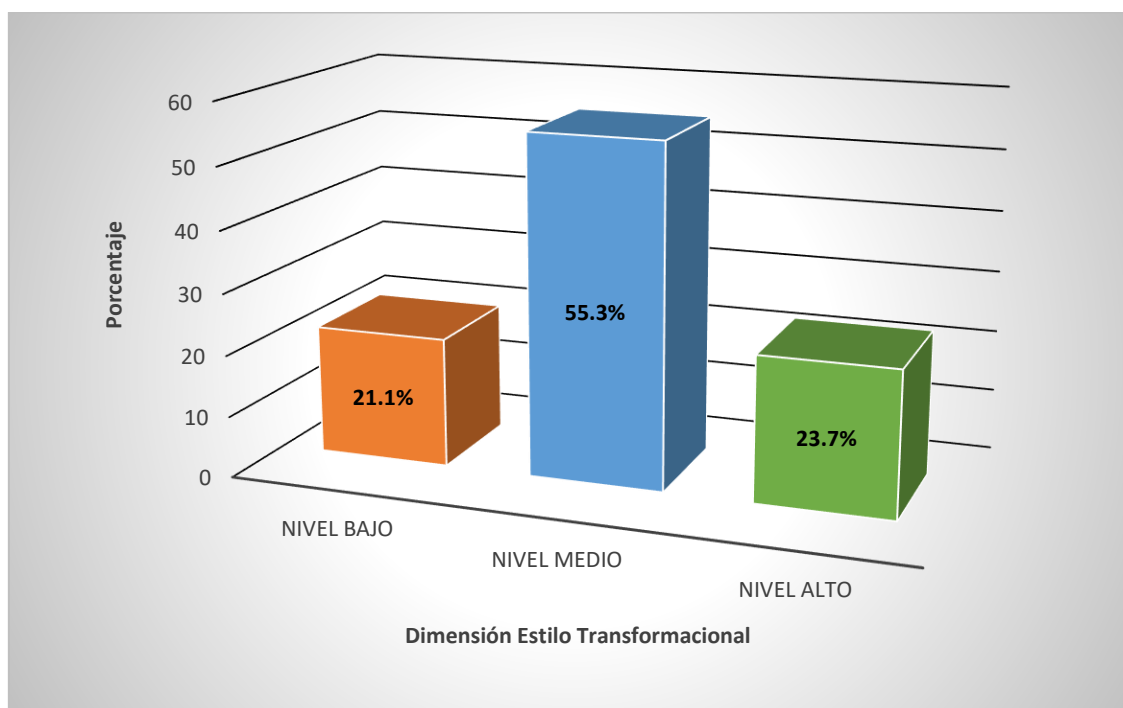
Dimensión Estilo Transformacional

	N	%
Nivel Bajo	8	21.1
Nivel Medio	21	55.3
Nivel Alto	9	23.7
Total	38	100

Nota: En la tabla indica los valores de la dimensión estilo transformacional

Figura 6

Dimensión Estilo Transformacional



Nota: En la figura se denota los porcentajes de estilo transformacional

Interpretación: La Tabla 5 y Figura 6 muestra que 21 de los encuestados que representan el 55.3%, perciben que el liderazgo de estilo transformacional es de nivel medio, el 23.7% de los encuestados que representa a 9 encuestados percibe que el liderazgo de estilo transformacional es de nivel alto y un poco más de la quinta parte, siendo 8 encuestados lo percibe como nivel bajo.

Tabla 6

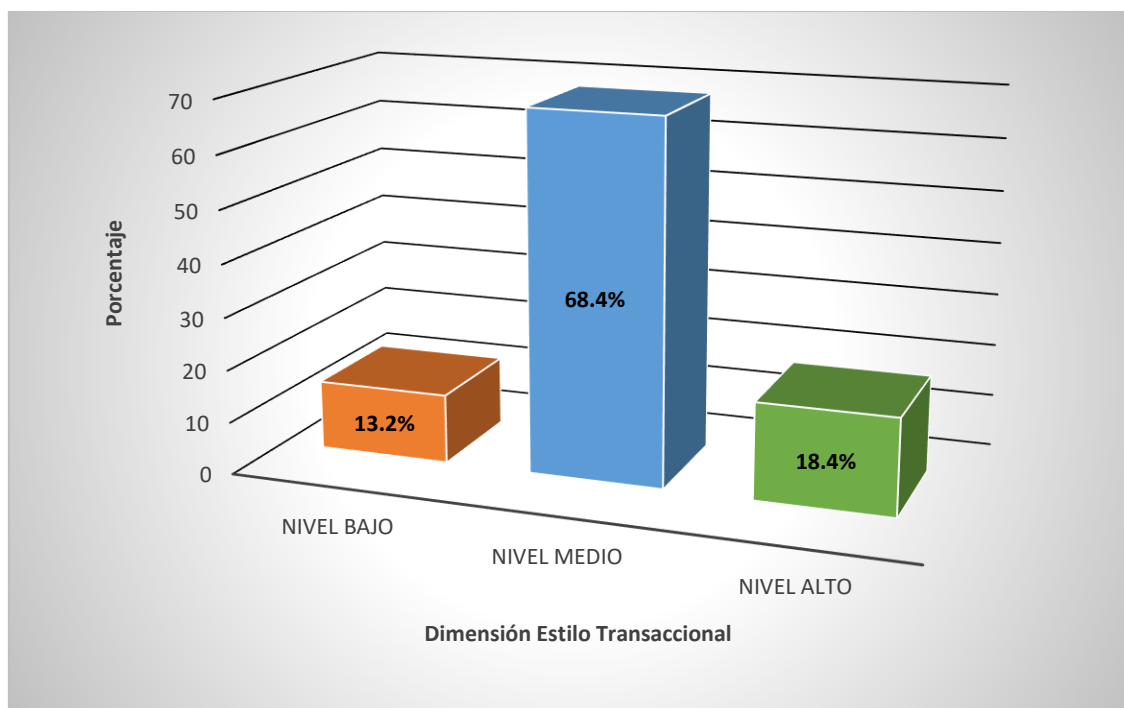
Dimensión Estilo Transaccional

	N	%
Nivel Bajo	5	13.2
Nivel Medio	26	68.4
Nivel Alto	7	18.4
Total	38	100

Nota: En la tabla indica los valores del estilo transaccional

Figura 7

Dimensión Estilo Transaccional



Nota: En la figura se denota los porcentajes del estilo transaccional.

Interpretación: La Tabla 6 y Figura 7 muestra que 26 de los encuestados que representan el 68.4%, perciben que el liderazgo de estilo transaccional es de nivel medio, 5 de los encuestados que representa a 13.2% percibe que el liderazgo de estilo transaccional es de nivel bajo y más de la sexta parte siendo 7 encuestados lo percibe como nivel alto.

Tabla 7

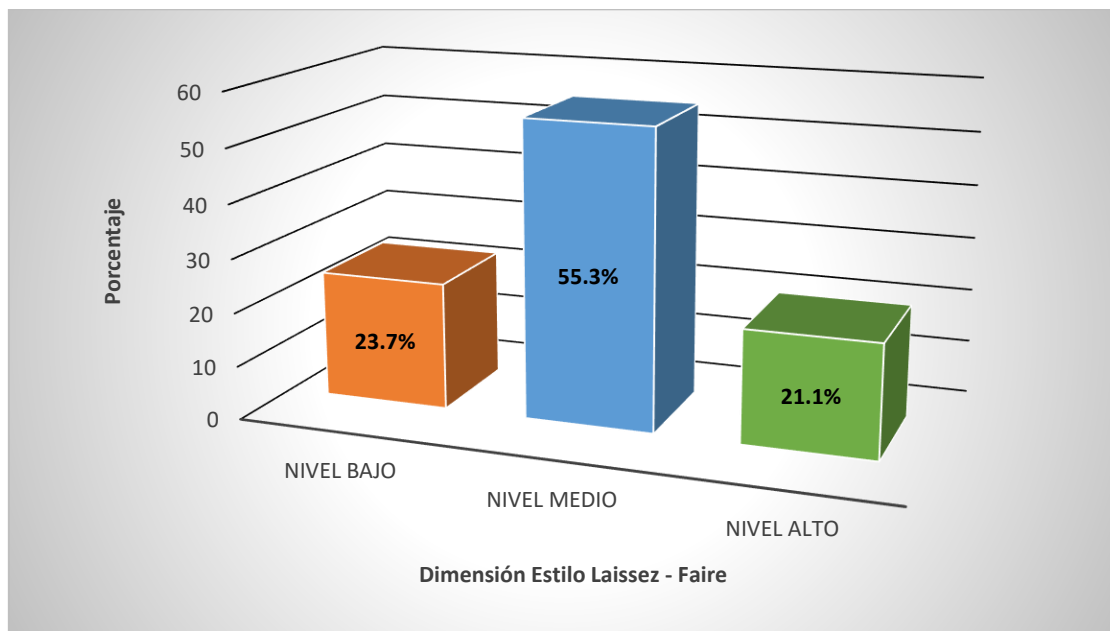
Dimensión Estilo Laissez-Faire

	N	%
Nivel Bajo	9	23.7
Nivel Medio	21	55.3
Nivel Alto	8	21.1
Total	38	100

Nota: En la tabla indica los valores de estilo Laissez-Faire

Figura 8

Dimensión Estilo Laissez-Faire



Nota: En la figura se denota los porcentajes del estilo laissez-faire

Interpretación: La Tabla 7 y Figura 8 muestra que 21 de los encuestados que representan el 55.3%, perciben que el liderazgo de estilo Laissez - Faire es de nivel medio, el 23.7% de los encuestados que representa a 9 encuestados percibe que el liderazgo es de estilo Laissez – Faire es de nivel bajo y más de la quinta parte siendo 8 encuestados lo percibe como nivel alto.

Tabla 8

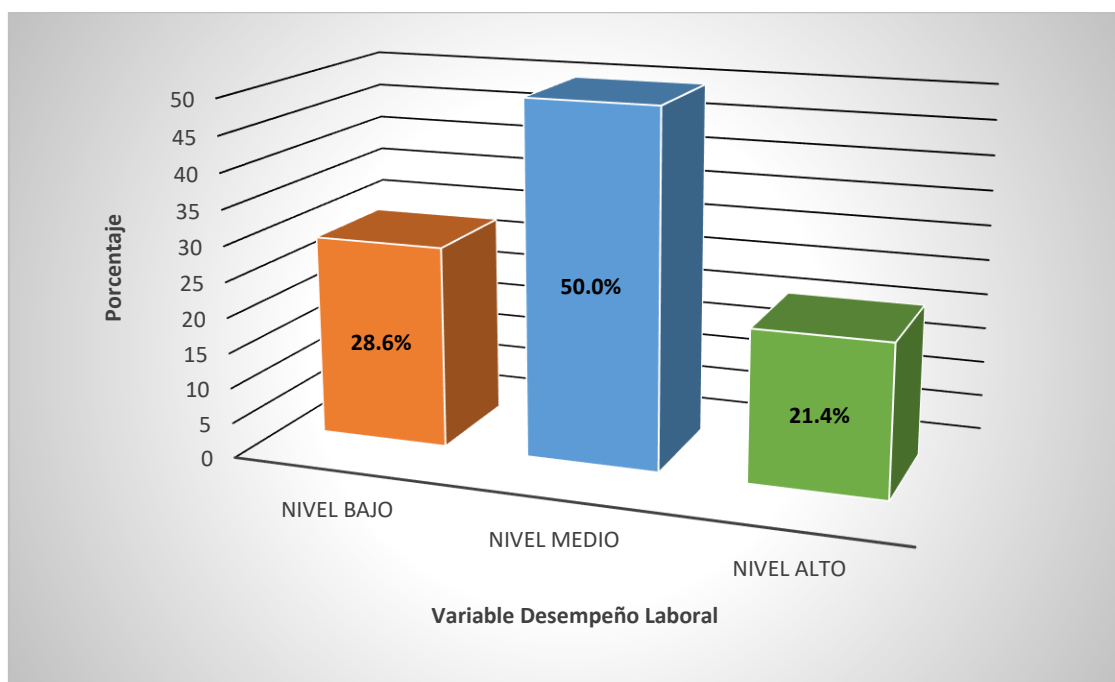
Variable Desempeño Laboral

	N	%
Nivel Bajo	4	28.6
Nivel Medio	7	50.0
Nivel Alto	3	21.4
Total	14	100

Nota: En la tabla indica los valores de desempeño laboral

Figura 9

Variable Desempeño Laboral



Nota: En la figura se denota los porcentajes de desempeño laboral

Interpretación: La Tabla 8 y Figura 9 muestra que 7 de los encuestados que representan el 50.0%, perciben un nivel medio del desempeño, el 28.6% de los encuestados que representa a 4 encuestados percibe que el desempeño es de nivel bajo y un poco más de la quinta parte siendo 3 encuestados percibe el desempeño en un nivel alto.

Tabla 9

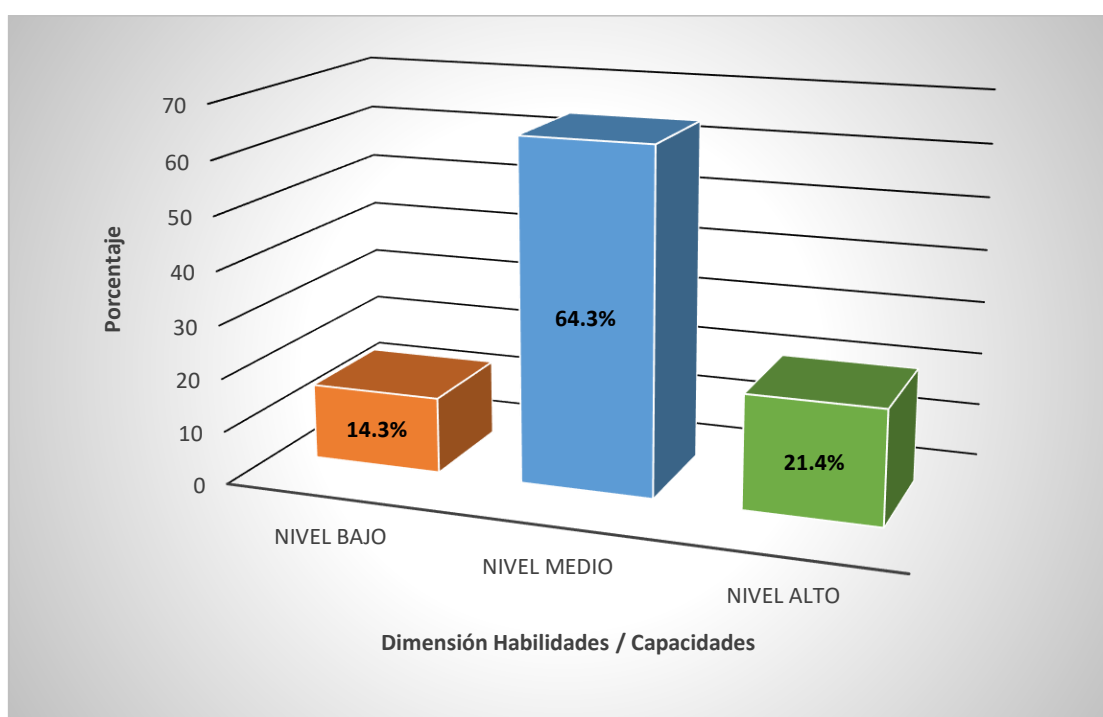
Dimensión Habilidades/capacidades

	N	%
Nivel Bajo	2	14.3
Nivel Medio	9	64.3
Nivel Alto	3	21.4
Total	14	100

Nota: En la tabla indica los valores de habilidades/capacidades

Figura 10

Dimensión Habilidades / Capacidades



Nota: En la figura se denota los porcentajes de habilidades/capacidades

Interpretación: La Tabla 9 y Figura 10 muestra que 9 de los encuestados que representan el 64.3%, perciben que la dimensión habilidades / capacidades es de nivel medio, el 21.4% de los encuestados que representa a 3 encuestados percibe que la dimensión habilidades / capacidades es de nivel alto y el menos de la quinta parte siendo 2 encuestados perciben de nivel bajo.

Tabla 10

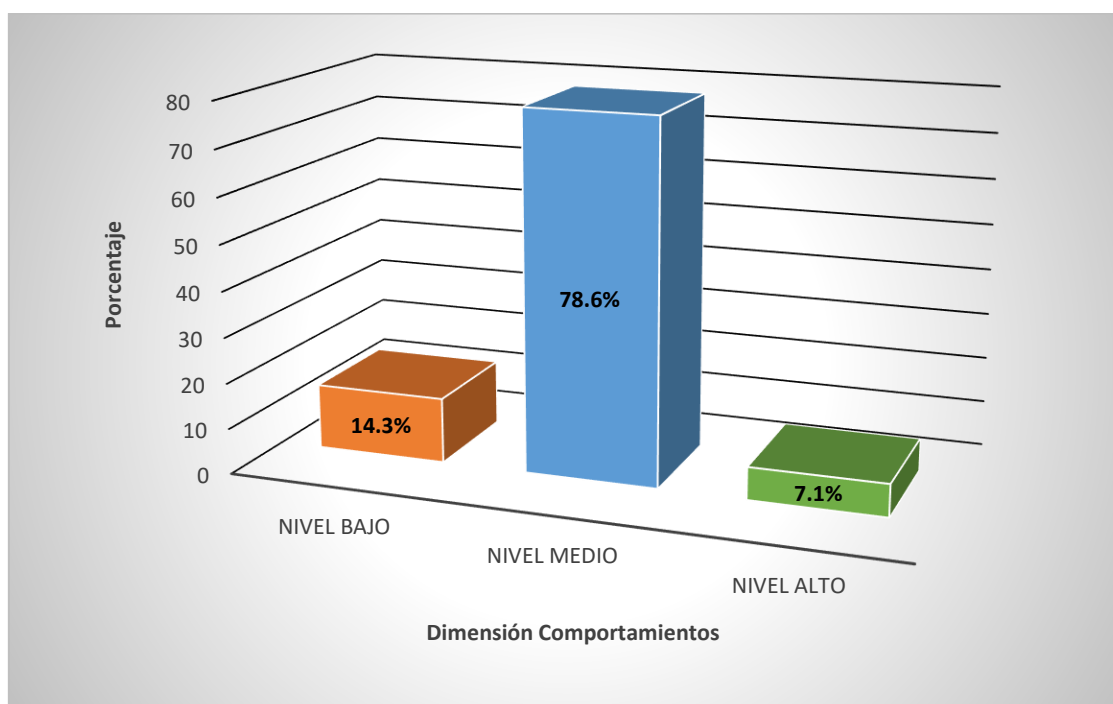
Dimensión Comportamientos

	N	%
Nivel Bajo	2	14.3
Nivel Medio	11	78.6
Nivel Alto	1	7.1
Total	14	100

Nota: En la tabla indica los valores de comportamiento

Figura 11

Dimensión Comportamiento



Nota: En la figura se denota los porcentajes de comportamiento

Interpretación: La Tabla 10 y Figura 11 muestra que 11 de los encuestados que representan el 78.6%, perciben que la dimensión comportamientos es de nivel medio, el 14.3% de los encuestados que representa a 2 encuestados percibe que la dimensión comportamientos es de nivel bajo y el menos de la décima parte siendo 1 encuestados perciben de nivel alto.

Tabla 11

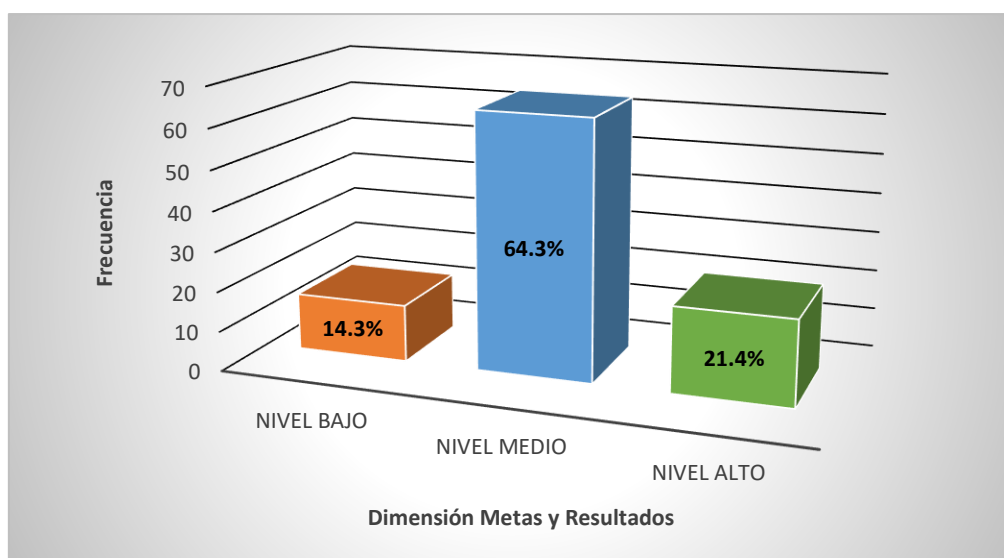
Dimensión Metas y Resultados

	N	%
Nivel Bajo	2	14.3
Nivel Medio	9	64.3
Nivel Alto	3	21.4
Total	14	100

Nota: En la tabla indica los valores de metas y resultados

Figura 12

Dimensión Metas y Resultados



Nota: En la figura se denota los porcentajes de metas y resultados

Interpretación: La Tabla 11 y Figura 12 muestra que 9 de los encuestados que representan el 64.3%, perciben que la dimensión Metas y Resultado es de nivel medio, el 21.4% de los encuestados que representa a 3 encuestados percibe que la dimensión Metas y Resultado es de nivel alto y un poco más de la décima parte siendo 2 encuestado percibe de nivel bajo.

Prueba de Normalidad

A continuación, se realizó una prueba de normalidad para determinar el tipo de distribución que siguen los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos y si estos tienen una distribución normal o no normal, por lo tanto, se plantean las siguientes hipótesis:

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Si $N < 50$ se aplica Shapiro - Wilk

Tabla 12

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para Liderazgo y Desempeño Laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.702	38	0.000
Desempeño Laboral	0.810	14	0.007

Nota: La tabla muestra los resultados de la prueba de normalidad para las variables en estudio.

Según los resultados mostrados en la tabla 12, se evidencia que los datos recolectados de una muestra de 53 empleados tienen una distribución no normal, por lo cual se utilizará la prueba estadística Coeficiente de Rho de Spearman (Rs) para correlaciones no paramétricas de distribución no normal.

Figura 13

Histograma respecto al Liderazgo

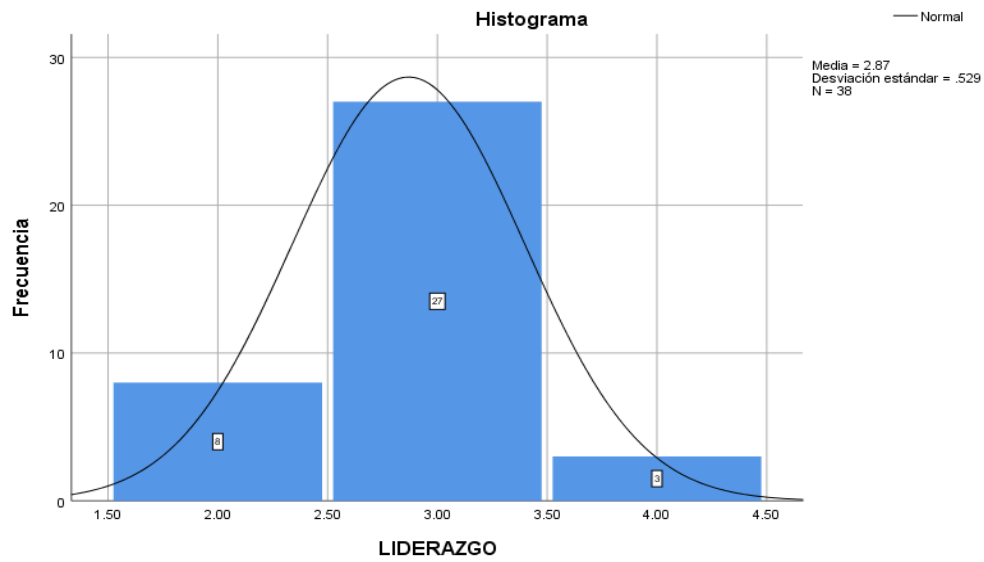
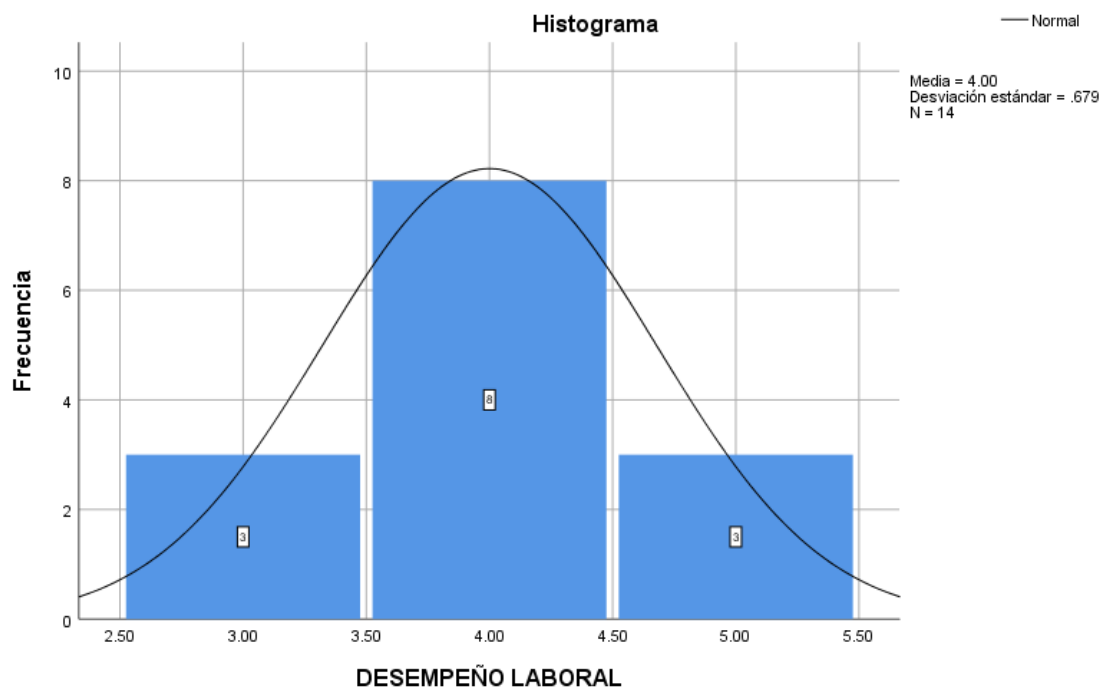


Figura 14

Histograma respecto al Desempeño Laboral



Análisis Inferencial

Se especifican los siguientes rangos

Figura 15

Grado de relación según coeficiente de correlación (RS)

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Basado en Hernández y Fernández, 1998.

Objetivo específico 1

Establecer el nivel de relación entre Liderazgo con las Habilidades / competencias del personal administrativo, de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.

Hipótesis específica 1

Existe o no relación significativa entre el Liderazgo y las Habilidades / competencias del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.

Tabla 13

Correlaciones entre el Liderazgo y las Habilidades / competencias del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.

		LIDERAZGO	Habilidades / Competencias
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación 1.000	-0.189
		Sig. (bilateral)	0.517
		N	38
	Habilidades / Competencias	Coefficiente de correlación -0.189	1.000
		Sig. (bilateral)	0.517
		N	14

Nota: Esta tabla representa las correlaciones de la variable con la dimensión que está señalada en el encabezado de la misma.

Interpretación: En la Tabla 13, se observó que el coeficiente de correlación de Rho Spearman resultó ser -0,189 entre los componentes antes mencionados, lo cual indica que existe una correlación negativa media según interpretación de la tabla 12, con un nivel de significancia mayor al 5% ($p > 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación entre la variable Liderazgo y la dimensión Habilidades/competencias.

Objetivo específico 2

Establecer el nivel de relación entre Liderazgo con los Comportamientos, del personal administrativo, de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.

Hipótesis específica 2

Existe o no relación significativa entre el Liderazgo y los Comportamientos, del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.

Tabla 14

Correlaciones entre Liderazgo y los Comportamientos, del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.

		LIDERAZGO	Comportamientos
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	de 1.000 -0.282
		Sig. (bilateral)	0.328
		N	38 14
	Comportamientos	Coefficiente de correlación	de -0.282 1.000
		Sig. (bilateral)	0.328
		N	14 14

Nota: Esta tabla representa las correlaciones de la variable con la dimensión que está señalada en el encabezado de la misma.

Interpretación: En la Tabla 14, se observó el coeficiente de Rho Spearman resultó ser -0,282; lo cual indica que existe una correlación negativa media según interpretación de la tabla 12, con un nivel de significancia mayor al 5% ($p > 0.05$), por ende, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación entre la variable Liderazgo y la dimensión Comportamientos.

Objetivo específico 3

Establecer el nivel de relación entre Liderazgo con las Metas y resultados, del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022

Hipótesis específica 3

Existe o no relación significativa entre el Liderazgo y las Metas y resultados, del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.

Tabla 15

Correlaciones entre Liderazgo y las Metas y Resultados, del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.

		LIDERAZGO	Metas y Resultados	
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1.000	0.021
		Sig. (bilateral)		0.943
		N	38	14
	Metas y Resultados	Coeficiente de correlación	0.021	1.000
		Sig. (bilateral)	0.943	
		N	14	14

Nota: Esta tabla representa las correlaciones de la variable con la dimensión que está señalada en el encabezado de la misma

Interpretación: En la Tabla 15, se observó que el coeficiente de correlación de Rho Spearman resultó ser 0,021; lo cual indica que existe una correlación positiva débil entre los componentes antes mencionados según interpretación de la tabla 12, con un nivel de significancia mayor al 5% ($p < 0.05$), lo que quiere decir que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula y existe relación entre la variable Liderazgo y la dimensión Metas y Resultados.

Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.

Hipótesis general

Existe o no relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo, de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.

Tabla 16

Correlación entre Liderazgo y el Desempeño Laboral del personal administrativo, de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.

			LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1.000	.000
		Sig. (bilateral)	.	1.000
		N	38	14
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.000	1.000
		Sig. (bilateral)	1.000	.
		N	14	14

Nota: Esta tabla representa las correlaciones entre las variables que está señalada en el encabezado de la misma

Interpretación: En la Tabla 16, se observó que el coeficiente de correlación de Rho Spearman resultó ser .000, lo cual indica que no existe correlación entre los componentes antes mencionados según interpretación de la tabla 12, con un nivel de significancia mayor al 5% ($p > 0.05$), lo que quiere decir que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación entre la variable Liderazgo y la variable Desempeño Laboral.

V. DISCUSIÓN

En relación con el primer objetivo específico planteado, establecer el nivel de relación entre Liderazgo con las Habilidades / competencias del personal administrativo, de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022, se obtuvo que el 57% de los encuestados perciben en general que el liderazgo practicado es de nivel medio, así como el 64.3% de los encuestados en desempeño perciben que su dimensión habilidades/capacidades es de nivel medio y el 21.4% lo perciben con un nivel alto. En cuanto a la relación, el coeficiente de correlación de Rho Spearman resultó ser -0,189 entre la variable y la dimensión, lo cual indica que existe una correlación negativa media, con un nivel de significancia mayor al 5% ($p > 0.05$), por lo tanto, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, es decir no existe relación entre la variable Liderazgo y la dimensión Habilidades/competencias; resultado que difiere con el obtenido por Pezo (2021), quien encontró que el liderazgo se relaciona positivamente con la desempeño laboral en cuanto a la eficiencia. Así también, Armando (2019) encontró relación fuerte entre las variables en estudio y recalca que persuasión destaca dentro de los estilos de liderazgo que consideró. Por otro lado, Córdova y Trigos (2021) identificaron en su investigación que tanto el liderazgo y desempeño laboral presentan dificultades tal como sucede en la empresa estudiada.

Para el segundo objetivo específico, establecer el nivel de relación entre Liderazgo con los Comportamientos, del personal administrativo, de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022, se obtuvo que, así como el Liderazgo es percibido con un nivel medio por los colaboradores, el 78.6% de los encuestados en desempeño, percibieron que su dimensión comportamiento es de nivel medio y el 14.3% es de nivel bajo. En cuanto a la relación, el coeficiente de correlación de Rho Spearman resultó ser -0,282; lo cual indica que existe una correlación negativa media, con un nivel de significancia mayor al 5% ($p > 0.05$), por ende, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación entre la variable Liderazgo y la dimensión Comportamientos. Por otro lado, Sugiono, Efendi y Yulianah (2020) concluyeron en su estudio que liderazgo se relaciona positiva, directa y significativamente con el desempeño laboral, así como, Incio y Capuñay (2020) quienes demostraron que existe una relación

fuerte y muy fuerte entre las dimensiones de liderazgo y el desempeño laboral. Cabe mencionar que Lozano y Pinedo (2021) obtuvieron una relación significativa entre las variables y además mencionó que el desempeño de los trabajadores es bajo, puesto que tienen comportamientos inadecuados.

Así mismo, en el tercer objetivo específico, establecer el nivel de relación entre Liderazgo con las Metas y Resultados, del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022., lo resultante para la variable liderazgo con nivel medio percibido por los encuestados, sucede también en la dimensión metas y resultados quienes 63.4% de los encuestados de desempeño laboral lo perciben con nivel medio y el 21.4% con nivel alto. En cuanto a la relación, se observó que el coeficiente de correlación de Rho Spearman resultó ser 0,021; lo cual indica que existe una correlación positiva débil entre los componentes antes mencionados, con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), lo que quiere decir que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, y existe relación entre la variable Liderazgo y la dimensión Metas y Resultados; coincidiendo con lo obtenido por De la Cruz (2022) donde las variables en estudio tienen un nivel medio y se relacionan directa y moderadamente. Así mismo, Lázaro y Romero (2021) obtuvieron una relación positiva moderada y mencionan que ambas variables tienen un nivel malo y bajo; como también, Saldarriaga (2022) determinó que existe una relación positiva directa concluyendo que mientras haya un liderazgo adecuado, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Por último, en lo que se refiere al objetivo general, determinar el nivel de relación entre Liderazgo y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022, el 57.9% de los encuestados en Liderazgo percibió a la variable con nivel medio y el 31.9% con nivel alto; así mismo, en desempeño laboral, el 50% de los encuestados percibieron un nivel medio y el 28.6% percibió un nivel bajo. En cuanto a su correlación, se obtuvo que el coeficiente de correlación de Rho Spearman resultó ser .000, lo cual indica que no existe correlación entre los componentes antes mencionados, con un nivel de significancia mayor al 5% ($p > 0.05$), lo que quiere decir que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre la variable Liderazgo y la variable Desempeño Laboral. Por otro lado, Iskanto,

Srimulatsih, Ansori, et al (2021) concluyeron que existe una influencia positiva y significativa de las variables, sin embargo, mencionan que el liderazgo solo influye el 30.5% en el desempeño laboral mientras que el 69.5% influyen otros factores no involucrados en el estudio. En la investigación realizada por Khan, Rehmat, Butt, et al (2020) demostraron que sí existe una relación significativa positiva entre las variables mencionadas; coincidiendo con Santosh y Bimala (2022) quienes usaron estas dos variables en su estudio, cuya relación por primera vez fue realizada en el sector de comida rápida en Suecia, en la cual concluyeron que existe relación positiva.

VI. CONCLUSIONES

Dado los resultados obtenidos, se concluye que:

Primera: No existe relación entre la variable Liderazgo y la dimensión Habilidades/competencias, puesto que se observó que el coeficiente de correlación de Rho Spearman resultó ser -0,189 entre los componentes antes mencionados, lo cual indica que existe una correlación negativa media con un nivel de significancia mayor al 5% ($p > 0.05$), por lo tanto, se rechazó la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Segunda: No existe relación entre la variable Liderazgo y la dimensión Comportamientos, puesto que se observó el coeficiente de Rho Spearman resultó ser -0,282; lo cual indica que existe una correlación negativa media con un nivel de significancia mayor al 5% ($p > 0.05$), por ende, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Tercera: Existe relación entre la variable Liderazgo y la dimensión Metas y Resultados, ya que se observó que el coeficiente de correlación de Rho Spearman resultó ser 0,021; lo cual indica que existe una correlación positiva débil entre los componentes mencionados, con un nivel de significancia mayor al 5% ($p < 0.05$), lo que quiere decir que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Cuarta: No existe relación entre la variable Liderazgo y la variable Desempeño Laboral, ya que se observó que el coeficiente de correlación de Rho Spearman resultó ser .000, lo cual indica que no existe correlación entre las variables en

estudio, con un nivel de significancia mayor al 5% ($p>0.05$), por ende, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

En los resultados obtenidos, se demostró que las variables en estudio se relacionan negativamente, sin embargo, tanto las variables como sus dimensiones fueron percibidas por la mayoría de los encuestados con un nivel medio, por ende, se recomienda identificar qué otros factores estarían afectando a las variables estudiadas.

Primera: Se recomienda la implementación de talleres de inteligencia emocional, el cual tendrá beneficios para la empresa, puesto que, permitirá mejorar las relaciones interpersonales, manejar adecuadamente el tema de conflictos, mejor adaptación a los cambios y un asertivo canal de comunicación entre los jefes y colaboradores y entre las áreas.

Segunda: Así mismo, se recomienda realizar actividades de recreación para los colaboradores, los cuales les ayudará a disminuir sus niveles de estrés, aumentar su motivación, mayor participación e integración que permita crear lazos de amistad, disminuir las brechas entre jefes y subordinados y mayor identificación con la empresa.

Tercera: En vista que la variable Desempeño Laboral presenta un nivel medio, se recomienda hacer seguimiento a cada trabajador a través de evaluaciones de desempeño, como la conocida evaluación de 360° grados. Así también, se recomienda invertir en la motivación del personal para mejorar la productividad los colaboradores.

Cuarta: Se recomienda al gerente mayor preparación en Liderazgo para una mejor conducción de la empresa. Tener mayor confianza en su personal para que pueda delegar tareas.

Quinta: A pesar de la experiencia que pueda tener el personal nuevo, se recomienda hacerle una inducción antes de colocarlo en su puesto de trabajo y realizar una breve presentación del mismo ante los jefes de áreas. Así también, se recomienda minimizar la rotación de personal, porque implica que el trabajador, que se desempeña adecuadamente en su puesto, aprenda nuevas

funciones al ser rotado, este proceso podría tardar e incluso tendría que asumirse el costo de alguna capacitación que requiera; afectaría su productividad y generaría descontento.

Sexta: Proveerle al personal los equipos necesarios para el correcto desempeño de sus funciones y que estos, estén en óptimas condiciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ademola, A. (2020). *Leadership styles and its impact on employee performance*. Nicosia, Chipre. <http://docs.neu.edu.tr/library/6855661248.pdf>
- Alles, M. (Ed. 01). (2017). *Desempeño por competencias: Estrategia, evaluación de personas: desarrollo 360°*. Ediciones Granica S.A.
- Armando B. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo*, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38524>
- Carrasco, C. y Mesías, R. (2019). *Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa*, 2018 http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20carrasco_mesias.pdf
- Carrasco, N. (2021). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70643/Carrasco_CNN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ccoa, M. (2021). *Trabajo colaborativo y liderazgo de los estudiantes del tercer grado de una institución educativa secundaria del distrito de Sicuani, provincia de Canchis, Cusco - 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6707>.
- Chávez, A. (2021). *Liderazgo y su evaluación de desempeño laboral de la Dirección de Administración de la Universidad Nacional de Cañete, periodo 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75729>
- Choque, A., Mejía, W., Vásquez, A., y Cruz, P. (2014). *Liderazgo laissez faire*. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 1(1). <https://doi.org/10.17162/riva.v1i1.849>

- Clark, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora, México*, 2018. <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>
- Córdova E. y Trigos D. (2021). *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Santo Tomás”, distrito de Santo Tomás, provincia de Luya, región Amazonas – 2015*. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9417>
- De La Cruz D. (2022). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81557>
- Drouet, W. (2020). *Relación del liderazgo en la satisfacción laboral del personal de salud en el centro médico integral novamedic de la ciudad de Guayaquil*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15007>
- Galarza, S. (2019). *Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas*. <https://doi.org/10.35537/10915/79854>
- García, J. (2019). *Influencia del liderazgo en la cultura organizacional. Estudio comparativo en pequeñas y medianas empresas de Pichincha* <https://doi.org/10.35537/10915/121987>
- Goleman, D. (Ed. 001). (2018). *Cómo ser un líder: ¿Por qué la inteligencia emocional sí importa?* B de Bolsillo.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrán, J. (2022). *Liderazgo y desempeño laboral del personal comercial ejecutivo de ventas de Megadatos Netlife en Quito, período 2020*. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26966>

- Incio F. y Capuñay D. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Rev. Epistemia*, 4(3), 119-128. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>
- Iskamto, D., Srimulatsih, M., Ansori, P., Ghazali, P., Foziah, M., Arifin, J., & Bon, A. (2021). Analysis of Relationship between Leadership and Employee Performance at Manufactur Company in Indoenesia. *In Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. Singapore: IEOM Society International (Vol. 8, pp. 3262-3269). <http://www.ieomsociety.org/singapore2021/papers/593.pdf>
- Juarez Z. y Palpa R. (2020). *Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI estilo S.A.C. del distrito del Cercado de Lima 2018*. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/929>
- Katz, M. Seid, G. y Abiuso, F. (2019). Cuaderno de cátedra N° 07: La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. <http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T.H. *et al.* Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Futur Bus J* 6, 40 (2020). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Kuhnert, K. y Lewis, P. (1987). Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental Analysis. *The Academy of Management Review*, 12(4), 648-657. <https://doi.org/10.2307/258070>
- Laines, I. (2021). *Estilos de liderazgo y su influencia en el nivel de satisfacción laboral en el Banco de Comercio, Agencia Piura 2021* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70522>
- Lázaro N. y Romero P. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral en la empresa constructora Las Cordilleras, Huaraz, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64087>

- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Dipòsit Digital de Documents de la UAB. <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- Lozano L. y Pinedo E. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63662>
- Maxwell, J. (Ed. 01). (2019). *Leadershift: The 11 Essential Changes Every Leader Must Embrace*. HarperCollins Leadership
- Maxwell, J. (Ed. 25). (2018). *Desarrolle el líder que está en usted*. Grupo Nelson.
- Mendoza, P. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Construcciones Inmobiliarias S.A.C. Lima, 2021*. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1376/MEN-DOZA%20LUJAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Rapd Online*. 33(3) https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica
- Odumeru, J. y Ifeanyi, I. (2013). Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature. *International Review of Management and Business Research*, 2(2), 355-361. <http://irmbrjournal.com/papers/1371451049.pdf>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Pérez, D. (2019). *Liderazgo y su influencia en el Desempeño Laboral de los millennials en el sector de Tecnologías de la Información en el 2019*. <http://hdl.handle.net/10757/651971>

- Pezo, J. (2021). *El liderazgo transformacional y la eficiencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75500>
- Ramos, C. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Saldarriaga E. (2022). *Liderazgo y Desempeño Laboral en colaboradores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78433>
- Santosh B. y Bimala T. (2022). *Impact of Leadership Styles on Employee Performance and Satisfaction in the Fast-food Industry in Sweden*. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1668171/FULLTEXT01.pdf>
- Schermerhorn, J. (1997). Situational Leadership: Conversations with Paul Hersey. *Mid-American Journal of Business*. 12(2). <https://es.scribd.com/document/7685272/Conversations-With-Paul-Hersey#>
- Sugiono, E., Efendi, S., & Yulianah. (2020). Leadership Style, Work Discipline, and Compensation to Employee Performance through Job Satisfaction. *ENDLESS: International Journal of Future Studies*, 3(2), 47-63. <https://doi.org/10.54783/endless.v3i2.37>
- Tama, A. (2020). *Impacto del liderazgo en la satisfacción laboral de los equipos de trabajo de la empresa TADESEC CIA. LTDA. En la ciudad de Guayaquil. Ecuador*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15368/3/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-296.pdf>

- Tello, E. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57935>.
- Tett, R. y Burnett, D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 500–517. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.500>
- Tracy, B. (Ed. 01). (2015). *Leadershift*. Gildan Media.
- Velasquez, K. y Mera, E. (2019). *Inteligencia emocional, compromiso organizacional y desempeño laboral en operarios de Empresa Rubro Textil de San Luis 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43663>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título de la investigación: Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel de relación entre liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo, de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.</p> <p>H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo, de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.</p>	Liderazgo	Estilo transformacional	Carisma	
					Inspiración	
					Estimulación intelectual	
					Consideración individualizada	
				Estilo transaccional	Recompensa contingente	
					Dirección por excepción	
			Laissez - Faire	Ausencia de liderazgo		
			Desempeño Laboral	Habilidades / capacidades	Conocimiento del puesto	
					Capacidad de ejecución	
					Comprensión de situaciones	
Comportamientos	Cooperación					
	Creatividad					
Metas y resultados	Cantidad de trabajo					
	Calidad de trabajo					

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
<p>P1: ¿Cómo se relaciona el Liderazgo con las Habilidades / competencias del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022?</p>	<p>O1: Establecer el nivel de relación entre Liderazgo con las Habilidades / competencias del personal administrativo, de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo y las Habilidades / competencias del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.</p> <p>H0: No existe una relación significativa entre el liderazgo y las Habilidades / competencias del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.</p>				
<p>P2: ¿Cómo se relaciona el</p>	<p>O2: Establecer el nivel de relación entre</p>	<p>H2: Existe relación significativa entre el</p>				

<p>Liderazgo con los Comportamientos, del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022?</p>	<p>Liderazgo con los Comportamientos, del personal administrativo, de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.</p>	<p>Liderazgo y los Comportamientos, del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el Liderazgo y los Comportamientos, del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.</p>				
<p>P3: ¿Cómo se relaciona el Liderazgo con las Metas y resultados, del personal administrativo de la empresa SGP</p>	<p>O3: Establecer el nivel de relación entre Liderazgo con las Metas y resultados, del personal administrativo de la empresa SGP</p>	<p>H3: Existe relación significativa entre el Liderazgo y las Metas y resultados, del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.</p>				

Business S?R.L, Chimbote, 2022?	Business S.R.L., Chimbote, 2022.	H0: No existe relación significativa entre el Liderazgo y las Metas y resultados , del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.				
------------------------------------	-------------------------------------	---	--	--	--	--

Anexo 2: Cuadro de operacionalización de variables

Título: Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.					
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	Causa una productividad grandiosa en personas normales y corrientes (Bryan Tracy, 2015).	Para medir la presente variable, se consideró las dimensiones de líder transformacional, líder transaccional y líder laissez faire.	Estilo transformacional	Carisma	Siempre - Casi siempre – A veces – Casi nunca – Nunca
				Inspiración	
				Estimulación intelectual	
				Consideración individualizada	
			Estilo transaccional	Recompensa contingente	
				Dirección por excepción	
Laissez-Faire	Ausencia de liderazgo				
	Habilidades/capacidades	Conocimiento del puesto	Excelente - Bueno – Regular – Tolerable – Malo		
		Capacidad de ejecución			
Comprensión de situaciones					
Comportamientos	Cooperación				
	Creatividad				
Metas y resultados	Cantidad de trabajo				
	Calidad de trabajo				

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario N° 01- Liderazgo

Estimado, sírvase completar la siguiente encuesta indicando la respuesta más cercana a la percepción que usted siente en cada una de las preguntas presentadas a continuación marcando con una "X", solo puede marcar una opción por cada pregunta:

N°	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: Líder estilo Transformacional						
1	Mi jefe expresa confianza en que se alcanzarán las metas y objetivos de la unidad					
2	Percibo que existe interés por lo que tengo que decir					
3	Puedo hablar libremente con mi jefe cuando esté en desacuerdo con él					
4	Se estimula la tolerancia a las diferencias de mi opinión					
5	Mi jefe sugiere nuevas formas de hacer el trabajo					
6	Mi jefe suele utilizar los errores para aprender y mejorar					
7	Considero que mi jefe está comprometido con su trabajo y con nosotros los trabajadores					
DIMENSIÓN 2: Líder estilo Transaccional						
8	Mi jefe presta ayuda a los trabajadores cuando observa sus errores					
9	Existe atención individualizada					
10	Se suele felicitar a los trabajadores cuando logramos el objetivo					
11	Siempre recibimos felicitaciones del jefe cuando se cumple los objetivos de la unidad					
12	Es frecuente que se proponga incentivos para nosotros los trabajadores					
13	Está especificada la responsabilidad del jefe para lograr los objetivos de la unidad					

14	Mi jefe hace un seguimiento de los errores detectados					
15	Percibo que existe preocupación por nuestro bienestar					
Dimensión 3: Líder Laissez Faire						
16	Se dejan que las cosas sigan igual mientras estas marchan bien					
17	No se monitorea el trabajo salvo que surja un problema grave					
18	Recibimos instrucciones para el desarrollo de nuestras labores					
19	Mi jefe no se preocupa por nosotros					

Cuestionario N° 02- Desempeño laboral

Por favor proceda a evaluar a su trabajador indicando la respuesta más cercana a la percepción con respecto al factor evaluado marcándolo con una "X":

N°	FACTORES	RESPUESTA				
		Malo	Tolerable	Regular	Bueno	Excelente
Dimensión 1: Habilidades / capacidades						
1	Conocimiento del puesto (pericia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo
2	Capacidad de ejecución (capacidad para hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar
3	Compresión de las situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad intuitiva	Buena capacidad intuitiva	Satisfactoria capacidad intuitiva	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad intuitiva
Dimensión 2: Comportamientos						
4	Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora
5	Creatividad (capacidad para innovar)	Siempre tiene excelentes ideas	Casi siempre tiene excelentes ideas	Algunas veces presenta ideas	Rara vez presenta ideas	Nunca presenta ideas
Dimensión 3: Metas y resultados						
6	Cantidad de trabajo (cantidad de trabajo realizado)	Siempre supera los parámetros	A veces supera los parámetros	Satisface los parámetros	A veces debajo de los parámetros	Siempre debajo de los parámetros
7	Calidad de trabajo (esmero en el trabajo)	Trabajo de calidad excepcional	Trabajo de calidad superior	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Trabajo de pésima calidad

Anexo 4: Validación de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Líder estilo Transformacional							
1	Mi jefe expresa confianza en que se alcanzarán las metas y objetivos de la unidad	X		X		X		
2	Percibo que existe interés por lo que tiene que decir	X		X		X		
3	Puedo hablar libremente con mi jefe cuando esté en desacuerdo con él	X		X		X		
4	Se estimula la tolerancia a las diferencias de mi opinión	X		X		X		
5	Mi jefe sugiere nuevas formas de hacer el trabajo	X		X		X		
6	Mi jefe suele utilizar los errores para aprender y mejorar	X		X		X		
7	Considero que mi jefe está comprometido con su trabajo y con nosotros los trabajadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Líder estilo Transaccional	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Mi jefe presta ayuda a los trabajadores cuando observa sus errores	X		X		X		
9	Existe atención individualizada	X		X		X		
10	Se suele facilitar a los trabajadores cuando logramos el objetivo	X		X		X		
11	Siempre recibimos felicitaciones del jefe cuando se cumple los objetivos de la unidad	X		X		X		
12	Es frecuente que se proponga incentivos para nosotros los trabajadores	X		X		X		
13	Está especificada la responsabilidad del jefe para lograr los objetivos de la unidad	X		X		X		
14	Mi jefe hace un seguimiento de los errores detectados	X		X		X		
15	Percibo que existe preocupación por nuestro bienestar	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Líder Laissez Faire	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se dejan que las cosas sigan igual mientras estas marchan bien	X		X		X		
17	No se monitorea el trabajo salvo que surja un problema grave	X		X		X		

18	Recibimos instrucciones para el desarrollo de nuestras labores	X		X		X		
19	Mi jefe no se preocupa por nosotros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Yalile Espejo Pezzini..... DNI:....15724416.....

Especialidad del validador:.....

5 de Junio del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

N°	DIMENSIONES / ítems	Respuestas					Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Habilidades / capacidades												
3	Conocimiento del trabajo (pericia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo							
5	Comprensión de las situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad intuitiva	Buena capacidad intuitiva	Satisfactoria capacidad intuitiva	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad intuitiva							
7	Realización (capacidad para hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar							
	DIMENSIÓN 2: Comportamientos						Si	No	Si	No	Si	No	
4	Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora							
6	Creatividad (capacidad para innovar)	Siempre tiene excelentes ideas	Casi siempre tiene excelentes ideas	Algunas veces presenta ideas	Rara vez presenta ideas	Nunca presenta ideas							
	DIMENSIÓN 3: Metas y resultados						Si	No	Si	No	Si	No	
1	Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre supera los parámetros	A veces supera los parámetros	Satisface los parámetros	A veces debajo de los parámetros	Siempre debajo de los parámetros							
2	Calidad (esmero en el trabajo)	Trabajo de calidad excepcional	Trabajo de calidad superior	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Trabajo de pésima calidad							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Yalile Espejo Pezzini..... DNI:...15724416.....

Especialidad del validador:.....

5 de Junio del 2021.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Líder estilo Transformacional							
1	Mi jefe expresa confianza en que se alcanzarán las metas y objetivos de la unidad							
2	Percibo que existe interés por lo que tiene que decir							
3	Puedo hablar libremente con mi jefe cuando esté en desacuerdo con él							
4	Se estimula la tolerancia a las diferencias de mi opinión							
5	Mi jefe sugiere nuevas formas de hacer el trabajo							
6	Mi jefe suele utilizar los errores para aprender y mejorar							
7	Considero que mi jefe está comprometido con su trabajo y con nosotros los trabajadores							
	DIMENSIÓN 2: Líder estilo Transaccional	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Mi jefe presta ayuda a los trabajadores cuando observa sus errores							
9	Existe atención individualizada							
10	Se suele facilitar a los trabajadores cuando logramos el objetivo							
11	Siempre recibimos felicitaciones del jefe cuando se cumple los objetivos de la unidad							
12	Es frecuente que se proponga incentivos para nosotros los trabajadores							
13	Está especificada la responsabilidad del jefe para lograr los objetivos de la unidad							
14	Mi jefe hace un seguimiento de los errores detectados							
15	Percibo que existe preocupación por nuestro bienestar							
	DIMENSIÓN 3: Líder Laissez Faire	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se dejan que las cosas sigan igual mientras estas marchan bien							
17	No se monitorea el trabajo salvo que surja un problema grave							
18	Recibimos instrucciones para el desarrollo de nuestras labores							
19	Mi jefe no se preocupa por nosotros							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **Si hay suficiencia** _____

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

N°	DIMENSIONES / ítems	Respuestas					Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Excelente	Buena	Regular	Tolerable	Mala	Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Habilidades / capacidades												
3	Conocimiento del trabajo (pericia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo							
5	Comprensión de las situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad intuitiva	Buena capacidad intuitiva	Satisfactoria capacidad intuitiva	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad intuitiva							
7	Realización (capacidad para hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar							
	DIMENSIÓN 2: Comportamientos						Si	No	Si	No	Si	No	
4	Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora							
6	Creatividad (capacidad para innovar)	Siempre tiene excelentes ideas	Casi siempre tiene excelentes ideas	Algunas veces presenta ideas	Rara vez presenta ideas	Nunca presenta ideas							
	DIMENSIÓN 3: Metas y resultados						Si	No	Si	No	Si	No	
1	Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre supera los parámetros	A veces supera los parámetros	Satisface los parámetros	A veces debajo de los parámetros	Siempre debajo de los parámetros							
2	Calidad (esmero en el trabajo)	Trabajo de calidad excepcional	Trabajo de calidad superior	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Trabajo de pésima calidad							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, revisar un punto

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:Carlos Guevara Malpica..... **DNI:**.....43663219...

Especialidad del validador:.....

...01 .de...07.del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Líder estilo Transformacional							
1	Mi jefe expresa confianza en que se alcanzarán las metas y objetivos de la unidad	X		X		X		
2	Percibo que existe interés por lo que tiene que decir	X		X		X		
3	Puedo hablar libremente con mi jefe cuando esté en desacuerdo con él	X		X		X		
4	Se estimula la tolerancia a las diferencias de mi opinión	X		X		X		
5	Mi jefe sugiere nuevas formas de hacer el trabajo	X		X		X		
6	Mi jefe suele utilizar los errores para aprender y mejorar	X		X		X		
7	Considero que mi jefe está comprometido con su trabajo y con nosotros los trabajadores	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Líder estilo Transaccional	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Mi jefe presta ayuda a los trabajadores cuando observa sus errores	X		X		X		
9	Existe atención individualizada	X		X		X		
10	Se suele facilitar a los trabajadores cuando logramos el objetivo	X		X		X		
11	Siempre recibimos felicitaciones del jefe cuando se cumple los objetivos de la unidad	X		X		X		
12	Es frecuente que se proponga incentivos para nosotros los trabajadores	X		X		X		
13	Está especificada la responsabilidad del jefe para lograr los objetivos de la unidad	X		X		X		
14	Mi jefe hace un seguimiento de los errores detectados	X		X		X		
15	Percibo que existe preocupación por nuestro bienestar	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Líder Laissez Faire	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Se dejan que las cosas sigan igual mientras estas marchan bien	X		X		X		
17	No se monitorea el trabajo salvo que surja un problema grave	X		X		X		

18	Recibimos instrucciones para el desarrollo de nuestras labores	X		X		X	
19	Mi jefe no se preocupa por nosotros	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alex Pacheco Pumaleque..... **DNI:.... 41651279.....**

Especialidad del validador:...Metodología de la investigación.....

.....10....de Junio del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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



Firmado digitalmente por:
 PACHECO PUMALEQUE Alex
 Número F.A.U. 20401363402 e-08
 Motivo: En señal de
 conformidad
 Fecha: 18/06/2021 21:59:20-0800

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

N°	DIMENSIONES / ítems	Respuestas					Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	Si	No	Si	No	Si	No	
3	DIMENSIÓN: Habilidades / capacidades												
	Conocimiento del trabajo (pericia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo							
	5	Comprensión de las situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad intuitiva	Buena capacidad intuitiva	Satisfactoria capacidad intuitiva	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad intuitiva						
7	Realización (capacidad para hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar							
	DIMENSIÓN 2: Comportamientos						Si	No	Si	No	Si	No	
4	Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora							
6	Creatividad (capacidad para innovar)	Siempre tiene excelentes ideas	Casi siempre tiene excelentes ideas	Algunas veces presenta ideas	Rara vez presenta ideas	Nunca presenta ideas							
	DIMENSIÓN 3: Metas y resultados						Si	No	Si	No	Si	No	
1	Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre supera los parámetros	A veces supera los parámetros	Satisface los parámetros	A veces debajo de los parámetros	Siempre debajo de los parámetros							
2	Calidad (esmero en el trabajo)	Trabajo de calidad excepcional	Trabajo de calidad superior	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Trabajo de pésima calidad							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alex Pacheco Pumaleque..... DNI:.... 41651279.....

Especialidad del validador:....Metodología de la investigación.....

.....10.....de Junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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



Firmado digitalmente por:
PACHECO PUMALEQUE Alex
Alejando F.A.U 2046136340 soft
Activo: Si señal de
confiabilidad
Fecha: 18/06/2021 21:40:20-0800

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Carta de autorización

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Jueves, 03 de noviembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus **Chimbote**

A través del presente, **Héctor Alfaro Rodríguez**, identificado (a) con DNI N° **32934939** representante de la empresa/institución **SGP Business S.R.L.** con el cargo de **Gerente General**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) ALAYO AGUIRRE, Gianella.

b) PALACIOS GONZALES, Alejandro.

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "**Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022**".

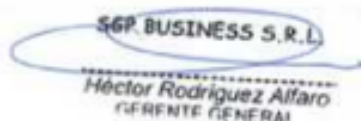
Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



SGP BUSINESS S.R.L.
Héctor Rodríguez Alfaro
GERENTE GENERAL

.....
Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Héctor Alfaro Rodríguez

Cargo: Gerente General

Anexo 6: Base de datos de Liderazgo

VARIABLE LIDERAZGO																											
ENTREVISTADOS	DIMENSIÓN 1: LÍDER ESTILO TRANSFORMACIONAL							DIMENSIÓN 2: LÍDER ESTILO TRANSACCIONAL							DIMENSIÓN 3: LÍDER LAISSEZ FAIRE				TOTAL DE LAS REPUESTAS DE LA VARIABLE	TOTAL DE LAS DIMENSIONES			PROMEDIO DE LAS DIMENSIONES			PROMEDIO DE LA VARIABLE	
	Mi jefe expresa confianza en que se alcanzarán las metas y objetivos de la unidad	Pericibo que existe interés por lo que tengo que decir	Puedo hablar libremente con mi jefe cuando esté en desacuerdo con él	Se estimula la tolerancia a las diferencias de mi opinión	Mi jefe sugiere nuevas formas de hacer el trabajo	Mi jefe suele utilizar los errores para aprender y mejorar	Considero que mi jefe está comprometido con su trabajo y con nosotros los trabajadores	Mi jefe presta ayuda a los trabajadores cuando observa sus errores	Existe atención individualizada	Se suele felicitar a los trabajadores cuando logramos el objetivo	Siempre recibimos felicitaciones del jefe cuando se cumple los objetivos de la unidad	Es frecuente que se proponga incentivos para nosotros los trabajadores	Está especificada la responsabilidad del jefe para lograr los objetivos de la unidad	Mi jefe hace un seguimiento de los errores detectados	Pericibo que existe preocupación por nuestro bienestar	Se dejan que las cosas sigan igual mientras estas marchan bien	No se monitorea el trabajo salvo que sujeta un problema grave	No recibimos instrucciones para el desarrollo de nuestros labores		Mi jefe no se preocupa por nosotros	D1sum	D2sum	D3sum	D1prom	D2prom		D3prom
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	2	1	49	22	21	6	3	3	2	2
2	2	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	51	21	22	8	3	3	2	3
3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	2	1	1	1	65	28	32	5	4	4	1	3
4	3	2	1	1	1	1	2	2	5	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	35	11	16	8	2	2	2	2
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	1	1	78	34	36	8	5	5	2	4
6	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	47	18	20	9	3	3	2	2
7	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	50	20	21	9	3	3	2	3
8	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	1	3	1	1	3	58	25	25	8	4	3	2	3
9	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	66	28	32	6	4	4	2	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	3	2	1	78	35	36	7	5	5	2	4
11	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	57	24	24	9	3	3	2	3
12	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	57	23	25	9	3	3	2	3
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	20	24	12	3	3	3	3
14	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	67	25	32	10	4	4	3	3
15	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	47	18	20	9	3	3	2	2
16	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	53	21	21	11	3	3	3	3
17	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	65	26	28	11	4	4	3	3
18	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	49	18	22	9	3	3	2	3
19	2	3	1	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	35	12	16	7	2	2	2	2
20	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61	24	26	11	3	3	3	3
21	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	64	27	28	9	4	4	2	3
22	2	3	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	30	13	11	6	2	1	2	2
23	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	54	19	24	11	3	3	3	3
24	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	31	12	12	7	2	2	2	2
25	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	1	58	24	25	9	3	3	2	3
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	1	1	2	79	34	39	6	5	5	2	4
27	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	65	26	29	10	4	4	3	3
28	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	46	17	19	10	2	2	3	2
29	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	1	3	2	3	57	21	27	9	3	3	2	3
30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	22	24	12	3	3	3	3
31	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	2	2	2	70	27	35	8	4	4	2	3
32	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	64	27	27	10	4	3	3	3
33	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	20	24	12	3	3	3	3
34	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	56	21	25	10	3	3	3	3
35	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	1	2	61	25	29	7	4	4	2	3
36	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	1	2	2	3	64	28	28	8	4	4	2	3
37	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	60	23	26	11	3	3	3	3
38	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	1	56	22	26	8	3	3	2	3

Anexo 7: Base de datos de Desempeño Laboral

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL															
ENTREVISTADOS	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES/CAPACIDADES			DIMENSION 2: COMPORTAMIENTOS		DIMENSIÓN 3: METAS Y RESULTADOS		TOTAL DE LAS REPUESTAS DE LA VARIABLE	TOTAL DE LAS DIMENSIONES			PROMEDIO DE LAS DIMENSIONES			PROMEDIO DE LA VARIABLE
	Conocimiento del puesto	Capacidad de ejecución	Comprensión de las situaciones	Cooperación	Creatividad	Cantidad de trabajo	Calidad de trabajo		D1sum	D2sum	D3sum	D1prom	D2prom	D3prom	
1	4	4	4	4	3	4	4	27	12	7	8	4	4	4	4
2	5	5	4	4	4	5	5	32	14	8	10	5	4	5	5
3	4	3	3	4	3	4	3	24	10	7	7	3	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	27	11	8	8	4	4	4	4
5	4	4	4	3	3	4	3	25	12	6	7	4	3	4	4
6	4	4	3	4	4	4	4	27	11	8	8	4	4	4	4
7	3	2	3	3	3	4	3	21	8	6	7	3	3	4	3
8	5	5	4	5	4	4	5	32	14	9	9	5	5	5	5
9	4	3	3	4	4	3	3	24	10	8	6	3	4	3	3
10	3	2	4	4	3	4	4	24	9	7	8	3	4	4	4
11	3	4	4	3	4	4	3	25	11	7	7	4	4	4	4
12	3	4	4	4	3	3	4	25	11	7	7	4	4	4	4
13	4	4	3	4	4	3	3	25	11	8	6	4	4	3	4
14	5	5	5	4	4	4	5	32	15	8	9	5	4	5	5

Anexo 8: Cuestionario virtual Google Form

Cuestionario N° 01- Liderazgo

Preguntas Respuestas 11 Configuración

Cuestionario N° 01- Liderazgo

Estimado, sírvase completar la siguiente encuesta indicando la respuesta más cercana a la percepción que usted siente en cada una de las preguntas presentadas a continuación marcando con una "X", solo puede marcar una opción por cada pregunta.

...

MI jefe expresa confianza en que se alcanzarán las metas y objetivos de la unidad

Opción múltiple

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre
- Agregar una opción o agregar "Otros"

Cuestionario N° 01- Liderazgo

Preguntas Respuestas 11 Configuración

Percibo que existe interés por lo que tengo que decir *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Puedo hablar libremente con mi jefe cuando esté en desacuerdo con él *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Se estimula la tolerancia a las diferencias de mi opinión *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Mi jefe sugiere nuevas formas de hacer el trabajo *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Mi jefe suele utilizar los errores para aprender y mejorar *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Considero que mi jefe está comprometido con su trabajo y con nosotros los trabajadores *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Mi jefe presta ayuda a los trabajadores cuando observa sus errores *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Existe atención individualizada *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Se suele felicitar a los trabajadores cuando logramos el objetivo *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Siempre recibimos felicitaciones del jefe cuando se cumple los objetivos de la unidad *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Es frecuente que se proponga incentivos para nosotros los trabajadores *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Está especificada la responsabilidad del jefe para lograr los objetivos de la unidad *

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

Mi jefe hace un seguimiento de los errores detectados *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Percibo que existe preocupación por nuestro bienestar *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Se dejan que las cosas sigan igual mientras estas marchan bien *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

No se monitorea el trabajo salvo que surja un problema grave *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

No recibimos instrucciones para el desarrollo de nuestras labores *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Mi jefe no se preocupa por nosotros *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre



Cuestionario N° 02- Desempeño laboral

Por favor proceda a evaluar a su trabajador indicando la respuesta más cercana a la percepción con respecto al factor evaluado marcándolo con una "X"

Conocimiento del puesto (pericia en el trabajo)

Opción múltiple

- Malo
- Tolerable
- Regular
- Bueno
- Excelente
- Agregar una opción o agregar "Otros"

Obligatoria

Capacidad de ejecución (capacidad para hacer)

- Malo
- Tolerable
- Regular
- Bueno
- Excelente

Comprensión de las situaciones (capacidad para resolver problemas)

- Malo
- Tolerable
- Regular
- Bueno
- Excelente

Cooperación (relaciones interpersonales)

- Malo
- Tolerable
- Regular
- Bueno
- Excelente

Creatividad (capacidad para innovar)

- Malo
- Tolerable
- Regular
- Bueno
- Excelente

Cantidad de trabajo (cantidad de trabajo realizado) *

- Malo
- Tolerable
- Regular
- Bueno
- Excelente

Calidad de trabajo (esmero en el trabajo) *

- Malo
- Tolerable
- Regular
- Bueno
- Excelente





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ URRIBARRI, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa SGP Business S.R.L., Chimbote, 2022.", cuyos autores son ALAYO AGUIRRE GIANELLA, PALACIOS GONZALES ALEXANDRO ARTURO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, 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 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.

CHIMBOTE, 14 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ URRIBARRI CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 14-02-2023 09:04:40

Código documento Trilce: TRI - 0533160