



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo organizacional y desempeño laboral frente a la crisis
del Covid-19 en ENVAK SAC, Lurigancho, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Coronel Vasquez, Raquel (ORCID: 0000-0002-8917-9806)

Montoya Sanchez, Gianina (ORCID: 0000-0001-9949-3391)

ASESOR:

Dr. Arce Álvarez, Edwin (ORCID: 0000-0003-3495-2950)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de tesis está dedicado a mi madre Otilia, por su apoyo moral y económico para alcanzar mis metas.

Raquel Coronel

Dedicado especialmente a mi querida madre Juana, por ser mi gran motivación y apoyo incondicional, para el logro de mis objetivos.

Gianina Montoya

Agradecimiento

Agradecer a Dios, al asesor Dr. Edwin Arce Álvarez por el tiempo dedicado y a mis familiares por sus consejos.

Raquel Coronel

A Dios por darme la vida, al asesor Dr. Edwin Arce Álvarez, por guiarme en la elaboración de la tesis y a mi familia por su apoyo.

Gianina Montoya.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población (criterios selección), muestra, muestreo, unidad análisis	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Validación de instrumento</i>	15
Tabla 2 <i>Fiabilidad</i>	15
Tabla 3 <i>Estadísticas de fiabilidad</i>	16
Tabla 4 <i>Coeficiente de alfa de Cronbach</i>	16
Tabla 5 <i>Autoritario explotador</i>	18
Tabla 6 <i>Autoritario benévolo</i>	19
Tabla 7 <i>Consultivo</i>	20
Tabla 8 <i>Participativo</i>	21
Tabla 9 <i>Desempeño de la tarea</i>	22
Tabla 10 <i>Comportamientos contraproducentes</i>	23
Tabla 11 <i>Desempeño contextual</i>	24
Tabla 12 <i>Prueba de normalidad</i>	26
Tabla 13 <i>Prueba de hipótesis general</i>	26
Tabla 14 <i>Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</i>	27
Tabla 15 <i>Prueba de primera hipótesis específica</i>	28
Tabla 16 <i>Prueba de segunda hipótesis específica</i>	29
Tabla 17 <i>Prueba de tercera hipótesis específica</i>	30
Tabla 18 <i>Operacionalización de la variable liderazgo organizacional</i>	43
Tabla 19 <i>Operacionalización de la variable Desempeño Laboral</i>	44

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Dimensión autoritario explorador</i>	59
Figura 2 <i>Dimensión autoritario benévolo</i>	60
Figura 3 <i>Dimensión consultivo</i>	60
Figura 4 <i>Dimensión participativo</i>	61
Figura 5 <i>Dimensión desempeño de la tarea</i>	61
Figura 6 <i>Dimensión comportamientos contraproducentes</i>	62
Figura 7 <i>Dimensión desempeño contextual</i>	62

Resumen

Con respecto al objetivo del estudio fue determinar la relación entre Liderazgo organizacional y desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en ENVAK SAC, Lurigancho, 2021. Tuvo como método cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, su diseño fue no experimental transversal, su población fue de 100 trabajadores al igual que la muestra, para la obtención de datos se empleó la encuesta y el cuestionario con escala Likert ordinal, para la medición se aplicó 100 encuestas. Se efectuó con el coeficiente Alfa Cronbach para considerar la fiabilidad; con la aplicación del programa estadístico SPSS-26, se logró un resultado del Alfa Cronbach de .963, que valida la fiabilidad del instrumento de recolección de datos aplicada. De la misma forma se evidencia un resultado de Rho de Spearman = .722 para ambas variables, el valor de p es 0.000 menor que el valor de $\alpha = 0.05$, en consecuencia, se rechaza la H_0 , y se acepta la Hipótesis alterna, lográndose concluir que existe una correlación significativa positiva entre las variables Liderazgo organizacional y desempeño laboral.

Palabras Clave: *Liderazgo organizacional, desempeño laboral, toma de decisiones.*

Abstract

Regarding the objective of the study, it was to determine the relationship between organizational leadership and job performance in the face of the Covid-19 crisis at ENVAK SAC, Lurigancho, 2021. It had a quantitative method, correlational descriptive level, its design was non-experimental cross-sectional, its population it was 100 workers as well as the sample, to obtain data the survey and the questionnaire with ordinal Likert scale were used, for the measurement 100 surveys were applied. It was carried out with the Alpha Cronbach coefficient to consider reliability; With the application of the SPSS-26 statistical program, an Alpha Cronbach result of .963 was achieved, which validates the reliability of the applied data collection instrument. In the same way, a result of Spearman's Rho = .722 for both variables is evidenced, the value of p is 0.000 less than the value of $\alpha = 0.05$, consequently, the H_0 is rejected, and the alternative Hypothesis is accepted, concluding that there is a significant positive correlation between the variables organizational leadership and job performance.

*Keywords: Organizational leadership, job performance, decision making.*Key

I. INTRODUCCIÓN

Por lo que se refiere a nivel mundial, los trabajadores buscaron mejorar la productividad, las cuales han sido uno de los más grandes desafíos de cualquier empresa desde la Revolución Industrial, cuando la ciencia de la gestión trazó un mapa de cada operación en una línea de montaje. Desde entonces, la atención se centró en las formas de lograr incluso pequeños avances hacia este objetivo. De ahí que, el liderazgo es una cualidad inherente a muchos grandes gerentes, teniendo un gran impacto en la productividad García, Boom, & Molina, (2017: p. 4).

Con respecto a la revista Deloitte: Organizational Network Analysis – ONA, (2021: p. 1), el liderazgo organizacional permitió visualizar y analizar las relaciones formales e informales que existieron dentro de las organizaciones, permitiéndole modelar estrategias comerciales para intercambiar ideas e información de manera efectiva que ayudaron en los negocios en un entorno en constante cambio. Una herramienta que fue adoptada mediante una encuesta de todos los colaboradores de empresa, para identificar a aquellas personas que, sin tener un cargo directivo dentro de la organización, son buscados para resolver problemas laborales o personales.

En tal sentido el liderazgo organizacional, planteó que para evaluar con precisión la situación, el líder debe tener un buen conocimiento de las habilidades de los subordinados y las suyas propias, la naturaleza de la tarea, las necesidades, la autoridad y la calidad de la información. El líder siempre debe estar preparado para reevaluar sus juicios y, si es necesario, para cambiar el estilo de liderazgo. Por consiguiente, un líder eficaz debe ser una integración del gerente y el líder, ya que esto lo ayudará a él y a su organización a superar todas las dificultades y llevar la organización a un nivel completamente nuevo, Gonzales, Paredes, Núñez, Paredes, & Paredes, (2018: p. 244).

De la misma forma, el liderazgo en toda organización fue muy importante para mejorar su desempeño laboral y lograr los resultados deseados. Sin embargo; en la actualidad uno de los inconvenientes más comunes en los negocios nuevos, es el liderazgo autoritario. Por consiguiente, según Escandón & Hurtado, (2016: p. 140), indican que un líder autocrático en la gestión es autoritario. Un líder

autocrático tiene el poder suficiente para imponer su voluntad a los artistas intérpretes o ejecutantes y, si es necesario, no duda en recurrir a él.

Por último, los líderes a menudo lograron ganancias de productividad fenomenales, en un mundo de organizaciones complejas, con el empleo de trabajadores en puestos de liderazgo como una forma eficaz de garantizar ganancias de productividad sostenidas y duraderas. Según Garzón, Melgar & Eslava, (2018: p. 2), plantearon la encuesta Gallup, en las cuales la mayor parte de los trabajadores de Estados Unidos, aceptaron trabajar más duro y mejor si se les da la oportunidad de participar en los problemas que afectan su trabajo. Tampoco es sorprendente que los trabajadores sintieran que el esfuerzo adicional de su parte debería ser recompensado y reconocido.

Según, la revista Conexión Esan (2018: p. 1), Perú se convirtió en el tercer país que tuvo alta tasa de rotación de colaboradores en América Latina. Como resultado, medir el desempeño laboral nos ha permitido abordar la satisfacción de los empleados y los problemas de desempeño laboral. Por lo tanto, el rendimiento del trabajador contribuye a la eficiencia económica de cada empresa. Asimismo, el crecimiento del desempeño laboral consistió en utilizar mano de obra barata para generar ahorro y es uno de los factores más importantes para incrementar la eficiencia Velásquez (2017: p. 57). Siendo una forma que aumentó la productividad laboral basada en un análisis técnico y económico integral de la empresa, donde se identificaron las causas de un bajo desempeño laboral, como la falta de capacitación y motivación.

Por lo que se refiere, al desempeño laboral de los gerentes se realizó de diferentes maneras, pero la más simple y obvia es la evaluación de la rentabilidad de la producción Velásquez (2017: p. 66-67). Por lo cual, la rentabilidad estuvo determinada por la productividad del capital y la participación de la ganancia en la plusvalía. Considerando al desempeño laboral, no como un fin en sí mismo, sino como una fuente de crecimiento real de la riqueza.

Cabe señalar que, Hoyle & Castillo (2019: p. 34) indicaron la empresa peruana líder en productos de consumo masivo Alicorp, la preparó y encontró el potencial humano en las cuales se hizo frente a los retos que origina, por ello, se

invirtió en el fortalecimiento de las habilidades de su personal. De la misma forma, se constituyó la Escuela de Liderazgo Alicorp, la cual cuenta con un plan de estudios específicos donde se evalúan las capacidades, que como entidad se debe fomentar y desarrollar para producir una mentalidad integral. El objetivo de la compañía es que todos sus trabajadores sean competentes y capaces en un mundo virtual.

En cuanto a, Bautista, Cienfuegos & Aguilar, (2020: p. 111) mencionaron que a nivel nacional, todas las organizaciones en el Perú, el 30% de ellas han invertido en capacitar a sus colaboradores después de realizada la medición del desempeño, esto suele hacerse para evitar costos, pero en realidad es una inversión que dará mayores resultados, porque brindaron información al personal y mejoró su desempeño profesional, en las cuales se beneficiaron los colaboradores, asimismo, para optimizar su crecimiento profesional, por lo que ayudó al crecimiento de la organización.

De acuerdo, la empresa Envak S.A.C. brinda servicios de transporte de gestión de residuos sólidos; esta empresa lleva 20 años en el mercado y cuenta con 100 trabajadores. Sin embargo, en el desarrollo interno de la empresa se observa inadecuado liderazgo con un comportamiento autoritario explotador, bajo comportamiento autoritario benévolo, escasa delegación consultiva, inexistente liderazgo participativo, todo ello relacionado con deficiente desempeño laboral deficiente desempeño de las tareas, con excesivos comportamientos contraproducentes, y finalmente deficiente desempeño contextual, lo que ocasionan un ambiente laboral incómodo, que en algunos casos se ha vuelto muy desagradable debido al autoritarismo de los jefes, afectando a los colaboradores el desempeño laboral.

En consecuencia, justificación teórica: Su finalidad fue crear reflexión académica y discusión sobre el conocimiento existente, confrontando una teoría, oponiendo resultados o formulando teorías del conocimiento, Bernal (2016: p. 138). Con los resultados obtenidos del estudio, de los patrones de comportamiento organizacional, se permitió a los gerentes formar ideas teóricas y habilidades prácticas que se manifestaron en sus actividades de gestión, para mejorar los planes organizacionales, y dar solución a las dificultades empresariales, se logró

las metas planificadas con anterioridad en Envak S.A.C. para dar por concluido, con la información teórica se logró un desempeño de alta calidad en las metas establecidas.

Paralelamente, la justificación práctica: Su desarrollo ayudo a solucionar un problema, o al menos, a idear estrategias que, siendo aplicadas, ayuden a resolver ese problema Bernal (2016: p 138). La importancia práctica radica en el conocimiento de las características del comportamiento organizacional en el mundo moderno, como: en la fuerza laboral, expectativas del cliente, organizaciones y en los procesos de gestión. Todo ello, permitirá a los gerentes formar habilidades prácticas que deben manifestarse en sus actividades de gestión.

Finalmente, la justificación metodológica: Ocurre cuando un proyecto está a punto de implementarse; plantea un método nuevo o estrategia para un conocimiento legítimo y confiable Bernal (2016: p. 138). Ayuda a la investigación con la aplicación de medios científicos en los sectores que son analizados por la ciencia, obteniendo una base válida y confiable con sustento en otros estudios, así como para múltiples organizaciones del sector privado. Además, se utilizó la encuesta como aplicación, que tendrá mayor confiabilidad luego de la validación de los expertos. Al final, la metodología aplicada y los resultados del estudio servirán de modelo para investigaciones que desarrollen las mismas variables, en empresas comerciales.

De todo ello se desprenden las preguntas del problema general: ¿Cómo se relaciona el liderazgo organizacional y el desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021? Además, se plantean las interrogantes de los problemas específicos, a) ¿Cómo se relaciona el desempeño de las tareas y el liderazgo organizacional? b) ¿Cómo se relacionan los comportamientos contraproducentes y el liderazgo organizacional?, c) ¿Cómo se relaciona el desempeño contextual y el liderazgo organizacional?

En cuanto, al objetivo general se planteó determinar la relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021. Por otra parte, se planteó los objetivos específicos: a) Determinar la relación del desempeño de las tareas y el liderazgo organizacional.

b) Determinar la relación de los comportamientos contraproducentes y el liderazgo organizacional. c) Determinar la relación del desempeño contextual y el liderazgo organizacional.

Finalmente, se tiene la hipótesis general que plantea que existe relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021. Las hipótesis específicas plantearon: a) Existe relación entre el desempeño de las tareas y el liderazgo organizacional. b) Existe relación entre los comportamientos contraproducentes y el liderazgo organizacional. c) Existe relación entre el desempeño contextual y el liderazgo organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

Con referencia a los previos trabajos internacionales; Santiago (2020) en su artículo de investigación prevaleció el objetivo que analizó la analogía para la asociación del estilo de liderazgo adaptativo y el desempeño laboral de la empresa del sector eléctrico colombiano dentro del contexto Covid-19. Se aplicó un modelo de tipo cuantitativo, con diseño no experimental y nivel correlacional transversal. La población fue 125 del cual se logró la muestra de 113 personas, a las cuales se utilizó una encuesta para recolectar datos. Los resultados arrojaron correlaciones muy altas y medias de 0.814, 0.688, 0.719 y 0.642 entre ambas variables, así como sus dimensiones. Así mismo se verificó un incremento en el desempeño laboral de 96%.

En lo que concierne; Paredes & Quiroz (2021) en su investigación buscó determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de las Cadenas Ecuatorianas de Supermercados. La investigación fue aplicada, diseño no experimental, cuantitativo y nivel correlacional, población compuesta por 26072 individuos, la muestra estuvo conformada de 379 encuestados en tres supermercados diferentes. Se empleó un cuestionario de 55 preguntas en escala de Likert. La confiabilidad de la herramienta se sustenta en el valor obtenido del coeficiente alfa de Cronbach 0.977. Los resultados confirmaron la correlación no contundente de 0,294 de Rho de Spearman entre desempeño laboral y el clima organizacional.

De acuerdo a, Canales, López & Napán (2021) en su artículo de investigación determinó la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas en Ferreyros S.A. durante la pandemia Covid-19 en Lima, 2021. su enfoque fue cuantitativo, método de correlación – descriptivo, no experimental, la muestra y la población fue de 58 trabajadores del área comercial de la empresa. Se aplicó un cuestionario conformado de 28 ítems, en relación a la prueba de confiabilidad; el Alfa de Cronbach (α) es de 0,895 apreciando como adecuada el grado de fiabilidad, el coeficiente de Rho de Spearman arrojó un valor de ($r = 0,807$) refleja una correlación positiva, se pudo evidenciar en los resultados que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Según, Obaid (2016); en su investigación tuvo como finalidad analizar la correlación del estilo de liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los empleados entre las enfermeras Saudíes, se aplicó en el estudio un diseño de investigación descriptiva y correlacional, se recolectó datos mediante cuestionario se evaluaron utilizando la escala de Likert, la población fue enfermeras sauditas en 4 hospitales ubicados en Riyadh y 227 enfermeras para dicho estudio, tuvo un alfa de Cronbach en el Estilo de Liderazgo Transformacional de 0.84 y Desempeño Laboral de 0.76 y un Rho de Spearman de 0.894 y $p < 0.01$ en las cuales nos muestran que hubo una correlación significativa entre la variable X y la variable Y, el estudio recomienda que la gerencia del Hospital debe prestar más atención en los Estilos de Liderazgo Transformacional para mejorar su Desempeño Laboral.

En cuanto a los trabajos nacionales, Mora (2017) en su investigación cuyo objetivo fue determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral de instituciones educativas según la educación básica regular. Su metodología fue aplicada, tipo transversal, diseño no experimental y nivel correlacional, la población conformada por 2257 docentes, muestra de 70. Se usó como instrumento para recolectar datos de la encuesta. Se calculó la confiabilidad con Alfa Cronbach, el resultado es 0.852 en el cuestionario de evaluación de liderazgo y desempeño laboral se obtuvo 0.788. Los resultados reflejaron una correlación entre ambas variables de ($r=0.893$; $p < .05$), siendo una correlación significativa directa muy alta. Los resultados reflejan que, a mayor índice de liderazgo, mayor sería el desempeño laboral en el lugar de estudio.

De otra manera; Ascencio (2018) en su investigación determinó la relación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018. Para dicho estudio se utilizó la Metodología aplicada, nivel descriptivo correlacional, transversal y diseño no experimental, población constituida por 23 trabajadores, se aplicó dos cuestionarios, utilizando el coeficiente de correlación rho de Spearman su resultado fue de 0.573 y significancia de 0,000 < 0.05 , según se concluye una correlación positiva moderada entre el Liderazgo organizacional y el Desempeño laboral. De la misma manera, el valor calculado, $t=3.20$ mayor al valor de la tabla 1.68, se puede concluir según el valor calculado

se rechazó de H_0 . Según se concluye la existencia de una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Con respecto a Chávez (2021) en su investigación buscó como objetivo principal comprobar si existió relación de los estilos de liderazgo y compromiso organizacional del colaborador del centro asistencial en Cajamarca en tiempos de pandemia. El estudio aplicado fue cuantitativo, nivel correlación y diseño no experimental, la población se conformó por 136 profesionales del área, se aplicó el muestreo no probabilístico quedando los mismos 136 como muestra. Se emplearon dos cuestionarios para recolectar datos, el cuestionario de liderazgo y compromiso organizacional. Los resultados mostraron un Rho de 0.341 y una significancia <0.05 , por lo que se comprueba la hipótesis general, en la que sí existe una correlación significativa media entre ambas variables.

Referente a, Cárdenas (2021) en su trabajo de investigación el objetivo primordial fue determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral en tiempos de Covid-19 del profesional Obstetra de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, en el cual aplicó una metodología descriptiva, nivel correlacional, transversal. La población estudiada fue 202 personas y la muestra 133. Se aplicaron dos instrumentos para medir motivación y desempeño laborales. Con una confianza de Alfa de Cronbach de 0,905 y 0,969. Los resultados reflejaron una motivación media de 81.9% y un desempeño laboral de 51.1%. Se concluyó que en época de Covid-19, existe correlación significativa y directa media entre las dimensiones de las dos variables, siendo el Rho = 0.695 (correlación positiva de alto grado) ($p <0.01$).

En cuanto a Lázaro & Romero (2021), en su tesis de investigación su objetivo primordial fue encontrar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la constructora Las Cordilleras, Huaraz, 2021. según la metodología aplicada, tipo cuantitativa, nivel correlacional, transversal y su diseño no experimental, población conformada de 245 y muestra de 150 trabajadores. La técnica que se aplicó el cuestionario para ambas variables. Los resultados reflejaron en el Rho y Tau de Kendall de 0,841 y 0,804 respectivamente, evidenciando así una correlación positiva considerable, y a su vez el nivel de liderazgo reflejó un nivel malo de 51% y de desempeño laboral bajo de 48%.

Finalmente, Zamora Orellana & Zea Pincay (2019), la investigación se desarrolló para mejorar el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa "El Cenáculo" Guayaquil, Ecuador, 2017. El objetivo principal fue identificar medios y estrategias para implementar un nuevo proceso. El estudio fue cuantitativo, transversal y correlacional; para la muestra se utilizaron 60 profesores y 7 directores de la Unidad Educativa, se utilizaron encuestas para recolectar datos, cuestionario, la escala de Likert fue de 1 a 5 y el programa SPSS versión 22. se concluyó existencia de una correlación significativa entre ambas variables.

En ese mismo sentido la unidad de formación "El Cenáculo" Guayaquil, Ecuador ". En 2017, como describieron, el 61,2% indicó que el liderazgo gerencial era promedio y que el desempeño laboral estuvo en un nivel similar. Rho (0,527), lo que indica una correlación significativa.

Según, Lozano & Pinedo (2021), su investigación su objetivo general fue determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba; estudio aplicado, descriptiva correlacional, su diseño no experimental; muestra de 48 trabajadores representando la población total. Se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario para recolectar los datos; en la que se concluye finalmente que existió alta correlación entre el liderazgo organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores, de acuerdo al estadístico Rho existe correlación positiva alta de 0,857 y una significancia de 0,000.

Es evidente entonces que el liderazgo personal y el desempeño de los empleados tiene relación, ya que, según el estadístico Rho, existe una correlación positiva alta de 0,799 y un nivel de significancia de 0,000.

Por consiguiente, el desempeño del empleado es bastante bajo, porque según las características más comunes se ha identificado una brecha de conocimiento para el puesto. Existió una relación importante entre el liderazgo y el desempeño del empleado, porque la Rho de Spearman tiene una alta correlación. La correlación es positiva es 0,804 y su nivel de significancia es 0,000.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto a la investigación el método fue aplicada, el cual buscó obtener resultados aplicando el método científico, mejorando el entendimiento de ciertos fenómenos y contribuyendo a la creación de ideas nuevas como de teorías; así como, la confirmación de las teorías ya existentes. Hernández & Mendoza (2018: p. 25).

En relación a la investigación su enfoque utilizado cuantitativo, que, a través de la aplicación estadística a la muestra utiliza proporciones para cuantificar la data para su análisis, con estrategias de procesamiento de información. Hernández & Mendoza (2018: p. 36).

Según, Hernández, Fernández & Baptista (2016: p. 92), la investigación descriptiva es un método científico que observa y describe la conducta del participante de ninguna manera se debe influenciar. Se utiliza este método para obtener del tema de investigación una visión más general, donde se observa al sujeto en un entorno completamente natural. Los resultados del método descriptivo no pueden utilizarse como una confirmación definitiva o refutación de una hipótesis, sin embargo, sí permite entender las limitaciones. Existen ciertos problemas con la validez estadística, cuando las limitaciones sean claras para los científicos, según esta investigación es una herramienta científica.

Del mismo modo, la investigación fue de tipo correlacional, que Hernández, Fernández & Baptista (2016: p. 94), en su análisis de correlación es un método para el procesamiento de datos estadísticos, esto compara los coeficientes de correlación entre un par o una pluralidad de pares de características para establecer relaciones estadísticas entre ellos. El propósito del análisis de correlación es proporcionar información sobre una variable con la ayuda de otra variable.

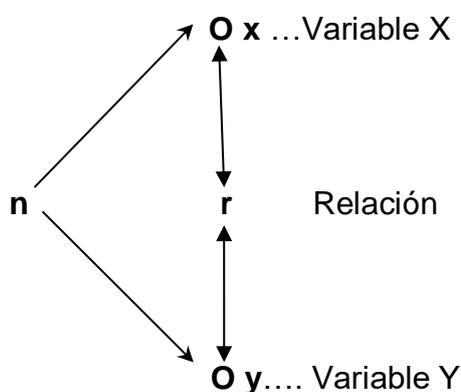
En el orden de las ideas anteriores, Hernández, Fernández & Baptista (2016: p. 94) desarrolla en forma más general, la adopción de la hipótesis sobre la presencia de una correlación significa que un cambio en el valor de la variable A ocurrirá simultáneamente un cambio proporcional en el valor de la variable B: si

ambas variables crecen, entonces la correlación es positiva, si una variable crece y la segunda disminuye, la correlación es negativa. Por tanto, en este trabajo se estableció el grado de conexión presente en el liderazgo organizacional y el desempeño laboral.

Se presentó un diseño no experimental en el trabajo, porque el estudio se ha dividido según el tiempo de recolección de datos, en un solo momento (Transversal) o recolección de datos a través del tiempo (longitudinal). Por tanto, en la investigación no experimental, no existe control sobre el fenómeno o evento y es estudiado en su estado natural, para luego ser analizado. Hernández & Mendoza (2018: p. 154).

En tal sentido, los estudios fueron transversales según Hernández, Fernández & Baptista (2016: p.154) tienen como ventaja la recopilación de datos por única vez, lo que facilita la atracción de participantes en la investigación y acelera el procesamiento de los datos recopilados, siendo más fácil asegurar una muestra representativa en los estudios transversales. Sin embargo, un serio inconveniente de los estudios transversales es que obtiene sólo valores promediados y hace imposible distinguir subgrupos característicos dentro del grupo estudiado. Según los resultados de los estudios transversales es importante porque fueron válidos cuando se realizaron y se duda de su transferencia automática a otros períodos. Los estudios transversales son apropiados para registrar las diferencias en ciertas características en diferentes grupos de edad en un momento dado.

En lo que concierne al croquis de la investigación es el siguiente:



Dónde:

n : Es la muestra.

OvX : Liderazgo Organizacional, representa a la variable X

OvY : Desempeño Laboral, observación de la variable Y

r : representa la relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Entre los conceptos de la variable liderazgo organizacional, Lozado & Liendo (2017: p. 195) define “grupo de elementos según posee una persona que lidera un grupo, incluyendo habilidades, conocimientos y cualidades innatas como el carisma”. Además, Añazco, Valdivieso & Sánchez (2018: p. 143), indica que se puede decir que “el liderazgo capacidad de una persona para dirigir, reflexionar, delegar y animar a los que están bajo su responsabilidad a realizar su trabajo de forma correcta, acertada y responsable, y para influir en los demás”. De igual forma, el liderazgo para obtener mejores resultados no depende de un estilo concreto, sino que, con la práctica, los líderes pueden cambiar su estilo para conseguir mejores resultados. Redondo & Elboj (2018: p. 117).

Con respecto a Escandón y Hurtado (2016: p. 138) “basándonos en estas definiciones, podemos decir el liderazgo es cuando una persona tiene la capacidad para influenciar en los demás a fin de alcanzar determinados objetivos deseados”.

En cuanto a, la naturaleza del liderazgo, según Olgúin (2020: p. 2) “es el paso por el que una persona influye, inculca, produce y dirige a los demás para que logren sus objetivos, y la particularidad del liderazgo debe tener seguidores”. Por consiguiente, el liderazgo se define como técnicas utilizadas para influir y dirigir las actividades de los demás. Asgari, Ali, Mezginejad, Somayeh, & Taherpour, Fatemeh (2020: p. 2).

Con referencia a lo dicho por Allison & Kaye (2016: p. 173), los autores indicaron que en el liderazgo organizacional son identificados como líderes sociales, pioneros de causas sociales y fundadoras de organizaciones. Son varones y damas con un gran compromiso por la reforma social y que han luchado

con determinación durante mucho tiempo y con fe absoluta por una misión particular. Agregan a su carisma una gran capacidad de comunicación, con los que les permite inspirar, cautivar y movilizar a un número cada vez mayor de personas. Son estos líderes sociales los que responden a lo que se llaman un líder fuerte.

En relación a, Routledge & CRC Press (2016: p. 23), El liderazgo no es una función exclusiva del gerente, sino que debe combinarse con otras como planificación, control, toma de decisiones. Señala que influir en otras personas y que éstas mismas se hayan seguido, es una acción de liderazgo y se describe como ejercicio de la autoridad, para que las personas, sea un grupo pequeño o grande, están dirigidos a conseguir una meta común.

En lo que atañe a, Roffey Park Institute (2017: p. 9) en esta publicación se menciona que los líderes deben tener tres competencias: Competencia técnica A: Tener un amplio conocimiento de trabajo, con o sin especialización, y demostrado por la competencia analítica, la capacidad de manejar tareas, herramientas técnicas con facilidad y destreza cuando se trata de combinar sistemáticamente materiales, máquinas, etc.; ideas y circunstancias que conducen a resultados tangibles. Competencia de personas que básicamente se refiere a trabajar con personas y que permite manejar las actitudes, opiniones y suposiciones de otras personas o grupos, así como tener intuición y mostrar sensibilidad a sus sentimientos, permitiéndole influir en su comportamiento.

En ese mismo sentido, la competencia intelectual significa saber mirar a la empresa en su conjunto y captar todos los factores relevantes que puedan afectarla. La destreza intelectual se convierte en el pánico, dando a aquellos que han desarrollado extensamente la primera habilidad más ventajosa para alcanzar los altos puestos de dirección en la jerarquía.

De igual forma, Kamenez (2020: p. 64) El autor reveló en su artículo la particularidad del liderazgo como fenómeno multidimensional y complejo, buscó el contenido y concepto del equipo de dirección política. Dado que los líderes políticos de Rusia su tarea principal es mantener el sistema político en un estado de estabilidad y equilibrio dinámico, Teniendo en cuenta los intereses de los diferentes grupos sociales, logrando el compromiso social y el consenso con la preservación

del poder. La naturaleza del liderazgo político es fundamental para el desarrollo del sistema político y los procesos estatales, dando forma a las características del estado y centrándose en el desempeño de las funciones de gobierno.

Con respecto, Navarro (2016: p. 59) La acción llevada a cabo por el líder empodera al grupo y permite a los demás miembros reforzar su posición como seguidores, unidos por el objetivo común de empoderar y perseguir a aquellos que tienen el potencial de alcanzar su meta. En una acción de líder empoderado, todos los miembros de la organización toman la iniciativa participando y liderando la acción. Se convierten en líderes y aquellos a los que dan poder se posicionan como agentes morales. En este proceso, los seguidores utilizan sus conocimientos y los adaptan a las alternativas presentadas por el líder.

Con respecto a las características de un líder, según, Gómez, Lacasta, Martínez & Rodríguez (2018: p. 16) las características más importantes del líder son: a) Visión estratégica: se identifica por la valoración de las partes interesadas, la visión, la gestión y el rendimiento y la innovación, b) Gestión eficaz y eficiente: es trabajar sistemáticamente con la realidad de todas las cuestiones económicas, con una rica comprensión y experiencia de los procesos y el uso de nuevas tecnologías, c) Liderazgo: capacidad de motivar y soñar, de aplicar una gestión de personas adecuada y de tener el carisma y la empatía para desarrollar a las personas teniendo en cuenta su autoconciencia, d) Trabajo en equipo, e) Flexibilidad, f) Orientación hacia la excelencia y g) Habilidades comunicativas.

Referente a los componentes del liderazgo, según, Olguín, (2020: p. 2) existieron cuatro componentes: 1. Facultad de uso del poder con eficacia responsablemente, 2. Potencial de comprensión de que los seres humanos poseen disímiles fuerzas de estimulación en diferentes tiempos, 3. Habilidad para sugestionar y 4. Capacidad que se tiene para mejorar un contexto, para llevar a manifestar la motivación y promoverlas.

En cuanto a, lo dicho por Andrea (2019: p. 14) la autora señaló que el desempeño es un proceso de evaluación y revisión, colectiva o individual de logros, que accede iniciar planes, metas y objetivos para el desarrollo; dicho proceso incluye determinar el nivel de desempeño de los trabajadores en las actividades

diarias, brindando ventajas importantes para su análisis de productividad, la evaluación es un medio para resaltar los resultados del desempeño;

De la misma forma, la evaluación del desempeño es un proceso realizado como estrategia teniendo en cuenta la eficacia, eficiencia y calidad de los objetivos de la empresa, al igual que la competitividad y capacidad de trabajo comprobada, realizan una evaluación integral, de resultados; evaluación basada en las competencias de los trabajadores y como esta incide en el logro de los objetivos y demostrando estrategias en la organización.

Concerniente a, Pashanasi (2021: p. 49) El autor indicó que, actualmente, la evaluación del desempeño laboral (DL) en entidades públicas, responden a identificar brechas de competencias del personal administrativo según perfiles de puestos, para diseñar estrategias de refuerzo y mejora que promuevan el logro de objetivos y/o resultados esperados.

Referente a, Kurdi, Haddadeh, & Eldabi, (2020: p. 163) En esta publicación se señaló que el desempeño laboral, forma que los empleados se esfuerzan por trabajar de manera efectiva para el logro de los objetivos de la empresa. Es decir, es la forma o manera como un empleado realiza sus tareas. Además, los autores indican que el desempeño en el trabajo es el valor que se cree que contribuye a la organización de las diversas etapas de comportamiento alcanzadas por un individuo durante un periodo de tiempo. Por otro lado, es la respuesta final de la actividad. Por otra parte, el desempeño laboral es un proceso fijo que comunica y define a los trabajadores las expectativas que se esperan de ellos.

En ese mismo sentido, Chong (2020: p. 70), según se detalló que, como parte del desempeño laboral, la gestión del estrés es un dispositivo de gestión de crisis en muchos aspectos. El manejo del estrés es obligatorio para un individuo para gobernar y estructurar su comportamiento para exhibir el resultado requerido organizacionalmente. Muchos investigadores piensan que el estrés perjudica a los empleados y su rendimiento, mientras que algunos investigadores han demostrado que algunas condiciones de trabajo estresantes son críticas para una mayor productividad. Sobresalir en el manejo del estrés ayuda a reducir el estrés laboral y a promover versatilidad laboral en la organización.

Finalmente, según lo planteado por Grobler & Van Rensburg (2019: p.1) en el desempeño laboral, incluye patrones comunes de comportamiento, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Dentro de una organización determinando en gran medida su cultura, y en este sentido, el clima organizacional tiene un dominio directo, ya que las percepciones de las personas determinan fundamentalmente creencias, mitos y comportamientos. Los valores crean la cultura de una empresa en las cuales, se define a cultura conjunto que consiste en sistema de significados que se comparten gran parte entre los miembros de la organización que los diferencia de los demás. Hábitos, valores, creencias y normas son aspectos que se van reforzando con el tiempo y la experiencia.

En otras palabras, Grobler & Van Rensburg (2019: p.1) mencionan que las personas involucradas en estas empresas son las que deciden aplicar todos estos factores para poder operar dentro del marco que rigen. Las ventajas de tener una cultura organizacional sólida e impulsada son: Empoderamiento en el logro de objetivos y metas, procedimientos y funciones formalizados a medida que prospera el talento. Al identificarse con la organización, la capacidad de ascender dentro de la empresa y tener una carrera dentro de ella como proyecto se muestra un desafío y una inspiración para quienes la crean.

Variable X: Liderazgo Organizacional

En relación a la definición conceptual la variable liderazgo organizacional, según Quiroz, Zambrano & Franco (2021: p.185-190) mencionan que: Es el desarrollo de habilidades por parte de los líderes o supervisores a cargo de los grupos de trabajo, para poder dirigir, orientar, motivar e influir en las personas, que es fundamental para alcanzar las metas y objetivos que persigue el grupo de trabajo. Donde se traza los comportamientos autoritario-explotador, autoritario-benévolo, participativo y consultivo, se puede pronosticar el éxito del liderazgo y su correlación con los subordinados.

Definición Operacional de Liderazgo Organizacional

El liderazgo organizacional, vistos desde los distintos estilos, se aplica en la empresa, y para el logro de los objetivos para la cual se aplicó la encuesta, procesándola en el SPSS 26, así como se aplicó diversos estadísticos como el Rho de Spearman.

En cuanto a las dimensiones de liderazgo organizacional, según la teoría de McGregor, Rensis Likert se explica los estilos de liderazgo en cuatro sistemas: 1) autoritario explotador, 2) autoritario paternal, 3) consultivo; y 4) participativo - democrático. Cada estilo con características propias. Olguín (2020: p. 2) Comenzaremos por la dimensión autoritario explotador: entre las características de este tipo de líder denotan confianza escasa en los colaboradores, en los que se motiva mediante el miedo, el castigo y a veces la recompensa, comunicación descendente, liderazgo descendente. Quiroz, Zambrano y Franco (2021: p.185-190).

Por otro lado, un líder explotador se define por dar más importancia al rendimiento que a los colaboradores. Se dice que son perezosas, imprudentes y deshonestas las personas y la planificación, organización, control y toma de decisiones recae en el líder teniendo poca participación frente a los demás Escandón & Hurtado (2016: p. 140).

Asimismo, Tziner, Aharon and Shkoler, Or (2018: p.1) indican que el autoritario explotador, el líder invoca un mecanismo autoritario y directo para tener el control en el comportamiento de los que le siguen. Ha sido este estilo conceptualizado en términos de un proceso de cambio, en el que se les otorga premios por el cumplimiento y castigo por el incumplimiento.

En lo que corresponde a la dimensión autoritario paternal: escasa confianza en los subalternos, pero que motiva mediante distinciones y a veces mediante el miedo, sanción, comunicación, toma ideas y opiniones de los subordinados Quiroz, Zambrano & Franco (2021: p.185-190).

En cuanto a la dimensión consultivo: alta confianza en los trabajadores, considerando la opinión, motivación a través de premios y a veces escarmientos, permitiendo la participación, comunicación descendente y ascendente, las

decisiones tácticas se toman a nivel inferior. Quiroz, Zambrano & Franco (2021: p.185-190). Este tipo de líder es visionario porque genera estrategias para las empresas de tal manera que sean más competitivas para que genere sostenibilidad de corto y largo plazo en un mundo más competitivo López, Garza, y Zavala (2017: p.57).

Finalmente, en la dimensión participativo – democrático: es la persona que aconseja y anima a los subordinados a participar en las acciones y decisiones propuestas. Quiroz, Zambrano & Franco (2021: p.185-190). Del mismo modo, los líderes democráticos creen que se puede motivar a los seguidores a aceptar sus opiniones para hacer lo correcto y les permite participar en la toma de decisiones. El poder de un líder reside en la interacción con sus subordinados. El grupo da poder al líder que, a cambio, asume la responsabilidad de dirigir sin estar centralizado. En las cuales comparte poder este tipo de líder, Escandon & Hurtado (2016: p. 139).

Según, Añazco, Valdivieso & Sánchez (2018: p. 146) un estudio que examinó los efectos del acuerdo entre uno mismo y los demás sobre el poder de liderazgo en la eficacia del líder y la satisfacción laboral descubrió que los líderes que subestimaban su poder de liderazgo tenían subordinados con menor satisfacción laboral y mayor rotación. Por el contrario, los directivos que infravaloran su poder de liderazgo tenían más probabilidades de ser calificados como eficaces por sus jefes. Estas conclusiones nos hacen reflexionar sobre la importancia de la retroalimentación, que debe existir entre líderes y seguidores. Los comentarios de los seguidores pueden servir para tomar decisiones acertadas que permitan resolver los problemas sin caer en la llamada ceguera del liderazgo.

Con respecto al indicador, toma de decisiones gerenciales según, Robbins & Coulter (2018: p. 60) mencionaron en su mejor interés, quienes toman decisiones correctas son los gerentes, es decir, eligen la mejor alternativa, la implementan y determinan si realmente se da respuesta al problema, al que se enfrentan al primer lugar. El proceso de toma de decisiones de un líder está influenciado por cuatro factores: el tipo de problema, el método utilizado, las condiciones predominantes y ciertos errores y sesgos. Por lo tanto, si se trata de una decisión para lidiar con la

acumulación típica de empleados, problema de la calidad del producto o ingresar a un nuevo mercado, está determinada por muchos factores.

Con respecto a la Comunicación vertical, Montes (2019: p. 49) según el autor interpretó de dos formas como comunicación descendente: el remitente es la dirección y la información desciende, siguiendo las líneas del diagrama de flujo, hasta llegar a la base de operaciones. Los comandos, procedimientos o estrategias a menudo se comunican a través de memorandos internos, conferencias, reuniones, correos electrónicos, etc. Comunicación ascendente: El remitente es la base activa y la información sube, siguiendo las líneas del diagrama de flujo, hasta la dirección. Las solicitudes, sugerencias, opiniones y quejas suelen comunicarse a través de entrevistas, buzones o encuestas de sugerencias.

De la misma forma, Effective Communication Skills (2020: p. 34) definió a la Comunicación vertical se produce en personas de niveles distintos en el organigrama de la empresa. Por ejemplo, la comunicación que se realiza entre el director general y sus trabajadores. La comunicación vertical hacia arriba comienza en los niveles altos de la cadena de superioridad como, por ejemplo, desde el director general hasta sus subordinados y el jefe del departamento. A menudo se utiliza para brindar información a los mandos intermedios y trabajadores sobre las directrices, normas, estrategias y objetivos de la corporación.

Acerca del Personal subordinado, Global Definitions of Leadership (2017: p.35). Se ha definido como "el trabajador se sometido al poder de la empresa y disciplina del jefe" también se sobre entiende como "la contención personal del empleado, en la actividad laboral, en su fase de cumplimiento del trabajo, dentro de la empresa productiva, a las directivas, normas y disciplina del empleador, con el fin de incorporar acción de tareas definidas que mencionan bajo sus poderes empresariales".

Según, Hellriegel, Jackson, Slocum & Franklin (2017: p. 254) definió a la toma decisiones que abarca desde la definición de dificultades, la recolección de datos, generar alternativas y elección del curso en acción. Los gerentes y empleados toman diferentes tipos de decisiones sobre el entorno del problema a solucionar y el nivel de riesgo involucrado.

Por lo que se refiere, Juantá (2018: p. 4) detalla las relaciones Interpersonales e Inteligencia Emocional, explora técnicas para mejorar las relaciones con los demás, donde señala: extroversión, la comunicación le dice claramente a la otra parte lo que piensa, siente y quiere; afirmarse, defender sus opiniones, puntos de vista y necesidades con respeto a los demás; Prestar atención activamente, escuchar realmente lo que dicen los demás; comunicación grupal, comunicación grupal.

El siguiente punto son las recompensas según define, Joanna O' (2017: p. 1) fueron las acciones y efectos para que se recompensen. Según se refiere, retribuir un servicio, es brindar premios según méritos o dar compensas por daño. La recompensa es un incentivo que se realiza por una determinada acción. Dicho del mismo modo, el concepto está asociado al estímulo o premio. Es habitual brindar recompensas a quien atribuye a la captura de un fugitivo o la recuperación de una persona o cosa.

Otro punto, en la participación y delegación según, University College Dublin. (2020: p.10) es la toma de decisiones para perfeccionar la calidad y la aceptación de la toma de decisiones, aumentando la motivación y la autoestima del empleado y mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores. Para delegar, el sujeto debe tener autoridad o poder, para poder delegar su trabajo en otra persona. Sin esta autoridad, la otra parte tiene la capacidad de negarse a cumplir con lo solicitado.

En relación a los sistemas de comunicación, Yang, Saladrigas & Torres (2016: p. 167-170) mencionaron conjunto de dispositivos que se utilizan con la finalidad de emitir, transmitir y recibir varios tipos de señales de datos, voz, audio, video, etc. Se puede describir fácilmente por tres elementos básicos; un transmisor, encargado de generar la señal deseada y concatenarla para que pueda transmitir el canal, mediante filtrado, codificación y modulación, etc. ; un medio de transmisión, que será el canal donde viajará la señal, y podrá extenderse desde fibra óptica, cable coaxial, hasta el mismo aire; y por último el receptor, que hace lo contrario que el transmisor para reformar la señal y hacer lo más parecido posible.

Concerniente a decisiones descentralizadas, Tony (2018: p. 1) indicó que es renunciar al poder de decisión en la gestión de parte de las operaciones de la empresa. Esta misión está enmarcada en políticas, metas y objetivos de la organización según la medida de cada Gerente y unidad organizacional. La toma de decisiones solo se concentra en una parte de la organización o se dispersa dentro de ella. Cuando el poder se distribuye entre muchos individuos, se llama descentralización.

En el tema que vamos a desarrollar trabajo en equipo, MTD Training (2020: p. 41) definió que la necesidad surge por mejorar las ganancias, lealtad y actitudes del equipo de trabajo y esto se da cuando un conjunto de personas trata de cooperar, utilizar sus habilidades personales que aporten a la retroalimentación constructiva, a nivel personal más allá de cualquier conflicto entre las personas. El trabajo en grupo provoca lealtad, seguridad y autoestima para satisfacer las necesidades personales de los que lo integran, valorando su pertenencia, logrando relaciones positivas fuera y dentro del equipo.

Variable Y: Desempeño laboral

Con respecto a, la definición conceptual de la variable desempeño laboral, según Bautista, Cienfuegos & David (2020: p.3-4) mencionaron que estas son acciones y comportamientos realizados por los empleados que ayudan a lograr las metas establecidas en función del éxito de la empresa, y estos comportamientos pueden ser individuales o colectivos a lo largo del tiempo contribuirán al desempeño de la empresa: desempeño de tareas, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual.

Definición Operacional de Desempeño Laboral

El Desempeño Laboral, en las funciones básicas para la adecuada ejecución, y para lograr los objetivos se aplicó la encuesta, procesándola en el SPSS 26, así como se aplicó diversos estadísticos como el Rho de Spearman

Acerca de los conceptos de las dimensiones de la segunda variable desempeño laboral, el rendimiento laboral es la medida que un colaborador tiene los requisitos para su trabajo. Se puede decir, que tiene funciones básicas para

trabajar y su adecuada ejecución, Argüelles, Quijano, Fajardo, Medina & Cruz (2020: p.9).

De la misma forma, el rendimiento laboral describe el comportamiento de un empleado en cuanto a la forma en que realiza sus tareas, contribuyendo a la consecución de los objetivos. Grijalva, Castro & Guamán (2019: p. 23).

En primer lugar, el desempeño de la tarea, para Bautista, Cienfuegos & Aguilar (2020: p. 1) mencionaron que para lograr las tareas según las capacidades que necesita la organización directa o indirectamente. Por otro lado; Reis, Avelar & Araujo (2020: p. 151) han mostrado relación efectiva entre estilos del liderazgo y desempeño laboral, asumiendo el desempeño se puede considerar como desempeño de tareas y desempeño contextual. Ambos representan comportamientos diferentes que contribuyen a la efectividad organizacional, pero de diferentes formas.

En ese mismo sentido, Bhawana (2019: p. 2) mencionó que el éxito de un proyecto o empresa depende del resultado de completar las tareas. Por lo tanto, el primer gran problema de cualquier negocio son los pedidos incumplidos. Con referencia a lo anterior, Sampath (2018: p. 2) mencionó que el punto es que establecer y aceptar una tarea es solo la mitad de la batalla y la otra mitad es verificar la ejecución y aceptar el resultado.

Por otra parte, los comportamientos contraproducentes, para Bautista, Cienfuegos & Aguilar (2020: p. 1), indicaron que son hechos voluntarios que se dan de manera deliberada y son de beneficio para el colaborador. Por otro lado, Vaamonde, Omar & Uribe (2017: p. 1) dijeron que es el comportamiento de un empleado contrario a los intereses de la organización. Asimismo, Makhdoom, Atta e Iqbal (2019: p. 1) indicaron que este comportamiento puede dañar a organizaciones o personas en las empresas, incluidos empleados y clientes. Por lo tanto, se entiende que las interacciones entre individuos y su entorno explican diferentes tipos de comportamientos contraproducentes.

En ese mismo sentido, Uche, Olusoji & Wuraola (2017: p. 3) comentaron que la desviación en el lugar de trabajo es un comportamiento en el trabajo que viola

las normas de comportamiento apropiado, siendo la represalia un comportamiento grosero por parte de los empleados para vengarse de quien los trató injustamente.

Por último, el desempeño contextual, para Bautista, Cienfuegos & David (2020: p. 1) propusieron que son comportamientos espontáneos y personales más allá de lo que se espera de su puesto, siendo importantes para alcanzar los metas anhelados en las empresas. Por otro lado, Sampath (2018: p. 2) mencionó que el desempeño contextual contribuye a los resultados organizacionales de formas que no están relacionadas con las funciones laborales centrales.

Según, Le Sante, Eaton & Chockalingam (2021: p. 3) mencionaron que, la fuerza laboral asociada con el uso del trabajo contextual puede estar más enfocada en brindar asistencia para ayudar a los empleados a superar las barreras emocionales como la timidez, las dudas sobre sí mismos o mostrar enojo en el lugar de trabajo, lo que impide que el departamento funcione con una eficiencia óptima.

De acuerdo a los indicadores, eficacia la gestión exitosa concentra los recursos en actividades efectivas. Aumente el valor de la eficiencia haciendo lo correcto. Chiavenato (2020: p. 68).

Dicho de otra manera, por Tony K. (2018 p.1) indicaron en el campo de los estudios empresariales, el término eficacia se conoce como el grado o tasa de cumplimiento de los objetivos económicos fijados por una organización. Estos a menudo se incluyen en un plan de negocios. Para lograr la meta estimada de producción o resultado. Libremente lo que se utiliza como recurso, lo único que se valora es su ganancia. En este sentido, enfatiza el concepto de resultados obtenidos. En varios casos las organizaciones tienen como objetivo completar obras y proyectos de manera efectiva con plazos o con metas cuantificables.

Por otro lado, la Satisfacción de los trabajadores con actividades de recursos humanos como: programas de capacitación, compensación, gestión de beneficios y programas de desarrollo profesional, a través de encuestas de opinión pública. Chiavenato (2020: p. 548)

Según, OpenTextbooks for Hong Kong (2018: p.1), la meta es el fin al que se dirige la acción o el deseo. Generalmente, se identifica con las metas u objetivos que una persona o una organización se propone. Hablamos de propósito o metas

para alcanzar en la vida. Son objetivos abstractos, aunque pueden vincularse a objetivos concretos. Ejemplo: "Mi objetivo en la vida es ser una buena persona".

Por otra parte, Ann (2017: p.1) el ambiente de trabajo se refiere a las percepciones de los empleados sobre factores que determinan calidad de su experiencia en el lugar de trabajo. Estos elementos pueden ser tangibles o intangibles. Visiblemente podemos encontrar aumentos de sueldo, bonos y detalles sobre días especiales. Los factores intangibles son un papel importante para la creación de un buen ambiente de trabajo, porque esta categoría define cómo se sienten las personas acerca de su trabajo, la calidad de las interacciones entre los colaboradores y cómo estos se sienten acerca de estas conexiones.

De acuerdo con, *Effective Communication Skills* (2020: p. 1). La crisis económica es una temporada en la cual la economía enfrenta dificultades por un periodo largo. Dicho de otra manera, la crisis económica es el ciclo económico en el que hay una importante recesión en la economía. En otras palabras, estará a medio camino entre una recesión. La crisis suele identificarse como un cambio en las variables económicas porque, dependiendo de las condiciones económicas, la producción de bienes y servicios de las organizaciones y el consumo de los individuos disminuyen.

Finalmente, *Effective Communication Skills* (2020: p. 1) mencionaron que la huelga es una forma de que los trabajadores dejen de trabajar como medio de presionar a las organizaciones para mejorar las condiciones de trabajo. Las decisiones sobre huelgas se toman colectivamente y la deciden los sindicatos. La huelga es un derecho de trabajador y la empresa no puede despedir ni sancionar a los trabajadores. Los trabajadores que van a la huelga tienen sus contratos suspendidos y sin salarios. La huelga no afecta a la seguridad social por que los trabajadores tienen una posición especial durante la huelga. Los trabajadores que no hacen huelga deben ir a trabajar y el contrato es válido.

3.3. Población, criterios selección, muestra, muestreo y unidad análisis

3.3.1. Población:

En relación a la población hace referencia al conjunto de objetos involucrados en la investigación estadística, no necesariamente pueden ser personas, puede estar compuesta por cualquier tipo de elementos, es decir, la población puede estar compuesta por personas o cualquier tipo de objeto (Hernández, Fernández & Baptista (2016: p. 174).

La indagación se realizó en la organización Envak S.A.C. en Lurigancho, con una población de 100 trabajadores, pertenecientes al área de operaciones.

3.3.2. Muestra:

Según, (Hernández, Fernández & Baptista (2016: p. 176) “La muestra, conocido como pequeño grupo de la población en la que los elementos de elección no dependen de la probabilidad, sino de los tipos de la investigación”. Según Paz (2017: p.125), la muestra es la parte representa la población a estudiar, se obtuvieron dentro del muestreo probabilístico o no probabilístico. En cuanto a, estuvo conformada la muestra por 100 colaboradores de la empresa ENVAK SAC, por ser una población pequeña se manejó la técnica del censo, considerando a todos los colaboradores del área de operaciones.

3.3.3. Criterios de selección (inclusión exclusión):

Criterios de inclusión:

Los colaboradores de dicha área de operaciones de la empresa ENVAK SAC año 2021, las cuales se tuvo el consentimiento para realizar la mencionada investigación.

Criterios de exclusión:

Áreas que no tienen competencia en la investigación servicios y terceros.

Unidad de análisis:

Finalmente, como indicó Sucasaire (2021: p. 25) la unidad de análisis se refiere a cada elemento que conforma la población y por tanto la muestra.

do estuvo integrada por 100 trabajadores del área de operaciones y la organización ENVAK S.A.C.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnicas:

Con respecto a la investigación en tesis son medios y métodos que utilizan para que la teoría se pueda aprobar y fundamentar los resultados prácticos. Una encuesta es aplicada a una muestra poblacional mediante técnicas de procedimientos realizados a través de cuestionarios. Con lo cual se obtienen criterios, acciones y conductas sobre los encuestados. Se utiliza para demostrar las hipótesis y dar respuesta al tema en estudio, para encontrar de manera estructurada los objetivos trazados de manera previa. (Hernández, Fernández & Baptista (2016: p. 217).

En la tesis se realizan preguntas programáticas para el procedimiento de las encuestas, siendo comprendidas por especialistas durante el recojo de información en ambas variables. Uno y otro cuestionario han sido adaptados para su validación mediante juicio de expertos, para la confirmación de su viabilidad.

3.4.2. Instrumento:

En cuanto a Hernández & Mendoza (2018: p. 228) contiene datos observables y que mediante el cuestionario que es una herramienta, recoge datos que representan las variables del estudio con un listado de afirmaciones o interrogantes.

Para ambas variables los instrumentos serán aplicados de forma virtual mediante formularios de Google, a los 100 colaboradores del área de operaciones que laboran en la organización Envak S.A.C., conteniendo 30 preguntas por cada variable, con escala de Likert de 5 puntuaciones.

3.4.3. Validez:

En relación a la Validez se aplicó para mayor rigor, calidad y confianza en los resultados del estudio, mediante criterios de 3 especialistas, a continuación, se presentan a los tres expertos para su validación.

Tabla 1*Validación de Instrumento**Validez de expertos de los resultados del cuestionario liderazgo organizacional*

Expertos	Resultado
1. Dra. Teresa Narváez Aranibar	Aplicable
2. Dra. Edith Geobanna Rosales Domínguez	Aplicable
3. Dr. Edwin Arce Álvarez	Aplicable

Nota: Certificado de Validez (2021)

Con respecto a la confiabilidad según Hernández & Mendoza (2018: p. 200) La misma es la constatación de una respuesta, es decir se realizan pruebas repetidas; de las muchas veces sale el mismo resultado esto será confiable; Por lo tanto, ratifica la confiabilidad “como el valor y nivel de un instrumento causa resultados estables y fiables”. Se aplicó el método alfa Cronbach.

Tabla 2*Fiabilidad:***Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	100	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	100	100.0

Fuente: Investigadores

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

En razón al Coeficiente de Cronbach se desarrolló la matriz de correlaciones de los ítems correspondientes a sus dimensiones y las variables utilizando el Software SPSS (Statistics Package for Social Science). Cabe resaltar que para que un instrumento tenga confiabilidad, es esencial que el resultado sea positivo

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.963	60

Fuente: Investigadores

Con respecto a la Interpretación: Se puede apreciar en la tabla 3 de confiabilidad, las variables de Liderazgo Organizacional y Desempeño Laboral, teniendo como valor α 0.963, con ello obtiene fiabilidad el instrumento como excelente, aceptando el uso para la obtención de datos.

Tabla 4

Coeficiente de Alfa de Cronbach

Coeficiente de Alfa de Cronbach	
Coeficiente alfa >.9	es excelente
Coeficiente alfa >.8	es bueno
Coeficiente alfa >.7	es aceptable
Coeficiente alfa >.6	es cuestionable
Coeficiente alfa >.5	es nula

Fuente: George y Mallery (2003: p.231) > mayor, < menor

3.5. Procedimientos

Se dio una solicitud de autorización al gerente general de la empresa Envak S.A.C., porque es el que toma las decisiones de la organización en mención, quien facilitó la recolección de información con un formulario de Google, de los 100 colaboradores de Envak S.A.C., a través de una encuesta virtual. Luego, se ordenaron los datos con el uso del programa Excel y posteriormente el software estadístico SPSS.

3.6. Método de análisis de datos:

3.6.1. Análisis descriptivo

Según, Cáscales (2018 p 87) Se encargó de estudiar las características de la población, se rige la estructura de las dimensiones que componen el cuestionario: diseño, objetivos, metodología, evaluación, formación, tecnología e innovación.

En la investigación descriptiva se utilizaron tablas y gráficos de reparto frecuencial, presentados y ordenados por variables y dimensiones, se recaudó la información a través del software SPSS versión 26.

3.6.2. Análisis Inferencial:

De acuerdo a, Porras (2017 p. 5) nos indica cuales son las características en la población según la evaluación de la muestra.

Se realizó la prueba de normalidad antes del análisis inferencial, para determinar el Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se ha realizado el presente trabajo bajo criterios de un enfoque cuantitativo, cumpliendo con referenciar a los actores de las obras utilizadas; además, se guardó absoluta reserva sobre el nombre de los colaboradores en la investigación. Finalmente, se respetó el reglamento de investigación para pregrado en la universidad mencionada. No hubo plagia, auto plagia, respeto de los derechos autor, aplicación del APA.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

Los resultados de la estadística se realizaron con 100 encuestados, en: Liderazgo organizacional y desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en ENVAK SAC, Lurigancho, 2021. Según el resultado que se obtiene de cada dimensión fue el siguiente:

Tabla 5

Autoritario Explotador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	34	34.0	34.0	34.0
	A veces	36	36.0	36.0	70.0
	Casi siempre	25	25.0	25.0	95.0
	Siempre	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: los investigadores

Interpretación: La tabla 1 observamos el 36% del personal encuestado, equivalente a 36 trabajadores, es decir 36 del total de la muestra de encuestados, en ocasiones la empresa considera algunas sugerencias e ideas de los colaboradores, en cambio, 34 entre los encuestados, representando 34% muestras que responde casi nunca, mientras que 25 de los encuestados que representan 25% muestras respondieron casi siempre y finalmente 5% encuestados siempre respondieron con tendencia arbitraria a explotar, se puede concluir que la tendencia estudiada es aceptada por los encuestados.

Tabla 6*Autoritario Benévolo***AUTORITARIO BENÉVOLO (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.0	2.0	2.0
	Casi nunca	40	40.0	40.0	42.0
	A veces	32	32.0	32.0	74.0
	Casi siempre	23	23.0	23.0	97.0
	Siempre	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Interpretación: Según la tabla 6 se observa que de los 100 encuestados, 40% respondieron casi nunca, el personal que opera recibe comisiones por cumplimiento de indicadores, por otro lado 32 de los encuestados contestaron a veces, en tanto 23 encuestados de la muestra mencionaron casi siempre, seguido 3 encuestados contestaron siempre y por último el 2% de los encuestados contestaron nunca según la dimensión autoritario benévolo, pudiendo concluir que la dimensión estudiada es aceptada por los encuestados.

Tabla 7*Consultivo***CONSULTIVO (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	33	33.0	33.0	37.0
	A veces	36	36.0	36.0	73.0
	Casi siempre	24	24.0	24.0	97.0
	Siempre	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Interpretación: De acuerdo a la Tabla 7 se puede ver el 36% de los encuestados, contestaron a veces, los jefes motivan al personal con la objetivo de alcanzar un desempeño laboral eficiente, por otro lado 33 de los encuestados indicaron casi nunca, en tanto 24 encuestados respondieron casi siempre, seguido el 4% de los encuestados manifestaron nunca y por último 3% de los encuestados respondieron siempre con la dimensión consultivo, pudiendo concluir que la dimensión estudiada es aceptada por los encuestados.

Tabla 8*Participativo***PARTICIPATIVO (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	33	33.0	33.0	37.0
	A veces	30	30.0	30.0	67.0
	Casi siempre	25	25.0	25.0	92.0
	Siempre	8	8.0	8.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Interpretación: Según la Tabla 8 se observar que 33% de los encuestados respondieron casi nunca, el gerente dedica felicitaciones al personal por el logro de objetivos, por otro lado 30% de los encuestados respondieron a veces, en tanto que 25% de los encuestados respondieron casi siempre, luego el 8% de los encuestados respondieron siempre y por último el 4% de los encuestados respondieron nunca a la dimensión participativa, logrando concluir que los encuestados aceptan la dimensión.

Tabla 9*Desempeño de la Tarea***DESEMPEÑO DE LA TAREA (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3.0	3.0	3.0
	Casi nunca	27	27.0	27.0	30.0
	A veces	36	36.0	36.0	66.0
	Casi siempre	31	31.0	31.0	97.0
	Siempre	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Interpretación: Acerca de la tabla 9 observamos al 36% del personal encuestado respondieron a veces, el personal operativo cumple favorablemente con las metas trazadas, por otro lado 31 de los encuestados contestaron casi siempre, en tanto que 27 de los encuestados respondieron casi nunca, luego 3 de los encuestados respondieron en similitud siempre y nunca con la dimensión desempeño de la tarea, pudiendo concluir que la dimensión estudiada es aceptada por los encuestados.

Tabla 10*Comportamientos Contraproducentes***COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	44	44.0	44.0	44.0
	A veces	23	23.0	23.0	67.0
	Casi siempre	31	31.0	31.0	98.0
	Siempre	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: los investigadores

Interpretación: En la tabla 10 visualizamos al 44% de las personas encuestados respondieron casi nunca, la empresa otorga permisos para festejar a la Virgen de Cocharcas, por otro lado, el 31% de la muestra respondieron casi siempre, en tanto el 23% de la muestra contestaron a veces y por último 2% respondieron siempre según la dimensión comportamientos contraproducentes, se puede concluir dicha dimensión estudiada es aceptada por los encuestados.

Tabla 11*Desempeño Contextual***DESEMPEÑO CONTEXTUAL (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	40	40.0	40.0	40.0
	A veces	28	28.0	28.0	68.0
	Casi siempre	27	27.0	27.0	95.0
	Siempre	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Fuente: los investigadores

Interpretación: Con referencia a la tabla 11 se visualiza a 40 encuestados que respondieron casi nunca, el personal ha participado en huelgas laborales, por otro lado 28 de los encuestados respondieron a veces, en tanto que el 27 de los encuestados respondieron casi siempre y por último 5 contestaron siempre con respecto a la dimensión desempeño contextual, pudiendo concluir que la dimensión estudiada es aceptada por los encuestados.

4.2. Prueba de Hipótesis

4.2.1. Prueba de Normalidad

Planteamiento de hipótesis de normalidad.

H₀: La muestra tiene una distribución de probabilidad normal.

H_a: La muestra tiene una distribución de probabilidad no normal.

Valor de significación $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H₀

$p > \alpha$: se acepta H₀

Cálculo de la significancia: $p = \text{Sig}$

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
liderazgo organizacional (Agrupada)	.231	100	.000	.820	100	.000
desempeño laboral (Agrupada)	.266	100	.000	.774	100	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: los investigadores

Interpretación: Para contrastar la hipótesis de normalidad entre ambas variables se empleó el estadístico Kolmogorov-Smirnov para 100 trabajadores aplicando el Rho de spearman, debido a que la muestra empleada es mayor a 50, donde se observa con un 95% de confianza y una significancia $p=0.00$, es menor a $\alpha= 0.05$. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta como verdadera la hipótesis alternativa, se puede decir, la distribución no es normal y por tanto será tratada en pruebas no paramétricas con el análisis de Spearman.

4.2.2. Prueba de Hipótesis General

Planteamiento de hipótesis general.

H_G. Existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021.

H₀. No existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral.

H_a- Si existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral.

Valor de significancia $\alpha = 0,05$ (95%, $Z = +/-1,96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Calcular la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla 13

Prueba de Hipótesis General

			Correlaciones	
			liderazgo organizacional (Agrupada)	desempeño laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	liderazgo organizacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.722**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	desempeño laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.722**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

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

Fuente: Los investigadores

Interpretación: En la tabla 13 se muestra el Rho Spearman de 0.722 en ambas variables, Ver tabla 10 del Coeficiente de Correlación de Spearman, que se encuentra en el rango positivo alto, así como el valor observado en la misma en la cual el valor de p es menor a 0,000 frente al valor de $\alpha = 0,05$, según la regla de decisión, se rechaza H_0 y se acepta Hipótesis alternativa de que existe una correlación significativa entre el liderazgo organizacional y desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021

Tabla 14

Coefficiente de correlación por Rangos de Spearman

Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.990	Correlación positiva alta

Martínez (2009)

Prueba de Hipótesis específicas

Hipótesis Específica 01

HG. Existe relación entre el desempeño de las tareas y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021.

H_o. No existe relación entre el desempeño de las tareas y el liderazgo organizacional.

H_a. Si existe relación entre el desempeño de las tareas y el liderazgo organizacional.

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/-1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla 15*Prueba de primera hipótesis específica*

			Correlaciones	
			DESEMPEÑO DE LA TAREA (Agrupada)	liderazgo organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DE LA TAREA (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.675**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	liderazgo organizacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.675**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

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

Fuente: Los investigadores

Interpretación: Se visualiza la tabla 15 el valor p es 0,000 menor que $\alpha = 0,05$, según la regla de decisión se rechaza H_0 y la Hipótesis alternativa se acepta, que existe una relación positiva según el desempeño de la tarea y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021. La hipótesis específica se acepta para dicho estudio, podemos observar en la misma tabla, el Rho Spearman para las dos variables es de 0,675, que representa correlación positiva moderada en todos los rangos presentados en la Tabla 14.

Hipótesis específica 02

HG. Existe relación entre los comportamientos contraproducentes de las personas y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021.

H₀. No existe relación entre los comportamientos contraproducentes de las personas y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021.

H_a. Si existe relación entre los comportamientos contraproducentes de las personas y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021.

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/-1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla 16*Prueba de segunda hipótesis específica*

Correlaciones			COMPORTAMIENTOS CONTRAPRO DUCENTES (Agrupada)	liderazgo organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTOS CONTRAPRO DUCENTES (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.669**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	liderazgo organizacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.669**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

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

Fuente: Los investigadores

Interpretación: Podemos observar en la Tabla 16 el valor de p es 0.000 menor que el valor de $\alpha = 0.05$, obedeciendo la regla de decisión se rechaza H_0 y se acepta una hipótesis alternativa, existe correlación positiva entre los comportamientos contraproducentes y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021. Aprueba la hipótesis específica de estudio, se observa en la misma que el coeficiente de correlación de Spearman para ambas variables es de 0.669 mostrando una correlación positiva moderada en todo el rango que se muestra en la Tabla 14.

Hipótesis específica 03

H_G. Existe relación entre el desempeño contextual y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021.

H₀. No existe relación entre el desempeño contextual y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021.

H_a. Si existe relación entre el desempeño contextual y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021.

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/-1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H_0

$p > \alpha$: se acepta H_0

Cálculo de la significación: $p = \text{Sig}$

Tabla 17.*Prueba de tercera hipótesis específica***Correlaciones**

			DESEMPEÑO CONTEXTUAL (Agrupada)	liderazgo organizacio nal (Agrupada)
Rho de Spearman	DESEMPEÑO CONTEXTUAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.714**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	liderazgo organizacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.714**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

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

Fuente: Los investigadores

Interpretación: Observamos en la Tabla 17, que p es 0.000 menor que el valor de $\alpha = 0.05$, según la regla de decisión se rechaza H_0 y se acepta una hipótesis alternativa, existe una correlación positiva entre desempeño contextual y liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021. Aceptando la hipótesis específica de estudio, también se visualiza en la misma tabla el valor del coeficiente de correlación de Rho Spearman para ambas variables es de 0.714, lo que muestra una correlación positiva alta para los rangos que se detallan en la Tabla 14.

V. DISCUSIÓN

En referencia a la investigación en las cuales el propósito es encontrar la correlación entre liderazgo organizacional y desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., así mismo se ha contrastado los objetivos propuestos comparándose con los resultados, analizando el problema de la investigación, antecedentes, teniendo como referencia las teorías de libros, tesis, revistas, artículos científicos, metodología, a la vez se busca contrastar la realidad problemática, de la misma forma se recolecta los datos a través de la encuesta a dichos trabajadores, en las cuales se validaron para obtener los resultados, se utilizó métodos estadísticos y se le llegó a la aceptación de la hipótesis.

En lo que concierne a la investigación su objetivo general: Determinar la relación existente entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021, además se planteó tres objetivos específicos, relacionando la variable liderazgo organizacional con las dimensiones desempeño de las tareas, los comportamientos contraproducentes y el desempeño contextual. Asimismo, según Mora (2017) su objetivo general es determinar la correlación entre liderazgo y desempeño laboral en las instituciones educativas.

En ese mismo sentido el estudio comparado es complementario por lo que en ambos casos solo la variable desempeño laboral es similar, del mismo modo, referente a los objetivos específicos existe una diferencia en las dimensiones utilizadas las cuales son preparación, desarrollo profesional, enseñanza para el aprendizaje y participación en la gestión, por lo que se concluye que en ambas investigaciones buscan enseñar, ayudar y guiar para superar barreras personales para que de esta manera, se tenga responsabilidad, compromiso y resolver deficiencias con el objetivo superior de lograr resultados.

Por otro lado, según Ascencio (2018), su objetivo es determinar la relación entre el liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash – Sihuas 2018. Es similar ya que en ambos casos utilizan las mismas variables para el objetivo general, asimismo, sus indicadores son autocrático, democrático, carismático, transaccional y transformacional. Por consiguiente, se

encuentran similitudes con la presente investigación ya que tienen las mismas características en ambas, existen carencias de liderazgo, no se delega funciones, por ello se tiene la necesidad de fortalecer habilidades gerenciales y ser líderes comprometidos con la finalidad de tomar buenas decisiones haciendo partícipes a todos los colaboradores.

Según, Cárdenas (2021) el objetivo general es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos Covid-19, la investigación es complementaria ya que se está comparando una sola variable en las cuales se busca que los colaboradores estén motivados para cumplir con los objetivos. Las dimensiones planteadas son diferentes; como las motivaciones de poder, logro, afiliación y motivación laboral. Sin embargo, sigue en la misma línea de la presente investigación ya que siempre se impulsa adquirir hábitos, destrezas y habilidades para mejorar el desempeño profesional y establecer relaciones cálidas con los colaboradores, en las cuales la empresa tiene la capacidad de implicar a sus empleados para un máximo rendimiento.

De la misma forma, lo planteado por Lozano & Pinedo (2021) tiene como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores, es similar ya que ambos casos se utilizan las mismas variables, así mismo son similares los indicadores los cuales son: motivación laboral, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación y toma de decisiones, para ambas se busca la asociación entre colaboradores, para elegir entre varias opciones la más adecuada, intercambiando información, trabajando de manera conjunta y que la empresa implique a sus colaboradores para un mejor rendimiento y así se logre de los objetivos.

Finalmente, Zamora & Zea (2019) el objetivo general es determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes en la Unidad Educativa "El Cenáculo" Guayaquil, Ecuador. Son complementarias según se observa solamente es similar la variable desempeño laboral en las cuales, los objetivos específicos las dimensiones son diferentes a la investigación las cuales son supervisar, gerenciar, estilos de liderazgo y motivación, formar, guiar, en ambos casos. Se expresa la importancia que un líder pueda dirigir, gestionar, administrar,

motivar y sus acciones estén dirigidas a alcanzar las metas sin dejar de lado la participación de los colaboradores y para lograr ello se debe de enseñar como poder realizarlo.

Con relación a la Hipótesis general que plantea que existe relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021. Con un valor de significación 0.00, $\alpha = 0,05$ (96%, $Z = +/- 1.96$); Decisión: $p < \alpha$: se rechaza el H_0 , $p > \alpha$: se acepta H_1 ; cuyo resultado de Rho de spearman = 0.722, cuyo resultado indica una correlación positiva entre la variable liderazgo organizacional y desempeño laboral. Las hipótesis específicas plantearon: a) Existe relación entre el desempeño de las tareas y el liderazgo organizacional b) Existe relación entre los comportamientos contraproducentes y el liderazgo organizacional c) Existe relación entre el desempeño contextual y el liderazgo organizacional.

En tal sentido, la investigación es similar a lo propuesto por Mora (2017), cuya hipótesis formulada indica una correlación existente significativa entre ambas variables, donde $Rho=0.893$ y p valor de 0,000 que es menos que 0.05. En ese sentido la H_0 es rechazada y la hipótesis alternativa es aceptada. En contraste con nuestra investigación en ambas consideran que existe entre ambas variable una correlación positiva y se considera una metodología similar, por consiguiente, según las dimensiones planteadas por el autor, son complementarias ya que, en la dimensión de desarrollo de profesionalidad, enseñanza, la participación en la gestión y preparación para el aprendizaje en ambos casos se busca adquirir conocimientos, actitudes, habilidades para el logro de las tareas, con la finalidad de que el colaborador esté, satisfecho realizando las tareas desempeñadas en la empresa y que contribuya en el resultado.

De igual manera, es diferente por las variables según la investigación propuesta por Ascencio (2018), cuya hipótesis señala correlación significativa, para el liderazgo organizacional y desempeño laboral, donde el $Rho=0.573$ y una significación de 0.000 $<0,05$, en las cuales la H_0 se rechaza y acepta la hipótesis alterna, por consiguiente se puede concluir que existe correlación positiva moderada, entre las variables planteadas, siendo diferente con nuestra

investigación ya que tiene una correlación positiva alta. Diferenciándose en los indicadores, pero en cierto grado tienen relación ya que para ambas investigaciones se busca tener habilidades, comunicación, confianza, manejo de atención, de tal manera se pueda ejecutar de forma apropiada las tareas, teniendo eficacia en el logro y se puedan cumplir las metas de la empresa.

Según la investigación de Cárdenas (2021), es complementaria ya que solamente se compara con la variable de desempeño laboral se plantea la hipótesis general: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal Obstetra en tiempos Covid-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. Con $Rho = 0,695$, se tiene una correlación positiva moderada y en la investigación planteada existe una correlación positiva alta, $p = 0,000$, menor al 1% ($p < 0,01$), comprobando correlación existente significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral.

En el orden de las ideas anteriores el contraste con la investigación según el nivel de significancia es igual para ambas, la hipótesis alterna se acepta y H_0 se rechaza. Según las hipótesis específicas que el autor plantea motivación de logro, y motivación laboral con su variable desempeño laboral es distinta a dicha investigación pero que ambas buscan motivar al personal para tener un buen desempeño en las tareas, asimismo, se les incentiva para que realicen un mejor trabajo superando lo esperado en el puesto para el logro de los resultados.

Por consiguiente, es similar a la investigación de Lozano & Pinedo (2021), cuya hipótesis formulada señala existencia de correlación directa entre ambas variables, el Liderazgo con $Rho = 0,857$ y el desempeño laboral $Rho = 0,799$ y significación de 0.000, menor a 0,005, por ende, la H_0 se rechaza y acepta la hipótesis del investigador. En contraste con la investigación, ambos estudios concluyen existente correlación positiva alta entre sus variables y se considera una metodología similar, en la cual el autor nos señala que es muy importante que exista un liderazgo individual ya que de esta manera cada equipo pueda liderar en los que más domine, esto debe estar alineado al rendimiento, toma de decisiones, trabajo en equipo, comunicación y motivación laboral para el logro los metas planteados.

Finalmente, el resultado obtenido es complementario porque solo una de las variables es similar a lo planteado por Zamora & Zea (2019) El liderazgo directivo tiene relación con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador 2017, encontró que el valor p (0.000) y $Rho=0.527$, mencionado una relación significativa. En consecuencia, concluyo la existencia de una correlación positiva moderada según autor y la investigación presenta una correlación positiva alta. Según el autor menciona que se debe tener una orientación para un buen rendimiento, buena comunicación, trabajo en equipo y toma de decisiones, siempre tener al personal motivado para alcanzar los objetivos.

Así mismo se presenta la discusión por metodología, pues la investigación fue aplicada con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, estos métodos ayudaron para obtener los resultados y formular las conclusiones. Además, estos métodos son similares a los propuestos por los investigadores: Mora (2017), Ascencio (2018), Cárdenas (2021), Lozano & Pinedo (2021) y Zamora & Zea (2019). En las cuales se concluye, que las metodologías permitieron lograr resultados alcanzables que permitió, tomar decisiones adecuadas de acuerdo a lo establecido para obtener los objetivos con el fin de tener éxito y buen resultado.

En relación a la discusión por teoría, en la investigación la variable liderazgo organizacional está sustentada por la teoría sostenida por Quiroz, Zambrano & Franco (2021: p.185-190) mencionan que: Es el desarrollo de las competencias y habilidades del gerente o supervisor a cargo del grupo de trabajo, para que pueda orientar, dirigir, motivar e influir en el factor humano que es fundamental para el logro de las metas y objetivos perseguidos. Al tomar en cuenta los comportamientos autoritario-explotador, autoritario-benevolente, participativo y consultivo, pueden predecir el éxito del liderazgo y su correlación con los subordinados. Esta teoría guarda relación con lo propuesto por Lozado (2017: p.195) donde indica que el liderazgo organizacional es grupo de elementos que una persona posee para liderar un equipo, incluyendo habilidades, cualidades innatas como el carisma y conocimientos.

Es evidente entonces que guarda relación con lo indicado por Añazco, Valdivieso, & Sánchez (2018) que menciona la capacidad de dirigir de una persona, reflexionar, delegar y animar a los que están bajo su responsabilidad a realizar su trabajo de forma correcta, acertada y responsable, y para influir en los demás (p.143). en ese sentido es similar a lo propuesto por Syed (2016: p. 1) define el liderazgo es la parte vital para conducir a un mejor desempeño y al logro de las metas organizacionales. Con respecto a lo planteado por Escandón y Hurtado (2016), es similar ya que define el liderazgo organizacional como la capacidad de una persona para influir en otros, a fin de alcanzar determinados objetivos deseados (p.138).

En el mismo orden y dirección es similar a lo propuesto por Olguín (2020) mediante las cuales nos indica que el liderazgo organizacional es el paso por el que una persona influye, motiva, inculca, y orienta a los demás para que logren sus objetivos, y la particularidad del liderazgo es tener discípulos (p.2).

Por lo que se refiere, a la variable de desempeño laboral tiene sustento en la teoría establecida por Bautista, Cienfuegos, & David (2020) mencionan que: Son las acciones y conductas de los colaboradores que contribuyen al logro de las metas propuestas de acuerdo al éxito de la empresa, y estas acciones son individuales o colectivas en diferentes momentos y contribuyen a la eficacia de la empresa: desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual (p.3-4).

Después de lo anterior expuesto, son complementarios con lo propuesto por Pashanasi A (2021), ya que el autor indica que, en las entidades públicas, necesitan abordar la identificación de brechas de habilidades del personal de gestión de acuerdo con los perfiles de trabajo para trazar estrategias de mejora, para facilitar el logro de metas y/o resultados planificados. Esta teoría guarda relación por lo propuesto por Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R. & Eldabi, T. (2020) ya que define el desempeño laboral como forma de luchar, en el trabajo, con eficacia y eficiencia para el logro de los objetivos de la organización.

Sobre la base de las consideraciones anteriores es diferente a lo propuesto por Chong, S., (2020), ya que nos indica que el desempeño laboral, es un

dispositivo de gestión de crisis en muchos aspectos. El manejo del estrés es obligatorio para un individuo para gobernar y estructurar su comportamiento para exhibir el resultado requerido organizacionalmente. Por consiguiente, es similar a lo dicho por Grobler, A. & Van Rensburg, M. J. (2019) mencionan que el desempeño laboral, son los patrones generales de comportamientos, creencias y valores compartidos por los integrantes de la empresa.

Por último, es similar a lo indicado por Andrea G. (2019) la autora señala que el desempeño es un proceso de revisión y evaluación, que permite iniciar sus planes, objetivos y metas de desarrollo, ya sea un individuo o un grupo. Este proceso consiste en determinar el nivel de desempeño de un empleado en su día a día. Esto tiene importantes ventajas para el análisis de la productividad.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se ha determinado que existe correlación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021, el trabajo plantea un valor de significativo 0.00, $\alpha = 0,05$ (96%, $Z = +/- 1,96$); Decisión: $p < \alpha$: se rechaza el H_0 , $p > \alpha$: se acepta H_1 ; Cálculo de la significación: $p = sig. Co$, logrando un $Rho = 0.722$, considerando el desempeño de la tarea con eficacia en el logro de objetivos, la ejecución apropiada, el cumplimiento de las metas de la organización y logro de objetivos

Segundo: Se ha determinado que existe correlación entre el desempeño de las tareas y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19, logrando $RHO = 0.675$, se denota la relación en la eficacia y el logro de actividades, tareas cumplidas, y la satisfacción por la tarea realizada

Tercero: Se ha determinado que existe correlación entre los comportamientos contraproducentes de las personas y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19, logrando $RHO = 0.669$; considerándose indicadores de mayor correlación son las metas de organización, trabajo eficiente, logro de objetivos

Cuarto: Se ha determinado la existente correlación entre el desempeño contextual y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19. logrando $RHO = 0.714$; Considera el ambiente laboral, los problemas personales, así como los problemas económicos del país, y las huelgas.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al Sr. Gerente General de la empresa coadyuva el mejoramiento continuo en el desempeño de la tarea con eficacia en el logro de las tareas, la ejecución apropiada, el cumplimiento de las metas de la organización y logro de objetivos

Segundo: Se sugiere procurar el desarrollo de las actividades con eficacia y el logro de las tareas cumplidas, y la satisfacción por la tarea realizada

Tercero: Se propone plantear acciones flexibles, cumplibles en las metas de organización, trabajo eficiente, logro de objetivos

Cuarto: Se plantea mejorar el ambiente laboral, los problemas personales, las huelgas y los problemas económicos del país.

REFERENCIAS

- Asgari, Ali, Mezginejad, Somayeh, & Taherpour, Fatemeh. (2020). The Role of Leadership Styles in Organizational Citizenship Behavior through the Mediation of Perceived organizational Support and Job satisfaction. *Innovar*, 30(75), 87-98. Obtenido de: <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83259>
- Andrea G. (2019). Job performance evaluation from a comprehensive perspective of several factors. Año 4 / N°. 6 / Quito, Ecuador. Obtenido de: <http://Dialnet-LaEvaluacionDelDesempenoLaboralDesdeUnaPerspectiva-7144062.pdf>
- Ann L. (2017). A Very Short, Fairly Interesting and Reasonably Cheap Book about Management. Obtenido de: <https://proxyuao.elogim.com/auth-meta/login.php?url=https://sagesk.proxyuao.elogim.com/books/a-very-short-fairly-interesting-and-reasonably-cheap-book-about-management>
- Añazco, K., Valdivieso, R., & Sánchez, W. y. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *Research Journal*, 3(10), 142-148. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R. & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*. Obtenido de: <https://fardapaper.ir/mohavaha/uploads/2019/11/Fardapaper-The-role-of-organisational-climate-in-managing-knowledge-sharing-among-academics-in-higher-education.pdf>
- Allison, M. & Kaye, J. (2016). *Strategic Planning for Nonprofit Organizations: A Practical Guide and Workbook*. Editor John Wiley & Sons; New Jersey, EUA; 2ª edición. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/9781118769690.fmatter>
- Argüelles Ma, L. A., Quijano García, R. A., Javier Fajardo, M., Medina Blum, F., & Cruz Mora, C. E. (2020). El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores. (M. U. Campeche, Ed.) *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 12(1), 8-13. Obtenido de <https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ffe00147d3f5a618711b354/1610481684610/02+ArguellesMa+CML139+ATS+V12N1+8-13.pdf>

- Ascencio G. (2018). Liderazgo organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ragash-Sihuas-2018. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19135/ascencio_ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayoví J. (2019). Teamwork: key to the success of organizations. *Revista Científica. Ciencias Económicas y Empresariales*, Esmeraldas, Ecuador. 10(4), 109-121. Obtenido de <https://www.studocu.com/pe/document/servicio-nacional-de-adiestramiento-en-trabajo-industrial/tecnicas-de-la-comunicacion/39-texto-del-articulo-78-2-10-2019-1022/18957157>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & David Aguilar, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. Obtenido de [doi:https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417](https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417)
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (4ta Edición ed.). Colombia.
- Canales Farah A., López Gómez J. & Napán Yactayo A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19, *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), 124-142. Obtenido de <https://www.fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/1217>
- Cascales A. y Carrillo E. (2018). Aprendizaje basado en proyectos en educación infantil: cambio pedagógico y social. *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 76, pp. 79-98, obtenido de: DOI:10.35362/rie7602861.
- Cárdenas Alarcón, M. C. (s.f.). Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos Covid-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. Andahuaylas, Apurímac II, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58878/Cardenas_AMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez Santa Cruz, M. J. (2021). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia Covid-19. Hospital Regional Docente*

Cajamarca. Tesis en Maestría de Gestión, Universidad César Vallejo.
Obtenido de
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62195/Ch%
%a1vez_SCMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62195/Ch%c3%a1vez_SCMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chong, S., Falahat, M. & Lee, Y. (2020). Emotional intelligence and job performance of academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, 19(1), 69–80. Obtenido de: <https://www.sciedu.ca/journal/index.php/ijhe/article/view/16671/10366>

Díaz Suárez, C. M. (2020). El liderazgo directivo y su relación con la motivación en la I.E.E. Miguel Grau. *UCV-Scientia*, 12(1), 77-85. doi:<https://doi.org/10.18050/ucvs.v.12i1.2603>

Effective Communication Skills (2020). | Fuente: Promeng.eu obtenido de: <http://promeng.eu/downloads/training-materials/ebooks/soft-skills/effective-communication-skills.pdf>

Escandon Barbosa, D. M., & Hurtado Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras Colombianas. *Revista Estudios Generales*, 32(139), 137-145. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21246274004.pdf>

García Payares, F. J., Boom Cárcamo, E. A., & Molina Romero, S. J. (2017). Habilidades del Gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar –Colombia. *Revista Científica "Visión de Futuro" Misiones, Argentina: Universidad Nacional de Misiones*, 21(2), 1-21. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446001.pdf>

Garzón Orjuela, N., Melgar Quiñónez, H., & Eslava Schmalbach, J. (2018). Escala Basada en la Experiencia de Inseguridad Alimentaria (FIES) en Colombia, Guatemala y México. *Revista Salud Pública de México*, 60(5). Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v60n5/0036-3634-spm-60-05-510.pdf>

George A. (2019). Leadership vs Management. | Fuente: Linköping University obtenido de: <https://ep.liu.se/ecp/026/076/ecp0726076.pdf>

- Global Definitions of Leadership (2017) autor University of Cambridge | Fuente: University of Cambridge. Obtenido de: https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/final_leadership_composite_report_with_references_26-06-17.pdf
- Gómez González, F. J., Lacasta Reoyo, J. J., Martínez Tur, V. A., & Rodríguez Sumaza, C. (2018). Avances en el liderazgo: marco de competencias de los líderes de competencias de los líderes. *Siglo Cero*, 19(4), 7-34. doi:<http://dx.doi.org/10.14201/scero2018494734>
- Gonzales Reyes, J. V., Paredes Núñez, M. A., Núñez López, R., Paredes Núñez, V., & Paredes Núñez, I. I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95), 241-252. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>
- Grijalva Medina, M., Castro Analuiza, J., & Guamán Andino, M. (2019). Desempeño laboral como vector ocupacional. *Revista mkt Descubre - ESPOCH FADE*, 14, 22-30. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/287191546.pdf>
- Grobler, A. & Van Rensburg, M. J. (2019). Organisational climate, person–organisation fit and turn over intention: a generational perspective within a South African Higher Education Institution. *Studies in Higher Education*. Obtenido de: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2018.1492533>
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., & Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 1-26. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>
- Hellriegel, Jackson S., Slocum J. & Franklin E. (2017). Administración. Un enfoque basado en competencias. México D.F. Cengage Learning Editores S.A., 12ª Edición, el SBN: 978-607-526-307-6.
- Hernández Sampierl, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México

(Año de edición: 2018 ed.). Ciudad de México Mc Graw Hill Education: México: Editorial. Obtenido de http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. Mexico: México D.F., Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. Sexta Edición.

Hoyle, J. & Castillo, C. (2019). Transformación digital en el Perú. Testimonios y experiencias de los principales líderes empresariales del Perú. Obtenido de <https://asep.pe/wp-content/uploads/2019/06/Transformacio%CC%81n-digital-en-el-Peru%CC%81.pdf>

Joanna O'. (2017). The practice of Human Resource Management. Institute of Public Administration. Obtenido de: <https://infolibros.org/pdfview/7091-the-practice-of-human-resource-management-ingles-joanna-oriordan/>

Juantá R., (2018). Relaciones interpersonales y atención al usuario (Estudio realizado con los colaboradores del Centro de Atención Permanente de la ciudad de Quetzaltenango), Universidad Rafael Landívar. Obtenido de

Kamenez, N. (2020). Organizational and managerial culture as a main component of leadership qualities. *University and Society*. vol.12, no.2, pp.64-69. Obtenido de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n2/2218-3620-rus-12-02-64.pdf>

Lázaro Coletto, N. B., & Romero Valverde, P. V. (2021). Liderazgo y desempeño laboral en la empresa constructora Las Cordilleras, Huaraz. *Tesis en Administración, Universidad César Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64087/L%c3%a1zaro_CNB-Romero_VPV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lozada V. y Liendo V. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Institución Educativa José Félix Black N° 80050 del Distrito de Paiján – 2017, obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11807/liendo_ab.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Lozano Cortez L. & Pinedo Barrientos E. (2021). Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021. Tesis en Administración, Universidad César Vallejo. Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63662/Lozano_CLM-Pinedo_BE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, J, De la Garza, M, Zavala, M. (2020). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. *Innovar*. 30, p.57-70.doi: org/10.15446/innovar.v30n75.83257
- Montes M. (2019). Comunicación interna y productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Sachaca, Arequipa – Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10556/CCmopeme.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Mora Acuña, J. (2017). *Liderazgo y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de San Martín de Porres, año 2016*. Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8490/Mora_A_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MTD Training (2020). Leadership Skills. | Fuente: Promeng.eu obtenido de: <http://promeng.eu/downloads/training-materials/ebooks/soft-skills/leadership-skills.pdf>
- Navarro Coron, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, 40(1), 53-66. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.16148>
- Obaid Almutairi D. (2019); The Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Transformational Leadership Style and Job Performance *Revista International Journal of Business and Management*, 11(01), 84-95. ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Obtenido de

<https://pdfs.semanticscholar.org/01db/08ae14514dd034fb48786d891e43edf83cba.pdf>.

Olguín Meza, M. d. (2020). Liderazgo. Conciencia Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 3. *Con-Ciencia*, 7(14), 1-5. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa3/article/view/6101/7349>

OpenTextbooks for Hong Kong. (2018). Human Resource Management. Obtenido de: <https://infolibros.org/pdfview/7094-human-resource-management-ingles-opentextbooks-for-hong-kong/>

Paredes Floril, P. R., & Quiroz Díaz, J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 46, 84-95. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n46/2528-7907-rsan-1-46-00081.pdf>

Pashanasi A (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literatura review. *Journal of Research in Communication and Development*. Cesar Vallejo University, Peru. Obtenido de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>

Paz, B. G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria S.A. de C.V. Obtenido de: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Porrás A. (2017). Diplomado en Análisis de Información Geoespacial. Conceptos básicos de estadística. Centro de Investigación CONACYT. Obtenido de: <https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/157/1/13-Conceptos%20B%C3%A1sicos%20de%20Estad%C3%ADstica%20-%20Diplomado%20en%20An%C3%A1lisis%20de%20Informaci%C3%B3n%20Geoespacial.pdf>

- Quiroz Figueroa, L. C., Zambrano Rodríguez S. S., & Franco-Yozá J. A. (2021). Liderazgo y motivación laboral: caso gobierno autónomo descentralizado del cantón Chone. *Revista Científico-Académica Multidisciplinaria, Pol. Con.* (Edición núm. 57) Vol. 6, No 4, 183-198, Ecuador. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2552/5322>
- Reis M. Araujo R. y Avelar C. (2020) Teorías de Liderazgo y Desempeño Organizacional Brasil, pensamiento y gestión, N° 47, Universidad del Norte, 148-79, ISSN 1657-6276 obtenido de: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.47.6001>
- Revista Conexión Esan. (2018). Las metodologías que evalúan el desempeño de una empresa. Lima, Perú: Esan. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/04/las-metodologias-que-evaluan-el-desempeno-de-una-empresa/>
- Revista Deloitte. (2021). Organizational network analysis -ONA. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/organizational-network-analysis.html>
- Robbins S., & Coulter M. (2018). Administración. Pearson Educación de México, Decimotercera edición, ISBN:978-607-32-4337-7
- Redondo G. y Elboj C. (2018) Liderazgo y creación social: Una aproximación a las principales aportaciones, *Revista Internacional de Organizaciones*, N° 21, diciembre 2018, 109–125, ISSN: 2013-570X; EISSN: 1886-4171. Obtenido de: <http://www.revista-rio.org>
- Roffey Park Institute (2017). A guide to developing enlightened leadership University College Dublin, Irlanda. Obtenido de: https://www.academia.edu/34742994/A_guide_to_developing_enlightened_leadership_-_26_lessons_from_A_to_Z_Leadership
- Routledge & CRC Press (2016). Becoming a better leader. International Leadership Association. Atlanta, USA. Obtenido de: https://www.routledge.com/rsc/downloads/ILA_Becoming_a_Better_Leader_FreeBook.pdf

- Santiago Torner, C. (2020). Pandemia Covid 19 y Liderazgo Adaptativo. Importancia de su relación en una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(31), 1-19. Obtenido de: doi:<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3209>
- Sucasaire J. (2021). Estadística Descriptiva para Trabajos de Investigación: Presentación e interpretación de los resultados, Primera edición digital – marzo 2021, Lima-Perú. ISBN 978-612-00-6118-3. Libro electrónico disponible en: <https://repositorio.concytec.gob.pe/>
- Teixeira Reis Neto, M., Avelar Ferreira, C. A., & Nélia de Araújo, R. (2020). Teorías de liderazgo y desempeño individual. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 47, 148–179. Obtenido de: <https://doi.org/10.14482/pege.47.6001>
- Tziner, Aharon and Shkoler, Or, (2018). Leadership Styles and Work Attitudes: Does Age Moderate their Relationship? (Estilos de liderazgo y actitudes en el trabajo: ¿modera la edad su relación?) (December 19, 2018). *Journal of Work and Organizational Psychology*. 34(3) 195-201, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3303867>
- Tony K. (2018). Human Resource Management. Edinburgh Business School. Obtenido de: <https://infolibros.org/pdfview/7092-human-resource-management-ingles-tony-keenan/>
- University College Dublin. (2020). | A guide to developing enlightened leadership. Obtenido de: [https://www.ucd.ie/t4cms/Leadership%20Guide%20\(Roffey%20Park\).pdf](https://www.ucd.ie/t4cms/Leadership%20Guide%20(Roffey%20Park).pdf)
- Velásquez A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral / eTraining : Collaborative Learning and Job Performance, in [Education in The Knowledge Society (EKS): 18, 4, 2017][Salamanca : Ediciones Universidad de Salamanca, 2017.] ISSN 2444-8729 obtenido de: <https://doi.org/10.14201/eks20171845373>
- Yang, Y., Saladrigas Medina, H., & Torres Ponjuán, D. (2016). The guevarian ideology in education of young students the process of the communication in

the step of knowledge. a theoretic analysis of your behavior as from two typical models. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(2). 165-173. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n2/rus21216.pdf>

Zamora Orellana, Z. V., & Zea Pincay, F. F. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "El Cenáculo"*. Guayaquil, Ecuador, 2017. Piura, Piura, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39526>

ANEXOS

FIABILIDAD:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	100	100.0

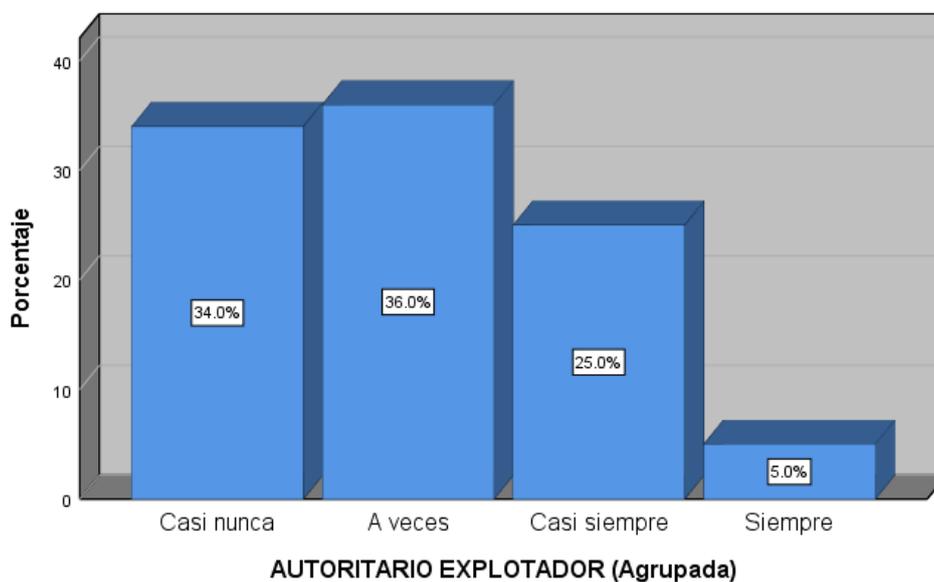
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.963	60

Figura 1

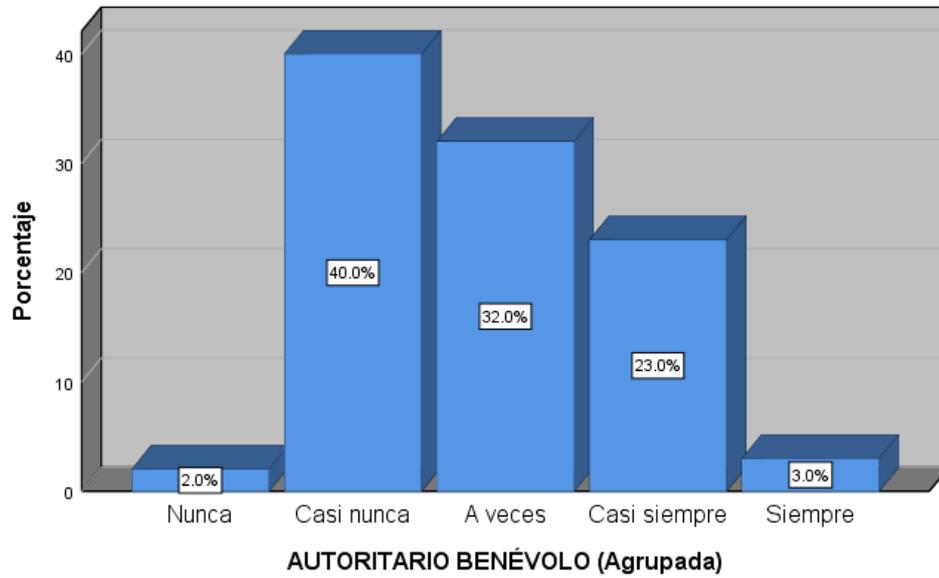
Dimensión Autoritario Explorador



Fuente: Los investigadores

Figura 2

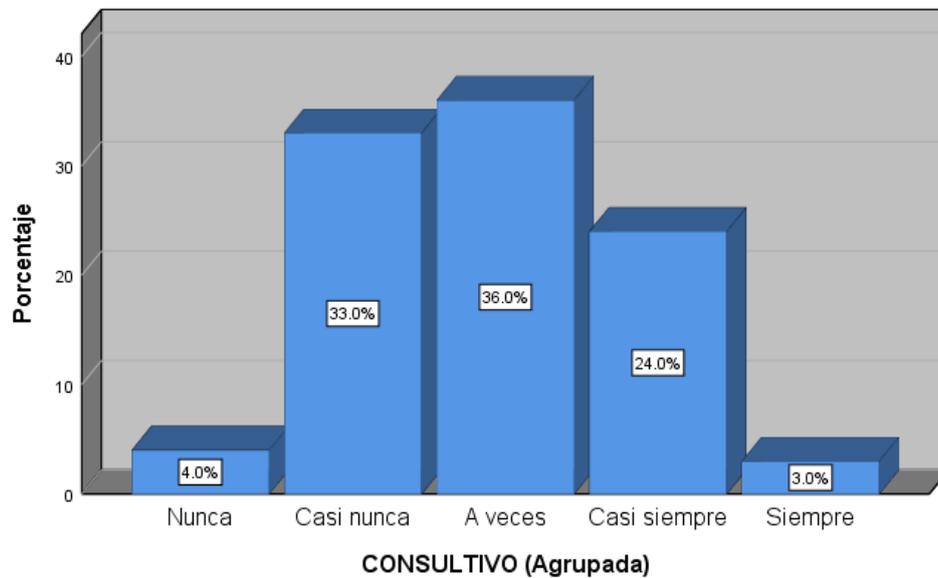
Dimensión Autoritario Benévolo



Fuente: Los investigadores

Figura 3

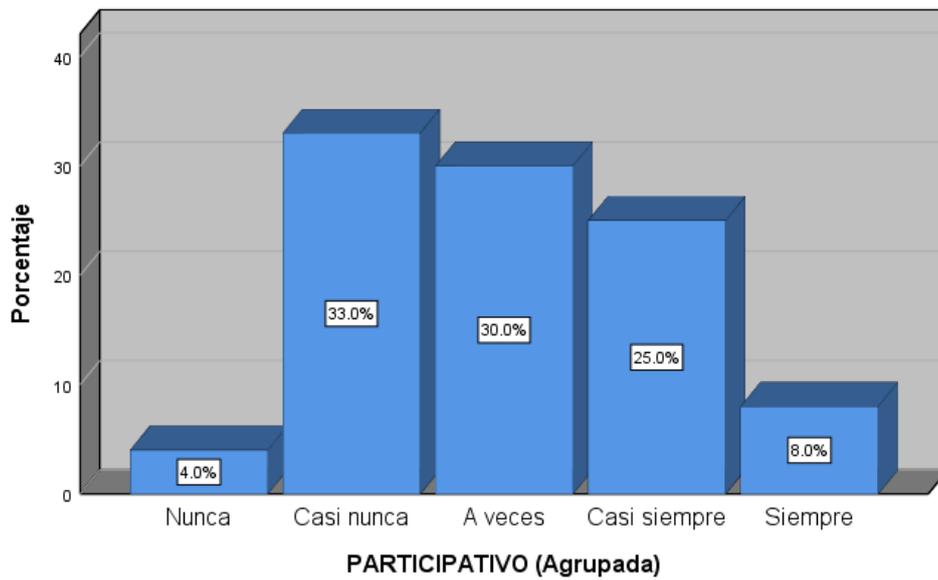
Dimensión Consultivo



Fuente: Los investigadores

Figura 4

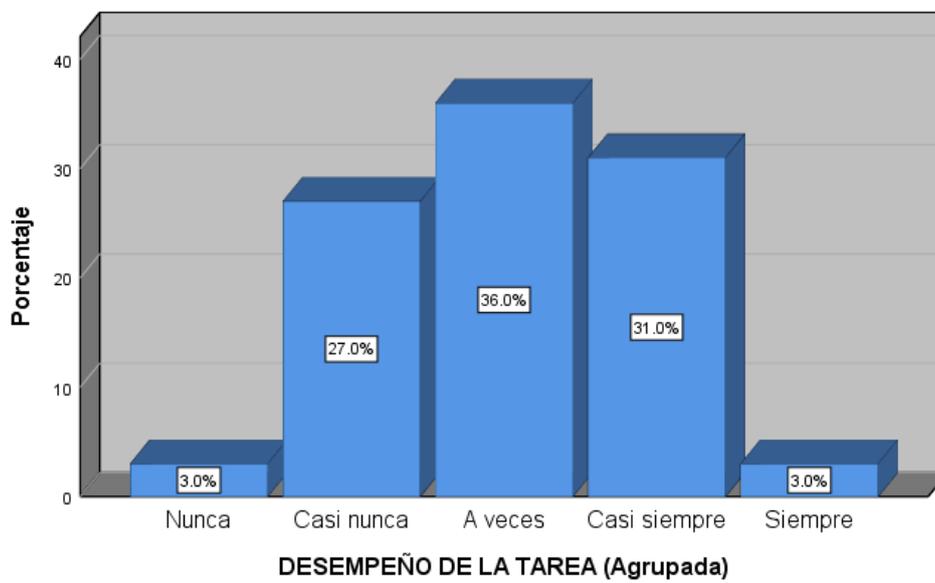
Dimensión Participativo



Fuente: Los investigadores

Figura 5

Dimensión Desempeño de la Tarea



Fuente: Los investigadores

Figura 6

Dimensión Comportamientos Contraproducentes

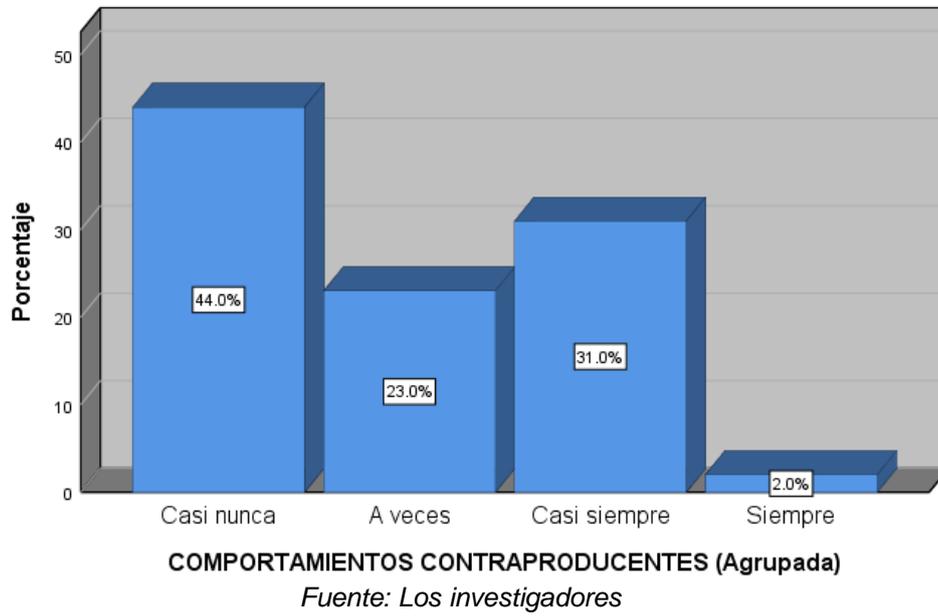
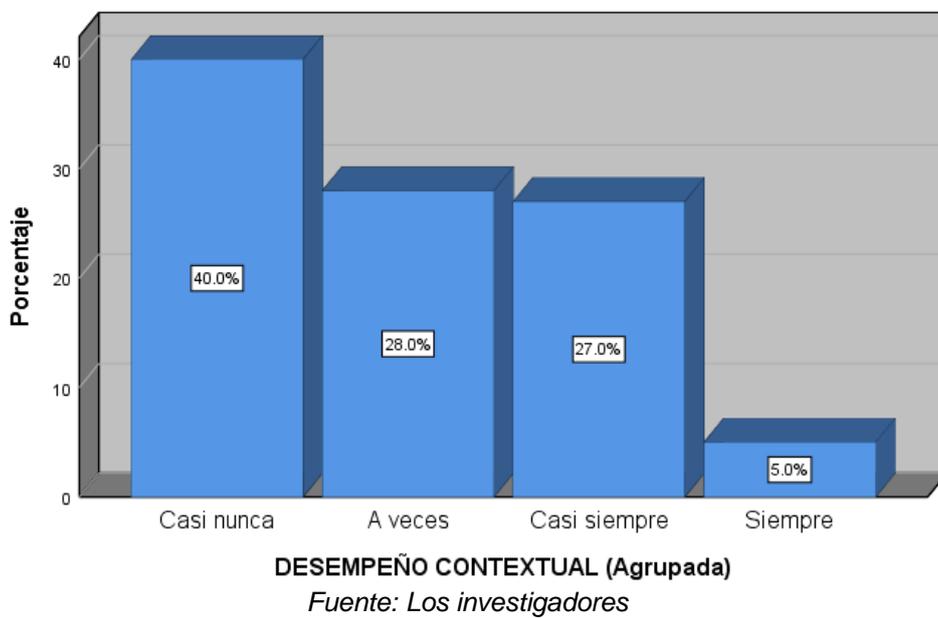


Figura 7

Dimensión Desempeño Contextual



Matriz de Operacionalización de las Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo Organizacional	En relación a la variable liderazgo organizacional, Quiroz, Zambrano y Franco (2021: p.185-190) mencionan que: Es el desarrollo de las habilidades y destrezas de los gerentes o supervisores a cargo de los equipos de trabajo, para que puedan guiar, administrar, impulsar e influir en el factor humano que es el elemento primordial para lograr las metas y objetivos perseguidos por la misma. Donde se plantea los comportamientos autoritario-explotador, autoritario-benévolo, participativo y consultivo, podrían pronosticar el éxito del liderazgo y su correlación con los subordinados	Se utilizará el instrumento encuesta, y cuestionario que se aplica, cuyo resumen se procesa en el SPSS versión 26, interpretando los resultados; Además se utilizarán otros métodos de análisis estadístico, para cumplir los objetivos	Autoritario Explotador	Toma de decisiones gerenciales	Ordinal/Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Comunicación vertical	
				Personal subordinado	
			Autoritario Benévolo	Toma decisiones importantes, delega sencillas y rutinarias	
				Comunicaciones verticales, se limita a escuchar solo lo que desea	
				Relaciones interpersonales incipientes	
				Cumplimiento a través de las recompensas	
			Consultivo	Delegación y participación de las personas	
				Relativa confianza en las personas	
				Sistema de comunicación	
				Recompensas sociales ocasionales.	
			Participativo	Decisiones descentralizadas en su totalidad.	
				Comunicaciones vitales en su totalidad	
				Recompensas verbales.	
				Trabajo en equipo.	
			Desempeño Laboral	Bautista, Cienfuegos y Aquilar (2020: p. 3-4) mencionan que: Son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas, y dichas conductas pueden ser individuales o colectivas en diferentes espacios de tiempo, lo cual aportarán a la eficiencia en la empresa: desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual.	
Eficacia en el logro de tareas encomendadas					
Ejecución apropiada en una tarea					
Satisfacción por la tarea realizada					
Comportamientos Contraproducentes	Metas de la organización				
	Trabajo eficiente				
	Logro de objetivos institucionales				
	Esfuerzo en la labor diaria				
Desempeño Contextual	Ambiente Laboral				
	Problemas personales				
	Problemas Económicos del país				
	Crisis económica				
	Empresas paralizadas				
	Huelgas				

Fuente: Los investigadores

Matriz de Consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DEL ESTUDIO	HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLE	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable (X)	<p style="text-align: center;">TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p style="text-align: center;">Tipo: Aplicada</p> <p style="text-align: center;">Nivel: Descriptivo – Correlacional</p> <p style="text-align: center;">Enfoque Cuantitativo</p> <p style="text-align: center;">Diseño: No Experimental – Transversal</p> <p style="text-align: center;">POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p style="text-align: center;">Población: 100 trabajadores de la empresa ENVAK SAC</p> <p style="text-align: center;">Muestra: Censal</p> <p style="text-align: center;">TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p style="text-align: center;">Técnica: Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumento: Cuestionario</p> <p style="text-align: center;">Escala de Likert: Ordinal</p> <p style="text-align: center;">Estadística. Descriptiva</p> <p style="text-align: center;">Estadística Inferencial</p>
¿Cómo se relaciona el liderazgo organizacional y el desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021?	Determinar la relación existente entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021	Existe relación significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021	Liderazgo Organizacional	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especifica	Variable (Y)	
¿Cómo se relacionan el desempeño de las tareas y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021?	Determinar la relación del desempeño de las tareas y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021	Existe relación entre el desempeño de las tareas y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021	Desempeño Laboral	
¿Cómo se relacionan los comportamientos contraproducentes y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021?	Determinar los comportamientos contraproducentes de las personas y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021	Existe relación entre los comportamientos contraproducentes de las personas y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021		
¿Cómo se relacionan el desempeño contextual y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021?	Determinar el desempeño contextual y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021	Existe relación entre el desempeño contextual y el liderazgo organizacional frente a la crisis del Covid-19 en Envak S.A.C., Lurigancho, 2021		

Fuente: Los investigadores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: APLICA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. EDWIN ARCE ALVAREZ., DNI: 23833025

Especialidad del validador: INVESTIGADOR.

Lima, 17 de noviembre de 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

**Firma del Experto Informante.
Especialidad**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: APLICA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. EDWIN ARCE ALVAREZ., DNI: 23833025

Especialidad del validador: INVESTIGADOR.

Lima, 17 de noviembre de 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

-
**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora:

DRA. EDITH GEOBANA ROSALES DOMINGUEZ

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Administración de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Licenciado de Administración.

El título nombre del desarrollo de proyecto de investigación es: "Liderazgo organizacional y desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en ENVAK SAC, Lurigancho, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Raquel Coronel Vasquez
DNI: 47980595



Firma
Gianina Montoya Sanchez
DNI: 46847700



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: APLICA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

**Apellidos y nombres del juez validador Dra. EDITH GEOBANA ROSALES DOMINGUEZ, DNI:
23703679**

Especialidad del validador: INVESTIGADORA.

Lima, 17 de noviembre de 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

**Firma de la experta informante
Juicio de experto (a)**

Observaciones: APLICA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

**Apellidos y nombres del juez validador Dra. EDITH GEOBANA ROSALES DOMINGUEZ, DNI:
23703679**

Especialidad del validador: INVESTIGADORA.

Lima, 17 de noviembre 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



**Firma de la experta informante
Juicio de experto (a)**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora:

DRA. TERESA NARVAES ARANIBAR

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela de Administración de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Licenciado de Administración.

El título nombre del desarrollo de proyecto de investigación es: "Liderazgo organizacional y desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en ENVAK SAC, Lurigancho, 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que se le hace llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Raquel Coronel Vasquez
DNI: 47980595



Firma
Gianina Montoya Sanchez
DNI: 46847700



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: APLICA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra. TERESA NARVAES ARANIBAR, DNI: 10122038

Especialidad del validador: INVESTIGADORA.

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

**DRA. TERESA NARVAEZ
ARANIBAR**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: APLICA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra. TERESA NARVAES ARANIBAR, DNI: 10122038

Especialidad del validador: INVESTIGADORA.

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

**DRA. TERESA NARVAEZ
ARANIBAR**

Lima, 09 de diciembre del 2021

Srtas.
Raquel Coronel Vásquez
Gianina Montoya Sanchez
Tesisistas de Administración
Universidad Cesar Vallejo Lima -Este.
Presente.-

Es grato dirigirme a ustedes para saludarlas cordialmente y en respuesta a la Carta emitida con fecha 11 de noviembre de 2021, se autoriza a las Srtas. Raquel Coronel Vasquez con DNI N° 47980595 y Gianina Montoya Sanchez con DNI N° 46847700, de la Universidad Cesar Vallejo Lima – Este – Perú, la realización y aplicación del cuestionario de la tesis de investigación titulado: "**Liderazgo Organizacional y desempeño laboral frente a la crisis del Covid-19 en ENVAK SAC, Lurigancho, 2021**", lo cual viene desarrollando bajo la asesoría del Dr. Edwin Arce Álvarez.

Se expide el documento para fines consiguientes.

Atentamente,


Victor Ahumada Rodriguez
Sub Gerente
ENVAK S.A.C.

BASE DE DATOS

Gianina Montoya Sanchez.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	1.-¿Considera usted que el gerente tiene una actitud impon...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	2.-¿Cree usted que solamente escucha a quien desea esc...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	3.-¿La empresa promueve un clima laboral de calidad?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	4.-¿Busca solucionar los conflictos existentes entre el pers...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	5.-¿Cree usted que toma en cuenta las sugerencias e idea...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	6.-¿Al dar una indicación, espera que esta sea cumplida en...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	7.-¿Las sanciones por incumplimiento de funciones son co...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	8.-¿Busca alternativas y sugerencias para mantener las bu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	9.-¿Trabajando en equipo acepta los desafíos para la mejor...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	10.-¿Prefiere la comunicación escrita a la verbal?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	11.-¿Considera usted que los funcionarios ejerce la gestión...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	12.-¿Cree usted que los jefes consideran las sugerencias d...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0	13.-¿El personal operativo toma decisiones sobre las tarea...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0	14.-¿El personal administrativo desarrolla la gestión con efi...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0	15.-¿El personal operativo recibe recompensas en el cumpl...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0	16.-¿Los funcionarios brindan confianza solo al personal afi...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	8	0	17.-¿Los funcionarios delegan funciones específicas al pers...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	8	0	18.-¿Considera usted que sus decisiones son mejorables?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	8	0	19.-¿Las relaciones interpersonales del personal son de im...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	8	0	20.-¿Se motiva al personal para lograr un desempeño labor...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númérico	8	0	21.-¿La comunicación entre gerentes y los colaboradores e...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númérico	8	0	22.-¿Genera un clima laboral inseguro entre los miembros ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númérico	8	0	23.-¿La empresa organiza una cena navideña para la famili...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númérico	8	0	24.-¿Los aguinaldos son reconocidos por la empresa?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númérico	8	0	25.-¿El funcionario logra el cumplimiento de las actividades...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Gianina Montoya Sanchez.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	P25	Númérico	8	0	25.-¿El funcionario logra el cumplimiento de las actividades...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Númérico	8	0	26.-¿El jefe exige obediencia porque es la autoridad?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Númérico	8	0	27.-¿Considera usted que los jefes otorgan instrucciones cl...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Númérico	8	0	28.-¿El gerente brinda elogios al personal por el éxito de la ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Númérico	8	0	29.-¿De qué manera distribuye la carga laboral considerand...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	Númérico	8	0	30.-¿Los jefes de equipo se preocupan en el cumplimiento ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P31	Númérico	8	0	31.-¿El personal operativo desarrolla su labor eficaz?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P32	Númérico	8	0	32.-¿Los gerentes ejecutan planes eficaces para lograr ma...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P33	Númérico	8	0	33.-¿La empresa adquiere recursos a precios bajos para la ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P34	Númérico	8	0	34.-¿Maneja adecuadamente los materiales, herramientas ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P35	Númérico	8	0	35.-¿El personal de Recursos Humanos inicia y termina su...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P36	Númérico	8	0	36.-¿Alcanza metas oportunamente con tareas ejecutadas ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
37	P37	Númérico	8	0	37.-¿El personal operativo cumple satisfactoriamente las m...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
38	P38	Númérico	8	0	38.-¿Cuándo termina con el trabajo asignado, comienza nu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
39	P39	Númérico	8	0	39.-¿Los trabajadores logran mayor productividad para sup...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
40	P40	Númérico	8	0	40.-¿La planificación estratégica desarrollada por la alta dir...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
41	P41	Númérico	8	0	41.-¿La empresa otorga permisos para festejar a la Vigen d...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
42	P42	Númérico	8	0	42.-¿Las tareas asignadas al personal administrativo se cu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
43	P43	Númérico	8	0	43.-¿Las tareas que realizan los trabajadores se cumplen a...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
44	P44	Númérico	8	0	44.-¿Los jefes evalúan la calidad del trabajo realizado por el...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
45	P45	Númérico	8	0	45.-¿El trabajo en armonía de los colaboradores de la empr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
46	P46	Númérico	8	0	46.-¿Los trabajadores que integran equipos consensúan pr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
47	P47	Númérico	8	0	47.-¿El personal administrativo recibe capacitación en tem...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
48	P48	Númérico	8	0	48.-¿Los trabajos asignados en la empresa se efectúan co...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
49	P49	Númérico	8	0	49.-¿Los jefes valoran los esfuerzos en el cumplimiento de...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Gianina Montoya Sanchez.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
49	P49	Númérico	8	0	49.-¿Los jefes valoran los esfuerzos en el cumplimiento de ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
50	P50	Númérico	8	0	50.-¿La empresa brinda capacitaciones a los colaboradores...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
51	P51	Númérico	8	0	51.-¿Reacciona adecuadamente ante las quejas de sus co...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
52	P52	Númérico	8	0	52.-¿Considera usted que mantiene una adecuada relación ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
53	P53	Númérico	8	0	53.-¿Mantiene una adecuada relación con el personal de la...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
54	P54	Númérico	8	0	54.-¿La gerencia organiza reuniones para evaluar temas de...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
55	P55	Númérico	8	0	55.-¿Comparte las ideas y decisiones de la gerencia de la ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
56	P56	Númérico	8	0	56.-¿Los problemas económicos del país han afectado mi ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
57	P57	Númérico	8	0	57.-¿La crisis económica por el covid 19 ha afectado mi lab...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
58	P58	Númérico	8	0	58.-¿La paralización de empresas por el covid - 19 afectaro...	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
59	P59	Númérico	8	0	59.-¿Ha participado en huelgas laborales?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
60	P60	Númérico	8	0	60.-¿Participa activamente de las reuniones laborales?	{1, NUNCA}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
61	Suma	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
62	SumExpl	Númérico	8	2	Autoritario Explotador	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
63	SumBene	Númérico	8	2	Autoritario Benévolo	Ninguna	Ninguna	9	Derecha	Escala	Entrada
64	SumCons	Númérico	8	2	Consultivo	Ninguna	Ninguna	9	Derecha	Escala	Entrada
65	SumPart	Númérico	8	2	Participativo	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
66	Var1	Númérico	8	2	LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
67	SumTare	Númérico	8	2	Desempeño de la Tarea	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
68	SumComp	Númérico	8	2	Comportamientos Contraproducentes	Ninguna	Ninguna	9	Derecha	Escala	Entrada
69	SumCont	Númérico	8	2	Desempeño Contextual	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
70	Var2	Númérico	8	2	DESEMPEÑO LABORAL	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
71	EXPL	Númérico	8	2	AUTORITARIO EXPLOTADOR	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
72	BENE	Númérico	8	2	AUTORITARIO BENÉVOLO	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
73	CONS	Númérico	8	2	CONSULTIVO	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Gianina Montoya Sanchez.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
73	CONS	Númérico	8	2	CONSULTIVO	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
74	PART	Númérico	8	2	PARTICIPATIVO	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
75	varinde	Númérico	8	2	liderazgo organizacional	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
76	TARE	Númérico	8	2	DESEMPEÑO DE LA TAREA	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
77	COMP	Númérico	8	2	COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTENTES	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
78	CONT	Númérico	8	2	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
79	vardepe	Númérico	8	2	desempeño laboral	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
80	AGRUPEXPL	Númérico	5	0	AUTORITARIO EXPLOTADOR (Agrupada)	{1, Casi nun...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
81	AGRUPBENE	Númérico	5	0	AUTORITARIO BENÉVOLO (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
82	AGRUPCONS	Númérico	5	0	CONSULTIVO (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
83	AGRUPPART	Númérico	5	0	PARTICIPATIVO (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
84	AGRUPVARINDE	Númérico	5	0	liderazgo organizacional (Agrupada)	{1, Casi nun...	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
85	AGRUPVARE	Númérico	5	0	DESEMPEÑO DE LA TAREA (Agrupada)	{1, Nunca}...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
86	AGRUPCOMP	Númérico	5	0	COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTENTES (Agrupada)	{1, Casi nun...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
87	AGRUPCONT	Númérico	5	0	DESEMPEÑO CONTEXTUAL (Agrupada)	{1, Casi nun...	Ninguna	11	Derecha	Ordinal	Entrada
88	AGRUPVARDEPE	Númérico	5	0	desempeño laboral (Agrupada)	{1, Casi nun...	Ninguna	14	Derecha	Ordinal	Entrada
89											
90											
91											
92											
93											
94											
95											
96											
97											

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Gianina Montoya Sanchez.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 88 de 88 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	
1	1	1	3	1	3	3	1	1	2	1	1	2	1	5	2	1	3	3	1	1	1	5	2	
2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	1	2	1	3	2	
3	3	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	5	1	3	3	1	2	2	2	1	4	
4	2	2	2	1	3	3	1	2	1	2	1	2	1	5	5	2	1	2	1	1	2	2	2	
5	2	2	2	1	3	1	1	2	1	4	1	2	2	5	1	2	3	2	1	1	2	2	4	
6	4	1	4	4	5	4	4	1	1	2	2	1	3	5	4	3	3	3	3	3	2	4	4	
7	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	5	1	2	3	2	2	1	1	2	
8	4	1	5	3	5	4	5	1	1	4	4	5	3	5	2	1	3	4	4	3	5	4	5	
9	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	5	3	2	1	1	2	1	3	4	
10	5	5	5	3	5	4	1	4	1	5	1	5	3	5	2	5	3	5	3	3	5	4	5	
11	5	1	4	3	4	2	1	1	1	4	4	1	2	4	4	5	4	3	3	2	2	4	4	
12	1	2	3	1	3	2	1	1	4	1	1	2	1	5	2	1	2	3	1	3	1	1	4	
13	1	1	2	1	3	1	5	1	1	3	2	2	1	5	2	4	1	3	4	1	2	2	4	
14	1	2	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	3	4	4	3	5	4	3	2	2	4	4	
15	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	1	3	5	4	5	3	5	3	3	5	4	4	
16	2	2	2	1	3	1	1	3	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	3	1	1	2	4	
17	4	4	5	3	4	4	1	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	4	2	2	5	5	
18	1	2	1	3	2	2	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	3	2	1	3	1	1	2	
19	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	
20	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5
21	2	1	2	1	1	3	1	2	1	5	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	
22	1	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2
23	4	1	4	3	4	2	4	4	1	4	4	1	2	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Gianina Montoya Sanchez.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 88 de 88 variables

	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46
1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	5	2	2	1	2	2	5	2	1
2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	4	1	2	2	1
3	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2
4	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1
5	1	2	1	2	3	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3
6	3	1	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	3	5	1	1	4	1	1	5	1	4	1
7	1	2	1	1	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	4	2	1	1	2	2	2	2	3
8	5	5	2	2	5	5	5	4	2	1	4	1	1	3	5	1	1	4	1	1	5	5	5
9	1	2	5	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	3	2	4	2	4	1	2	2	1	3
10	4	5	5	5	5	4	4	4	2	1	4	1	4	4	5	1	1	4	5	1	5	5	1
11	3	2	5	5	4	1	1	4	2	5	1	4	4	5	5	5	2	4	5	5	2	4	4
12	5	5	4	5	1	5	3	5	2	1	2	1	4	4	3	1	1	4	2	1	1	4	5
13	2	2	1	1	1	2	5	2	2	5	1	2	4	5	2	5	2	2	5	5	2	1	2
14	1	1	4	5	4	1	3	5	1	1	1	1	4	4	3	1	4	2	4	1	1	4	1
15	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	4	5
16	1	3	1	5	1	3	1	5	3	1	3	2	5	2	3	1	3	1	5	1	2	1	3
17	1	4	5	2	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	3	5	3
18	1	3	5	3	2	1	2	5	1	1	1	1	2	3	1	1	4	1	2	3	1	2	1
19	5	3	5	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	2	5	5
20	5	3	4	5	5	5	5	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	5	5	1	5	5
21	1	1	1	1	4	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	2	3
22	1	3	3	1	2	1	3	3	4	3	4	2	2	2	1	3	4	1	2	2	2	2	1
23	4	3	4	1	5	4	1	3	4	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Gianina Montoya Sanchez.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 88 de 88 variables

	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	Suma	SumExpl	SumBene	SumCons	SumPart	Var1
1	4	3	2	1	1	3	2	1	4	3	2	3	2	1	122.00	12.00	16.00	18.00	9.00	55
2	3	3	1	2	1	3	2	1	3	3	1	2	1	2	102.00	10.00	12.00	16.00	9.00	48
3	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	115.00	12.00	16.00	19.00	11.00	58
4	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	104.00	13.00	20.00	14.00	10.00	57
5	4	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	1	129.00	11.00	19.00	18.00	15.00	63
6	1	1	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	1	2	153.00	22.00	23.00	28.00	8.00	81
7	3	1	2	3	1	1	2	3	3	1	2	3	4	1	114.00	10.00	16.00	15.00	12.00	53
8	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	2	207.00	22.00	30.00	34.00	24.00	110
9	1	3	2	1	3	3	1	3	1	3	2	1	4	1	120.00	11.00	17.00	18.00	13.00	59
10	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	5	2	2	221.00	27.00	27.00	37.00	28.00	119
11	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	1	200.00	19.00	22.00	30.00	18.00	89
12	3	1	2	1	3	1	4	5	3	1	2	3	1	2	147.00	12.00	18.00	21.00	23.00	74
13	5	4	1	3	2	2	1	2	5	4	1	3	5	1	152.00	9.00	22.00	23.00	12.00	66
14	3	4	4	2	4	2	2	1	3	4	4	4	1	4	165.00	19.00	20.00	28.00	18.00	85
15	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	257.00	25.00	36.00	37.00	26.00	124
16	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	1	3	124.00	11.00	15.00	16.00	14.00	56
17	4	4	4	5	2	5	5	3	4	4	5	5	4	5	233.00	24.00	33.00	31.00	23.00	111
18	2	1	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	4	114.00	11.00	16.00	15.00	16.00	58
19	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	261.00	27.00	41.00	42.00	24.00	134
20	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	243.00	27.00	39.00	38.00	27.00	131
21	3	2	1	5	3	1	2	3	3	2	1	5	4	3	141.00	10.00	16.00	13.00	13.00	52
22	3	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	4	122.00	10.00	16.00	16.00	13.00	55
23	4	2	4	2	2	2	5	4	4	2	4	4	3	4	200.00	16.00	26.00	33.00	18.00	97

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Gianina Montoya Sanchez.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 88 de 88 variables

	SumTare	SumComp	SumCont	Var2	EXPL	BENE	CONS	PART	varinde	TARE	COMP	CONT	vardepe	AGRUPEXPL	AGRUPB
1	18.00	27.00	22.00	67.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1	
2	12.00	23.00	19.00	54.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1	
3	15.00	24.00	18.00	57.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1	
4	10.00	19.00	18.00	47.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1	
5	15.00	27.00	24.00	66.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1	
6	17.00	26.00	29.00	72.00	4.00	3.00	3.00	1.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3	
7	14.00	26.00	21.00	61.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1	
8	21.00	38.00	38.00	97.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3	
9	13.00	26.00	22.00	61.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1	
10	25.00	39.00	38.00	102.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4	
11	30.00	47.00	34.00	111.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2	
12	22.00	26.00	25.00	73.00	2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	1	
13	23.00	37.00	26.00	86.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1	
14	20.00	31.00	29.00	80.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2	
15	33.00	54.00	46.00	133.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3	
16	24.00	24.00	20.00	68.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1	
17	32.00	49.00	41.00	122.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3	
18	15.00	23.00	18.00	56.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1	
19	31.00	50.00	46.00	127.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4	
20	20.00	48.00	44.00	112.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4	
21	24.00	38.00	27.00	89.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1	
22	21.00	24.00	22.00	67.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1	
23	25.00	44.00	34.00	103.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Gianina Montoya Sanchez.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 88 de 88 variables

	AGRUPEXPL	AGRUPBENE	AGRUPCONS	AGRUPPART	AGRUPVARINDE	AGRUPVARE	AGRUPCOMP	AGRUPCONT	AGRUPVARDEPE	var	var	var
1	1	2	2	2	1	2	1	1	1			
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1			
3	1	2	2	2	1	2	1	1	1			
4	1	2	2	2	1	1	1	1	1			
5	1	2	2	3	1	2	1	1	1			
6	3	3	3	1	2	2	1	2	1			
7	1	2	2	2	1	2	1	1	1			
8	3	3	4	4	3	3	2	3	2			
9	1	2	2	2	1	2	1	1	1			
10	4	3	4	5	3	3	2	3	2			
11	2	2	3	3	2	4	3	2	3			
12	1	2	2	4	1	3	1	2	1			
13	1	2	3	2	1	3	2	2	2			
14	2	2	3	3	2	3	2	2	2			
15	3	4	4	4	3	4	4	4	3			
16	1	2	2	2	1	3	1	1	1			
17	3	4	3	4	3	4	3	3	3			
18	1	2	2	3	1	2	1	1	1			
19	4	5	5	4	3	4	3	4	3			
20	4	4	4	5	3	3	3	3	3			
21	1	2	1	2	1	3	2	2	2			
22	1	2	2	2	1	3	1	1	1			
23	2	3	4	3	2	3	3	2	2			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Gianina Montoya Sanchez.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 88 de 88 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
79	3	1	3	3	3	4	5	3	5	3	5	5	3	2	4	3	3	3	4	3	5	5	1
80	3	3	5	4	4	4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	5	4	4	5	5	5	3
81	2	1	4	3	2	2	2	3	1	2	1	3	3	1	3	3	3	2	3	1	2	1	4
82	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	2	1	2	1	3	1	1	2	3	1	2	1	3
83	3	2	3	4	4	2	3	1	4	1	4	3	2	2	1	5	3	3	3	1	3	2	1
84	2	1	3	3	3	3	1	4	1	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3	1	2	1	3
85	1	2	1	1	1	5	3	3	3	3	4	5	5	5	2	5	4	5	3	3	5	3	4
86	2	2	1	2	1	5	2	1	1	1	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3
87	3	3	1	2	1	5	2	2	1	3	3	1	3	4	3	4	1	4	3	1	3	2	1
88	1	5	1	3	1	5	2	1	2	3	3	1	4	4	1	1	1	1	3	3	3	4	2
89	1	5	1	5	1	5	2	1	3	2	3	4	3	1	2	3	3	3	3	4	2	2	1
90	2	2	3	1	1	5	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	4
91	4	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	4	2	4	4	4	3	2	1	3	4	4	4
92	4	5	1	2	1	1	4	3	1	2	1	3	2	3	1	3	3	3	2	5	4	5	3
93	1	2	4	3	2	3	1	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	2	3	3	1	2	5
94	4	1	5	5	2	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	1	3
95	4	5	3	3	2	1	5	1	1	1	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
96	1	3	3	3	3	1	2	1	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	5	1	3	1
97	5	3	1	1	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	5	3	4
98	2	1	3	1	5	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1	1	3	1	1	3	2	1	2
99	5	1	4	4	4	4	1	1	5	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4
100	5	1	5	5	4	4	1	3	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4
101																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Gianina Montoya Sanchez.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: P1 1 Visible: 88 de 88 variables

	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46
79	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3
80	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
81	3	3	4	3	3	1	3	3	2	3	2	2	4	4	1	3	2	4	5	5	1	3	2
82	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2
83	1	3	5	5	3	1	1	4	1	1	1	4	3	5	3	4	4	4	3	5	3	2	3
84	2	5	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	2	2	1	2	2
85	3	5	4	4	5	1	5	5	5	4	1	4	1	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3
86	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1
87	4	5	4	2	2	2	1	3	4	3	3	3	1	2	3	3	1	3	2	1	2	2	2
88	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	5	1	3	2	3	3	3	2	2	1	2	4
89	2	5	5	1	2	1	2	1	1	2	1	5	1	5	3	3	4	2	2	1	2	2	1
90	1	5	4	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
91	3	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	1	1	1	2	1	3	3
92	1	2	2	3	1	1	1	3	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	1	3
93	4	5	1	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	5	1	1	3	2	2
94	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	1
95	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	1	1	2	1	2
96	3	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	5	4	3	4	4	4	4	4	2	2	1	2
97	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4
98	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	1	2	1	2	4	4	4	1	2	1	1	5	5
99	3	5	5	5	1	1	1	3	3	1	1	5	4	3	4	3	1	1	5	5	2	2	1
100	4	5	4	5	1	3	1	3	3	1	5	5	4	3	5	4	1	3	4	3	1	2	2
101																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Gianina Montoya Sanchez.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: P1 1 Visible: 88 de 88 variables

	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	Suma	SumExpl	SumBene	SumCons	SumPart	Var1
79	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	203.00	17.00	35.00	32.00	20.00	104
80	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	249.00	23.00	37.00	39.00	25.00	124
81	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	148.00	14.00	19.00	22.00	17.00	72
82	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	118.00	12.00	15.00	17.00	10.00	54
83	4	5	4	3	3	3	2	3	4	5	4	3	4	4	180.00	18.00	21.00	22.00	18.00	79
84	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	144.00	15.00	19.00	19.00	12.00	65
85	3	3	4	5	2	3	4	2	5	4	5	5	4	4	211.00	11.00	33.00	35.00	24.00	103
86	1	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	127.00	13.00	20.00	23.00	10.00	66
87	1	3	3	1	1	1	2	2	2	2	4	4	1	4	144.00	15.00	22.00	23.00	16.00	76
88	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	125.00	16.00	21.00	19.00	10.00	66
89	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3	144.00	18.00	21.00	23.00	16.00	78
90	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	4	4	2	1	116.00	14.00	14.00	17.00	15.00	60
91	1	1	2	2	3	1	1	2	4	2	1	2	2	2	125.00	12.00	20.00	28.00	10.00	70
92	3	1	1	2	3	3	1	1	4	3	1	1	2	5	154.00	14.00	20.00	29.00	10.00	73
93	3	5	4	5	2	3	5	2	5	4	4	4	3	3	177.00	15.00	19.00	24.00	17.00	75
94	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	221.00	18.00	26.00	34.00	30.00	108
95	1	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	228.00	18.00	30.00	43.00	23.00	114
96	1	1	3	3	2	1	1	3	3	3	4	4	4	5	154.00	14.00	20.00	25.00	12.00	71
97	4	5	4	1	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	242.00	19.00	38.00	33.00	23.00	113
98	1	2	1	2	5	1	2	1	2	3	3	1	1	4	123.00	13.00	16.00	15.00	14.00	58
99	1	2	1	2	3	1	1	3	3	1	3	2	3	1	176.00	22.00	35.00	30.00	18.00	105
100	1	2	1	2	3	1	1	2	3	1	4	1	4	1	183.00	24.00	33.00	31.00	19.00	107
101																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Gianina Montoya Sanchez.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: P1 1 Visible: 88 de 88 variables

	SumTare	SumComp	SumCont	Var2	EXPL	BENE	CONS	PART	varinde	TARE	COMP	CONT	vardepe	AGRUPEXPL	AGRUPB
79	27.00	42.00	30.00	99.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2	2
80	33.00	50.00	42.00	125.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3	3
81	21.00	31.00	24.00	76.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	1	1
82	14.00	26.00	24.00	64.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1	1
83	22.00	44.00	35.00	101.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	2	2
84	26.00	28.00	25.00	79.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2	2
85	26.00	44.00	38.00	108.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	1	1
86	15.00	26.00	20.00	61.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1	1
87	22.00	24.00	22.00	68.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2	2
88	15.00	29.00	15.00	59.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2	2
89	19.00	27.00	20.00	66.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2	2
90	13.00	20.00	23.00	56.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1	1
91	14.00	21.00	20.00	55.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1	1
92	27.00	30.00	24.00	81.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	1	1
93	26.00	39.00	35.00	102.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2	2
94	37.00	34.00	42.00	113.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	2	2
95	37.00	35.00	42.00	114.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	2	2
96	22.00	31.00	30.00	83.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	1	1
97	37.00	49.00	43.00	129.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	2	2
98	14.00	28.00	23.00	65.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1	1
99	24.00	26.00	21.00	71.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3	3
100	29.00	26.00	21.00	76.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3	3
101															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Gianina Montoya Sanchez.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: P1 1 Visible: 88 de 88 variables

	AGRUPEXPL	AGRUPBENE	AGRUPCONS	AGRUPPART	AGRUPVARINDE	AGRUPRTARE	AGRUPCOMP	AGRUPCONT	AGRUPVARDEPE	var	var	var
79	2	4	4	3	2	3	3	2	2			
80	3	4	4	4	3	4	3	3	3			
81	1	2	2	3	1	3	2	1	2			
82	1	2	2	2	1	2	1	1	1			
83	2	2	2	3	2	3	3	3	2			
84	2	2	2	2	1	3	1	2	2			
85	1	4	4	4	2	3	3	3	3			
86	1	2	3	2	1	2	1	1	1			
87	2	2	3	3	2	3	1	1	1			
88	2	2	2	2	1	2	1	1	1			
89	2	2	3	3	2	2	1	1	1			
90	1	2	2	3	1	2	1	1	1			
91	1	2	3	2	1	2	1	1	1			
92	1	2	3	2	1	3	2	1	2			
93	2	2	3	3	2	4	2	3	2			
94	2	3	4	5	3	5	2	3	3			
95	2	3	5	4	3	5	2	3	3			
96	1	2	3	2	1	3	2	2	2			
97	2	4	4	4	3	5	3	3	3			
98	1	2	2	2	1	2	1	1	1			
99	3	4	3	3	3	3	1	1	1			
100	3	4	3	3	3	4	1	1	2			
101												

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Ficha técnica

Ficha técnica 1

Denominación	:	Liderazgo organizacional
Tomado de	:	Verónica Dalila Castillo Vásquez (2020)
Adaptación	:	Raquel Coronel Vasquez y Gianina Montoya Sanchez (2021).
Ámbito de Aplicación	:	La organización Envak S.A.C. Lurigancho.
Tiempo	:	35 minutos
Forma de Administración:		Colectivo

Ficha técnica 2

Denominación	:	Cuestionario de desempeño laboral.
Autora	:	Verónica Dalila Castillo Vásquez (2020)
Adaptación	:	Raquel Coronel Vasquez y Gianina Montoya Sanchez (2021).
Ámbito de Aplicación	:	La organización Envak S.A.C. Lurigancho.
Tiempo	:	35 minutos
Forma de Administración:		Colectivo

Instrumentos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador a continuación, le presentamos, 30 preguntas sobre el liderazgo organizacional, y debe marcar el número de la tabla según su respuesta.

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

N°	ÍTEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
	AUTORITARIO EXPLOTADOR					
1	¿Considera usted que el gerente tiene una actitud imponente para solucionar problemas?					
2	¿Cree usted que solamente escucha a quien desea escuchar?					
3	¿La empresa promueve un clima laboral de calidad?					
4	¿Busca solucionar los conflictos existentes entre el personal de la empresa?					
5	¿Cree usted que toma en cuenta las sugerencias e ideas del personal?					
6	¿Al dar una indicación, espera que esta sea cumplida en el acto sin importar opiniones?					
	AUTORITARIO BENÉVOLO					
7	¿Las sanciones por incumplimiento de funciones son concluyentes?					
8	¿Busca alternativas y sugerencias para mantener las buenas relaciones humanas?					
9	¿Trabajando en equipo acepta los desafíos para la mejora organizacional ?					
10	¿Prefiere la comunicación escrita a la verbal?					
11	¿Considera usted que los funcionarios ejercen la gestión de manera vertical?					
12	¿Cree usted que los jefes consideran las sugerencias del personal?					
13	¿El personal operativo toma decisiones sobre las tareas sencillas?					
14	¿El personal administrativo desarrolla la gestión con eficacia?					
15	¿El personal operativo recibe recompensas en el cumplimiento de los objetivos ?					
	CONSULTIVO					
16	¿Los funcionarios brindan confianza solo al personal afín a su gestión?					
17	¿Los funcionarios delegan funciones específicas al personal de la organización?					
18	¿Considera usted que sus decisiones son mejorables?					
19	¿Las relaciones interpersonales del personal son de importancia para los gerentes?					
20	¿Se motiva al personal para lograr un desempeño laboral favorable?					
21	¿La comunicación entre gerentes y los colaboradores es flexible?					
22	¿Genera un clima laboral inseguro entre los miembros de la organización?					
23	¿La empresa organiza una cena navideña para la familia del trabajador?					
24	¿Los aguinaldos son reconocidos por la empresa?					
	PARTICIPATIVO - DEMOCRÁTICO					
25	¿El funcionario logra el cumplimiento de las actividades mediante intercambios y acuerdos tomados?					
26	¿Exige obediencia porque es la autoridad?					
27	¿Considera usted que los jefes otorgan instrucciones claras al personal de su cargo?					
28	¿El gerente brinda elogios al personal por el éxito de la organización?					
29	¿De qué manera distribuye la carga laboral considerando las opiniones de los colaboradores?					
30	¿Los jefes de equipo se preocupan en el cumplimiento de los proyectos en los plazos establecidos?					

Pertenece a Verónica Dalila Castillo Vásquez 2020 adaptado por Montoya y Coronel 2021

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, a continuación, tiene 30 preguntas sobre el desempeño laboral, y debe marcar el número de la tabla según la alternativa correcta en su respuesta.

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

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
	DESEMPEÑO DE LA TAREA					
1	El personal operativo desarrolla su labor eficacia					
2	Los gerentes ejecutan planes eficaces para lograr mayores ingresos para la empresa					
3	¿La empresa adquiere recursos a precios bajos para la producción de envases industriales reacondicionados?					
4	¿Solicita constantemente permisos durante la jornada laboral?					
5	¿El personal de Recursos Humanos inicia y termina sus labores puntualmente?					
6	¿Alcanza metas oportunamente con tareas ejecutadas apropiadamente?					
7	¿El personal operativo cumple satisfactoriamente las metas?					
8	¿Cuándo termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que se lo pidan?					
	COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES					
9	Los trabajadores logran mayor productividad para superar las metas.					
10	La planificación estratégica desarrollada por la alta dirección se aplica con eficiencia					
11	¿La empresa otorga permisos para festejar a la Virgen de Cocharcas?					
12	¿Las tareas asignadas al personal administrativo se cumplen con eficiencia?					
13	¿Las tareas que realizan los trabajadores se cumplen antes del tiempo previsto?					
14	¿Los jefes evalúan la calidad del trabajo realizado por el personal operativo?					
15	¿El trabajo en armonía de los colaboradores de la empresa coadyuva al logro de los objetivos?					
16	¿Los trabajadores que integran equipos consensúan propuestas para el logro de objetivos?					
17	¿El personal administrativo recibe capacitación en temas específicos carentes en la empresa?					
18	¿Los trabajos asignados en la empresa se efectúan con tecnología informática que se van innovar?					
19	¿Los jefes valoran los esfuerzos en el cumplimiento de tareas con justicia?					
20	¿La empresa brinda capacitaciones a los colaboradores en temas de Concar de la Sunat?					
	DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
21	¿Reacciona adecuadamente ante las quejas de sus compañeros de trabajo?					
22	¿Considera usted que mantiene una adecuada relación con la gerencia?					
23	¿Mantiene una adecuada relación con el personal de la empresa?					
24	¿La gerencia organiza reuniones para evaluar temas de personal de la empresa?					
25	¿Comparte las ideas y decisiones de la gerencia de la empresa?					
26	¿Los problemas económicos del país han afectado mi desempeño laboral?					
27	¿La crisis económica por el covid 19 ha afectado mi labor diaria?					
28	¿La paralización de empresas por el covid - 19 afectaron la calendarización anual de mi empresa?					
29	¿Ha participado en huelgas laborales?					
30	¿Participa activamente de las reuniones laborales?					

Pertenece a Verónica Dalila Castillo Vásquez 2020 adaptado por Montoya y Coronel 2021