



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estilos de liderazgo y rendimiento laboral de los trabajadores de
una academia pre universitaria de Villa María del Triunfo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Cuadra Navarro, Jhonatan (orcid.org/0000-0003-0161-6029)

ASESOR:

Dr. Garcia Yovera, Abraham Jose (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

En primer lugar, dedico este trabajo a Dios, por ser siempre mi guía y fuente inspiradora, así como darme la fuerza para llevar a cabo este proceso tan deseado.

A mis padres, por todo su amor, tesón y sacrificio durante todos estos años que duró mi carrera y por haber confiado en mi capacidad para lograr lo que ahora soy.

En especial, dedico mi trabajo a mi esposa, por estar siempre presente, acompañándome y siendo el apoyo que necesitaba a lo largo de esta etapa de mi vida.

A mi hija, por ser la fuente que motiva mis luchas y mi deseo de superación

Y en general, a todas las personas que de una manera u otra me brindaron su apoyo para culminar con éxito esta nueva meta propuesta.

Agradecimiento

Son demasiadas las personas a las que tengo que agradecer por haberme brindado su ayuda en la realización de este trabajo, sin embargo, comienzo por agradecer a mi Madre y mi Padre por todo su esfuerzo y dedicación para ayudarme a culminar mi carrera universitaria, por todo su apoyo brindado para no decaer cuando todo parecía imposible.

Asimismo, agradezco infinitamente a mi esposa que con sus palabras me hacía sentir orgulloso de lo que soy y siempre me impulsó a no rendirme y seguir hasta lograr mi meta

De igual forma, agradezco a mi asesor de Tesis, porque ha sido gracias a sus consejos y correcciones que hoy puedo culminar este trabajo.

En general, a todos mis profesores por haberme brindado todos los conocimientos necesarios para lograr hacer de mí, el profesional que requiere el país para salir adelante.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables, Operacionalización.....	13
3.3 Población y muestra	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV RESULTADOS	18
V DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población.....	15
Tabla 2 Estilos de liderazgo vs. Motivación laboral.	18
Tabla 3 Estilos de liderazgo vs. Desempeño laboral.	19
Tabla 4 Estilos de liderazgo vs. Competencia laboral	20
Tabla 5 Estilos de liderazgo vs. Rendimiento laboral.	21

Resumen

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y rendimiento laboral en los trabajadores de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023; la metodología de estudio fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 20 trabajadores. Asimismo, para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables estilo de liderazgo y rendimiento laboral, a la vez, se utilizó como instrumento el cuestionario, el mismo que constó de 13 interrogantes para la primera variable y 17 interrogantes para la segunda, de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Finalmente se determinó a través del coeficiente de rho Pearson que existente grado de correlación muy fuerte entre las variables Estilo de liderazgo y Rendimiento laboral con un valor de 0.777, asimismo, se logró un sig bilateral de 0.00 menor al 0.05, rechazando la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Palabras clave: Estilo de liderazgo, rendimiento laboral, trabajadores

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between leadership style and work performance in the workers of a pre-university academy located in Villa María del Triunfo, 2023; The study methodology was of the applied type, with a non-experimental design, under a quantitative approach and correlational level. The population and sample consisted of 20 workers. Likewise, for the collection procedure, exploratory analysis was used, evaluating the variables of leadership style and work performance, at the same time, the questionnaire was used as an instrument, which consisted of 13 questions for the first variable and 17 questions for the second. second, according to the Likert scale. For data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple tables with double entry, relative and absolute frequency. Finally, it was determined through the Pearson rho coefficient that there is a very strong degree of correlation between the variables Leadership style and Work performance with a value of 0.777, likewise, a bilateral sig of 0.00 less than 0.05 was achieved, rejecting the null hypothesis and accept the alternate hypothesis.

Keywords: leadership style, job performance, workers

I INTRODUCCIÓN

En la actualidad el liderazgo es una realidad compartida entre empresa y subordinado con el objetivo en común de alcanzar las metas planteadas. En este sentido, el liderazgo que impacta positivamente en los trabajadores genera una mayor motivación por parte de cada uno de ellos y en este sentido su compromiso y rendimiento laboral será mucho mayor sobre todo si existe una buena comunicación para coordinar todos los sectores de la empresa y lograr su competitividad.

Yallercco y Huarca (2019) realizaron un trabajo en el cual se plantearon como objetivo establecer qué influencia existe entre las clases liderazgo y el rendimiento laboral en los trabajadores de la enfermería de la ciudad de Juliaca, para el 2019. Esta investigación fue desarrollada de manera no experimental, para describir la relación existente entre las variables mencionada en un momento dado. El resultado fue un estudio que arrojó el 74,2% de opiniones sobre la existencia de un liderazgo transformacional y un 84,2% que mencionan un rendimiento laboral regular. En la prueba de Tau-b de Kendall no se obtuvo existencia entre ambas variables al obtener un p valor = 0.555, mayor de 0.05, que establece la no existencia de relación entre ambas durante ese periodo.

Oyarce, y Huamán (2019), presentaron un artículo para determinar si existía relación entre la manera de liderar de la gerencia y el rendimiento laboral administrativo de una universidad del Amazonas en el 2018. Por medio de la aplicación de los instrumentos se observó una relación directa entre las variables estudiadas que demuestran mejor actitud y conducta del líder con el trabajador y por ende, ocurre un mejor rendimiento laboral. Con respecto a liderazgo existe una relación de 60.86% y el rendimiento laboral de 73.13%, siendo el más fuerte el transformacional sobre el transaccional en la gerencia, lo cual hace que los subalternos sean consecuentes en cumplir sus metas y objetivos sin que intervenga el jefe

Salguero y García (2017), publicaron un artículo sobre la importancia que ejerce el liderazgo sobre el clima de trabajo de una organización, en especial en Instituciones de Educación Superior de Canadá por lo que se plantearon el objetivo de encontrar la relación a través del análisis de varias teorías, sus diversos

conceptos y antecedentes, concluyendo que si existe base teórica que demuestre que existe influencia entre las variables estudiadas debido a que el liderazgo es la base principal para que surja el buen desempeño laboral, siempre que exista un adecuado clima organizacional propiciado por el líder.

Pilligua y Arteaga (2019), se propusieron estudiar la existencia de una relación entre el clima laboral y el rendimiento productivo de los trabajadores de la empresa Hardepex Cía. Ltda. En su artículo muestran como las exigencias de la directiva para que se aumente la producción y ventas en tiempo record sin tomar los correctivos necesarios producen un ambiente laboral poco adecuado que influye en el rendimiento productivo de manera negativa, por lo cual concluyen que las empresas deben mejorar los ambientes de trabajo para de esta manera lograr que sus trabajadores sean más productivos.

Montañez (2022), muestra otro referente de importancia con su artículo: dedicado a las aproximaciones teóricas de la manera de liderar en los organismos educativos. El autor se propuso realizar una revisión teórica y documental de las diferentes formas existentes en liderazgo en las instituciones y en donde establece de acuerdo a su investigación que la manera de liderar influye en el funcionamiento de la organización indistintamente para los éxitos como para los fracasos. Por otro lado, concluye que el estilo de las organizaciones educativas se dirige cada vez más hacia el liderazgo democrático, en donde sus directivos son más flexibles y en donde las decisiones se toman en conjunto con los diferentes sectores de la institución. Aunado a eso, refiere en sus conclusiones que no existe un estilo de liderazgo absoluto, sino que por el contrario se aplican diferentes estilos de liderazgo de acuerdo a lo que esté necesitando la organización.

El presente estudio se enmarca en una academia pre universitaria ubicada en el distrito de Villa María del Triunfo – Lima, la cual, como se indica, brinda enseñanza pre universitaria a los alumnos que salen de educación media y necesitan de una preparación de calidad para proseguir estudios universitarios. Se percibe en la Academia problemas de estilo de Liderazgo tales como: la falta de liderazgo, ineficiente comunicación interna, diversidad de estilo de liderazgo, la misma que estaría trayendo como consecuencias la desmotivación por parte de los trabajadores, conflictos labores y bajo rendimiento laboral en la empresa, debido a que el rendimiento en los alumnos no es el que se espera. En vista de lo anterior

planteado, esta investigación se propone determinar si existe alguna relación entre la manera de liderar de la gerencia y el rendimiento en las labores de los colaboradores para poder encontrar alternativas que puedan solucionar la problemática.

Formulación del Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre estilo de liderazgo y rendimiento laboral en los trabajadores de la academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023?

Formulación de los Problemas Específicos: (a) ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo y la Motivación laboral en trabajadores de la academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023?, (b) ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo y la Desempeño laboral en los trabajadores de la academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023?, (c) ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo y la Competencia laboral en los trabajadores de la academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023?

En este sentido, este estudio se justifica teóricamente, debido a que servirá para ampliar los conocimientos teóricos sobre el tema investigado, toda vez que aún existe poca información sobre la manera en que se relacionan las variables de estudio y mediante los resultados obtenidos en este trabajo se podrán refutar o enriquecer las teorías que ya existen al comparar los resultados obtenidos de la relación entre la manera que se lleva el liderazgo y el rendimiento laboral existente en la academia pre universitaria estudiada durante el 2023. Se justifica metodológicamente porque el tema está siendo muy investigado dentro del comportamiento organizacional y la administración, razón por la cual se hacen esfuerzos que permitan explicar y medir la naturaleza de los estilos de liderazgo y de la percepción que tiene el trabajador sobre ellos. Igualmente, el conocer las causas externas e internas de la organización que afectan el rendimiento de todos los miembros de una organización, o que nos permitirá elaborar nuevos instrumentos para futuras investigaciones y dar a conocer los diferentes conceptos que existen sobre estas dos variables que aún se siguen estudiando sin llegar a un consenso general que elabore una definición generalizada. Justificación Práctica. Esta investigación servirá para mostrar a las organizaciones, como el tipo de liderazgo que se lleva a cabo influye en el servicio que prestan los empleados de las diferentes organizaciones en el país. Justificación social. Esta investigación

permitirá mostrar que la falta de un buen liderazgo influye en el buen desarrollo profesional y personal, en especial en los trabajadores de la academia pre universitaria en estudio.

Objetivo General: Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y rendimiento laboral en los trabajadores de la academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023

Objetivos Específicos: (a) Determinar la relación del estilo de liderazgo y la Motivación laboral en los trabajadores de la academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023, (b) Determinar la relación del estilo de liderazgo y la Desempeño laboral en los trabajadores de la academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023, (c) Determinar la relación del estilo de liderazgo y la Competencia laboral en los trabajadores de la academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.

Hipótesis General: H₁: Existe relación entre estilo de liderazgo y rendimiento laboral en los trabajadores de la academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023. H₀: No Existe relación entre estilo de liderazgo y rendimiento laboral en los trabajadores de la academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.

II MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta las diversas investigaciones en relación a nuestras variables de estudio.

Díaz (2017) realizó su trabajo de grado para determinar el impacto que produce la manera de liderar en una organización en el rendimiento del personal de la empresa Termaltec S.A. Por medio de un estudio descriptivo, correlacional y transversal y aplicando la escala de compromiso laboral de Utrecht a la muestra seleccionada, se pudo obtener los resultados para las variables estudiadas de acuerdo al punto de vista de cada uno de los 31 colaboradores entrevistados voluntariamente. Igualmente se realizó una entrevista al gerente de la empresa para conocer las nuevas estrategias a utilizar. Finalmente se concluye que el liderazgo actual impacta positivamente en los trabajadores porque obtiene más desempeño, compromiso y motivación en las labores realizadas por los empleados de la empresa Termaltec S.A

Yallercco y Umire (2020) aplicaron un estudio descriptivo mediante diseño no experimental para establecer la existencia de algún tipo de relación en las variables Estilo de liderazgo y Rendimiento laboral en una entidad de salud de Juliaca, específicamente en el área de enfermería. Con un corte transversal, fueron aplicados 3 instrumentos de escala de Likert para establecer la opinión de 120 profesionales de la enfermería. De la recolección de los datos se estableció que el 74.2% presentaba un liderazgo transformacional y el 84.2% presentó un rendimiento laboral regular durante el periodo que duró el estudio. Por otro lado, el resultado de la prueba estadística Tau-b de Kendall obtuvo un p valor = 0.555 mayor al 0.05, que determina que no existe relación significativa entre estilo de liderazgo y el rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud de Juliaca.

Moldes y Gómez (2021) realizaron un artículo para determinar las características de los nuevos estilos de liderazgo actual, estableciendo diferencias y similitudes entre los estilos de liderazgo de acuerdo a la generación del líder, y aplicando los conocimientos que se tienen sobre el compromiso y el punto de vista de los empleados. Para establecer el modelo definitivo de liderazgo intergeneracional, se realizó un análisis de los discursos de cada grupo de discusión, en donde se tomaron en cuenta dos competencias del líder, por un lado, su inteligencia emocional, tomando en cuenta que esta capacidad permite la

conexión perfecta entre pensamiento y comunicación que permiten un eficaz comportamiento y toma de decisiones y por otro lado, su perspectiva generacional que le permitirán al líder entender las diferencias generacionales.

En los Antecedentes Nacionales: Campos y Ludeña (2019) presentaron otro estudio sobre el liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Librerías Crisol SAC durante el 2017. Su finalidad era encontrar una herramienta que permitiera a todos los colaboradores, tanto en lo profesional, como técnico y personal, generar acciones que aumentaran significativamente, la rentabilidad de la empresa gracias a la guía de su líder. Para llevar a cabo su objetivo, investigaron una muestra probabilística de 36 trabajadores a través de un estudio básico y descriptivo que les permitió mejorar el desempeño laboral por medio de la distribución de actividades plasmadas en un manual de funciones. En sus conclusiones escriben que gracias a la aplicación del liderazgo se logró mejorar el desempeño laboral, así como y las destrezas de los colaboradores para lograr sus objetivos incrementando el rendimiento en el trabajo y la motivación para realizar las actividades en la empresa Librerías Crisol SAC

Minaya, (2019) desarrolló un artículo tomando como variables al liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los empleados de una empresa en Chosica, en el año 2020, con el objetivo de establecer la existencia de una relación significativa entre las variables en su investigación cuantitativa de tipo aplicado de diseño no experimental transversal. Concluye que existe correlación alta al presentar un de Rho Spearman de 0.839 con un p valor de 0.000 entre las variables estudiadas.

Del mismo modo, Guevara (2019), estudió las variables Liderazgo transformacional y Desempeño laboral, en la empresa Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L, ubicada en Lambayeque durante el periodo 2018 para determinar algún tipo de influencia entre las variables mencionadas. Para llevar a cabo su estudio, seleccionó una muestra de 30 colaboradores y utilizó el instrumento tipo encuesta tipo Likert en un estudio de diseño no experimental y transversal. De sus resultados se obtuvo que los colaboradores refirieron que el jefe no tenía clara la misión empresarial por lo que ellos a veces no sabían lo que tenían que hacer lo que generó que un 67% se encontrara en desacuerdo con la forma en que se lleva la empresa, mientras que un 53% respondieron que se encuentran a gusto con su

puesto. De acuerdo a los resultados obtenidos, el autor concluye la existencia significativa entre las dos variables y determina que mientras mayor es el liderazgo transformacional, mayor es el desempeño laboral.

Díaz (2019), eligió para su tesis de grado, la investigación sobre la repercusión que tenía el tipo de liderazgo aplicado por la directiva, en el desenvolvimiento de los empleados de la compañía Inversiones y Construcciones MYS EIRL. Para llevarla a cabo desarrollo una investigación de tipo explicativa y correlacional por medio de la realización de una encuesta en la muestra seleccionada, contentiva de trabajadores de la empresa, la cual arrojó el resultado de un Rho de Spearman de 0,674 que determina la existencia de una relación significativamente positiva moderada por lo tanto el autor demuestra estadísticamente, que existen repercusiones entre el tipo de liderazgo aplicado y el desenvolvimiento de los trabajadores es decir, si hay influencia de una variable sobre la otra que permite que mientras el gerente mejore su estilo de liderazgo se obtendrá un mejor desempeño laboral de los empleados.

García (2019) realizó su tesis con el objetivo de encontrar un vínculo entre las variables liderazgo, el rendimiento de docentes y la productividad académica en alumnos de quinto año de secundaria en un colegio situado en Ventanilla. Para su realización utilizó una encuesta aplicada en 100 alumnos del colegio Virgen de Fátima, RED 05 – UGEL, mediante un enfoque de tipo cuantitativo que le permitiera encontrar la relación entre las variables tomando en cuenta las opiniones de las personas que conformaron la muestra. Sus conclusiones evidenciaron que la mayoría opina que existe un liderazgo regular que influye en el desempeño de los profesores y por esta razón, también en el rendimiento estudiantil. Estos resultados permitieron establecer estrategias para mejorar el liderazgo de manera de mejorar el desempeño de los profesores y el rendimiento de los alumnos de la entidad educativa

Huahualuque (2018) desarrollo su trabajo de grado con el propósito de encontrar relación entre los estilos de liderazgo aplicados en la empresa Hipermercados Tottus de San Luis durante el periodo 2017 y su influencia en el desempeño laboral de sus colaboradores. Para desarrollar su investigación de tipo descriptiva, no experimental y transversal que permitiera correlacionar las variables, aplicó dos cuestionarios a una muestra conformada por 111 personas

entre las cuales 10 correspondían a los jefes, 13 eran supervisores y los 88 restantes eran trabajadores. Concluye que el tipo De sus conclusiones se evidencia que el tipo de liderazgo predominante era el autocrático y que en base al estudio correlacional que dio como resultado un coeficiente Rho de Spearman de 0.786 y un p-valor de 0.000, considerada como significativamente positiva y alta entre las variables de estudio, se considera la hipótesis de investigación y se acepta que los estilos de liderazgo adoptados por los jefes de la empresa Hipermercados Tottus en el año 2017, si tienen una influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores.

Por último, se cita como antecedente a Gabini y Salessi (2016) quienes validaron la Escala de Rendimiento Laboral individual realizada por Koopmans et al. (2013) aplicado primero en 31 estudiantes de posgrado y posteriormente con una muestra no probabilística de 434 trabajadores. Los resultados de las pruebas tanto exploratorias como confirmatorias sobre los datos obtenidos mostraron una estructura de 3 factores predominantes como son el Rendimiento en la tarea, el Comportamiento contraproducentes y el Rendimiento en el contexto, que mostraron una confiabilidad compuesta mayor a 0.70 (0.76, 0.76 y 0.72 correspondientemente) y validez mayor a 0.50. Los investigadores de esta manera conformaron un instrumento validado de 13 ítems para demostrar la medida del rendimiento laboral percibido.

En lo concerniente a la variable Estilos de liderazgo, el Diccionario de la Herencia Americana, conceptualiza el liderazgo como todo conocimiento o conducta que es utilizada por una persona para influir sobre otras, con la intención de lograr un objetivo deseado.

Campos (2020) se refiere al patrón de comportamiento de un líder como su estilo de liderazgo. Es el acto que despliega y realiza mientras ejerce su orientación. Es claro que la cultura organizacional y los estilos de liderazgo están estrechamente relacionados, ya que estos últimos pueden impactar el compromiso organizacional de los participantes y, a su vez, su capacidad para desempeñar su trabajo. El estilo de liderazgo debe tener una orientación cultural, teniendo en cuenta las creencias y tradiciones, normas y valores de los colaboradores, así como sus preocupaciones más apremiantes, para que esta influencia sea positiva.

Importancia, objetivo y su finalidad. Los buenos líderes son conscientes de la responsabilidad que tienen por lo tanto reconocen los principios del "ser, hacer, saber", que está arraigado en estos once principios: 1. Conocerse bien, 2. Trabajar para mejorar, 3. Leer, investigar, tomar clases apropiadas y otros métodos, 4. Mejorar las habilidades de liderazgo, 5. Ser competente en tecnología, 6. Como líder, debe conocer bien cuál es su función, 7. Comprender a fondo la manera en que trabaja su equipo, 8. Buscar responsabilidad por sus acciones, 9. Familiarizarse con los miembros de su equipo, 10. Considerar su bienestar, 11. Reconocer la importancia de mostrar interés genuino en los empleados.

Una serie de comportamientos gerenciales comparativamente duraderos que definen al gerente se conocen como su estilo de liderazgo. A la hora de alcanzar la excelencia, el estilo de gestión de una organización o la forma en que se dirige son factores clave (Torres, 2019). El autor observa que al líder le preocupa ser cauteloso, pero concluye en su trabajo que es difícil poder mencionar cual estilo de liderazgo es más efectivo que el otro, pues esto representaría simplificar un tema que presenta variadas situaciones y resultados, debido a que un estilo de liderazgo puede ser eficaz en un momento dado, pero no servir para otra circunstancia.

De acuerdo a Torres (2019), aunque son muchas las descripciones que se han hecho sobre el estilo de liderazgo, las que mayormente se han realizado tienen que ver con los estilos de líder democrático, liberal y autoritario. Y con respecto a lo que el líder necesita tener, se describen las siguientes cualidades en particular: Personalidad: Entusiasmo, Integridad, Autorrenovación, Análisis: Fuerza; juicio perceptivo, Logro: Desempeño; Audacia; trabajo en equipo, Interacción: Colaboración; Inspiración; Servicio a los demás.

Según Arjomandi (2021), en su libro *The Coming Leadership*, utiliza palabras como poder, dirección, control, gestión o supervisión para definir el rol de un líder. Si bien estos términos están relacionados con el liderazgo, también son conceptos que tienden a confundir por lo que no contribuyen a una comprensión común de este término. (Yukl 2013). Después de un análisis exhaustivo de la literatura sobre liderazgo, Stogdill (1974) llegó a la conclusión de que, sobre la definición de liderazgo, existen tantos conceptos como personas que han intentado definirlo, pero refiere que cuando se trata de dirigir, estructurar y facilitar las interacciones y actividades dentro de un grupo u organización, el liderazgo se refiere al proceso

mediante el cual se ejerce una influencia deliberada sobre los demás. Por lo tanto, en esta investigación se toma como concepto de que el liderazgo implica esencialmente persuadir a una o más personas para lograr objetivos específicos.

Funciones de Liderazgo. Dar sentido a los eventos es una de las responsabilidades del liderazgo. Los líderes efectivos permiten que otros interpreten eventos, comprendan por qué son importantes y detecten amenazas y oportunidades emergentes. También ayudan a las personas a alinearse en torno a objetivos y estrategias, promueven el compromiso y el optimismo y establecen confianza y cooperación mutuas. Por este motivo, la efectividad de un líder está determinada por la forma en que resuelve disputas, cumple obligaciones, detecta oportunidades y supera los desafíos que encuentra en el desempeño de sus funciones.

De acuerdo a la variable Rendimiento laboral, es definida por Cárdenas (2018) como la consecuencia obtenida del ambiente de trabajo de acuerdo a los recursos disponibles y a las metas establecidas para cada trabajador. Según el autor, la variable es el valor total anticipado por la organización en relación con los episodios discretos de comportamiento que realiza un individuo a lo largo de un período de tiempo predeterminado. Es decir, se trata del valor que la organización otorga a una serie de comportamientos de los empleados y en donde este valor, que puede ser positivo o negativo, supone que el empleado ayudó a la organización a alcanzar un determinado nivel de eficacia.

Sin embargo, según Gabini (2018) en su libro sobre Rendimiento Laboral, refiere que esta variable puede ser evaluada por medio de sus varias dimensiones y en especial en su desempeño en el medio y en el contexto. Ante esto, suelen recurrir a una amplia gama de estrategias, de las cuales destacamos las siguientes: Realizar el planeamiento de su trabajo dirigido a cumplir los objetivos, ya que, cuando estos se cumplen se incrementa la satisfacción del personal que labora en una empresa; Mejorar la autoestima de los empleados al reconocer sus tareas; Lograr que todos los trabajadores participen de la planeación en la empresa. .

Instrumento para evaluar el Rendimiento laboral.

Koopmans, (2013) es el creador del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ), el cual está compuesto por 18 preguntas que indagan sobre las tres dimensiones principales de la variable y según el autor, el rendimiento laboral

puede medirse mediante este cuestionario, que tiene propiedades psicométricas adecuadas, indistintamente de su ocupación (Koopmans et al., 2014).

Dimensiones.

Motivación laboral: Según Cubas (2016), la motivación laboral es el impulso que tienen los empleados para lograr sus metas u objetivos, y depende de varios factores internos y externos. Los tres factores motivacionales: el enfoque y la dirección del comportamiento, la cantidad de esfuerzo realizado y la persistencia del comportamiento, son preferidos de diferentes maneras por los colaboradores.

Indicadores de la motivación laboral: Necesidades, impulsos e incentivos

Desempeño laboral: esta idea enfatiza la forma en que son completadas las tareas y el valor del empleado para lograr las metas, incluso en la forma en que se completa el trabajo. Como resultado, las habilidades del trabajador se examinan para ver cómo se aplican a la realización de sus tareas. En este sentido, el desempeño laboral se refiere a cómo un empleado completa las tareas en una organización; se observa con frecuencia que los empleados tratan de dar a las organizaciones su mejor esfuerzo para lograr las metas. También puede estar relacionado con un aumento en la compensación fija, pero esto no es muy común. Como factor de motivación para el empleado, éste debe estar respaldado por un aumento de salario o bonificaciones, aunque no siempre son la norma (Palpa y Juárez, 2020). : Incidentes críticos, Comparaciones multipersonales, Compromiso, Habilidades sociales

Competencia laboral: Cahuana (2018) la define como la capacidad de utilizar prácticamente de manera conjunta los conocimientos adquiridos con la personalidad de cada persona y los rasgos de personalidad que facilitan la resolución de diversas situaciones. Por este motivo, se refieren a la competencia laboral como un complejo conjunto de capacidades culturales, habilidades y valores que el trabajador puede justificar en el desarrollo de las situaciones propias de sus funciones laborales.

Los indicadores de la competencia laboral son: Motivación, Rasgos de personalidad, Conceptos de uno mismo, Conocimientos y Habilidades

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según Álvarez (2020), cuando el objetivo del estudio es producir nuevos conocimientos que allanan el camino para la resolución práctica de problemas, se debe utilizar la investigación aplicada, por lo cual esta investigación fue aplicada porque su objetivo fue comparar el marco teórico con la realidad en cuanto a los factores de liderazgo y desempeño de los empleados.

Igualmente, el diseño de investigación es transversal y no experimental. Según Álvarez (2020), refiere que no se manipulan las variables investigadas. Por este motivo el diseño se muestra en dos categorías: no experimental porque se realizó la identificación del grupo de entidades que representan el tema de estudio y se observaron los datos sin realizar modificación alguna. Por otro lado, se muestra transversal porque los datos se recopilaron de forma simultánea, lo que permitió a la investigación poder describir y analizar la existencia de una relación en el momento de estudio.

Se determinó el enfoque cuantitativo. Según Hernández et al (2014), representa ciertos conjuntos de procesos secuenciales y probatorios, en los cuales se desarrollan por etapas que no pueden saltar ni evitar. El marco conceptual se construye una vez definidas las ideas que se van a desarrollar. utilizando los datos de la encuesta recopilados. Luego se examinan las medidas que se obtuvieron usando el enfoque cuantitativo.

De igual manera, Hernández et al. (2014) señalan que la investigación de diseño descriptivo y correlacional es aquella que tiene como objetivo comprender el comportamiento de cada variable antes de descifrar la relación que existe entre las dos variables.

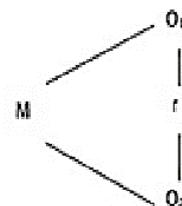
A continuación, se muestra el esquema del diseño donde se aprecia que:

M = Muestra seleccionada de 20 trabajadores

O1= Variable estilo de liderazgo

O2= Variable Rendimiento laboral

R = Relación entre las variables



3.2. Variables, Operacionalización

El presente trabajo de investigación se distribuye en dos variables:

Variable.1. Estilo de Liderazgo

Definición conceptual: Se refiere a la manera particular de gestión que tiene el gerente de una organización, en donde alcanzar la excelencia depende de su dirección o del estilo de gestión dominante (Torres, 2019).

Definición operacional: Para su operacionalización se realiza un Cuestionario de Estilos de Liderazgo, en donde se evalúan las dimensiones: estilo Democrático, estilo Liberal y estilo Autoritario por medio de sus indicadores

Dimensiones

Liderazgo democrático: Este tipo de liderazgo descentraliza el poder, funciona como un grupo social y mantiene informados a los trabajadores sobre los factores que afectan sus trabajos. El líder democrático fomenta que sus empleados participen en la toma de decisiones, colaborando con ellos para determinar qué se debe hacer y confía en su responsabilidad en lugar de la supervisión directa (Torres, 2019).

Indicadores: 1 Consulta ideas, 2 Consulta opiniones. 3 trabajo en equipo

Liderazgo Autoritario: Un líder autocrático toma el control total de la toma de decisiones, toma la iniciativa, guía, inspira y administra al subordinado. El líder sirve como guía y como tomador de decisiones. Puede creer que solo él es competente y capaz de tomar decisiones cruciales, y puede pensar que sus subordinados no pueden tomar sus propias decisiones. La obediencia y el apego a sus decisiones son las respuestas que se esperan de los subordinados (Torres, 2019).

Indicadores: 1 Centraliza las decisiones, 2 Escasa comunicación y 3 Escasa motivación y guía

Liderazgo Liberal: Es alguien que delega el poder de tomar decisiones y mantiene muy poco contacto y apoyo con la parte administrativa y subalternos. En ocasiones adoptan un estilo de liderazgo paternalista, en el que se priorizan las necesidades del individuo sobre las de la organización (Torres, 2019).

Indicadores: 1 Falta de contacto y apoyo 2 Delegación de autoridad y 3 Autocontrol del trabajador

Escala de medición: Ordinal

Variable 2. Rendimiento Laboral

Definición conceptual: El rendimiento en el trabajo es el logro obtenido en el entorno laboral relacionado con los recursos que se tienen a mano. Según Salas y Huaranga (2018), el concepto dependerá de las metas u objetivos establecidos para un empleado en específico.

Definición operacional: La operacionalización de esta variable se obtendrá al aplicar un cuestionario con preguntas elaboradas en base a sus dimensiones

Dimensiones:

Motivación laboral: La capacidad de los empleados para lograr metas u objetivos se denomina motivación laboral (Cubas, 2016), la cual puede ser alterada por factores del medio externo como interno.

Indicadores: 1 Necesidades, 2 Impulsos y 3 Incentivos

Desempeño laboral: El concepto de desempeño laboral pone énfasis en cómo se completan las tareas, donde existe el valor del trabajador para alcanzar las metas, incluso en cómo se completan las tareas (Juárez y Palpa, 2020).

Indicadores: 1 Compromiso, 2 Comparaciones multipersonales y 3 Habilidades sociales

Competencia laboral: Cahuana (2018) define la competencia laboral como la capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos y los rasgos de personalidad a una variedad de situaciones de manera integrada. La competencia laboral también se define como la complejidad de un conjunto de capacidades, culturas, habilidades y valores que un individuo puede justificar en el desarrollo de situaciones propias de su giro laboral.

Indicadores: 1 Motivación, 2 Rasgos de personalidad y 3 Conocimientos

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población y muestra

La población es el grupo de personas o cosas sobre las que te interesa aprender más durante una investigación; también denominado universo o población, puede incluir individuos, animales, datos de nacimientos y registros médicos, muestras de laboratorio y una variedad de otras cosas. (López, 2004). En la presente investigación, la población está compuesta de 20 colaboradores los cuales se distribuyen de acuerdo a la tabla 1.

Tabla 1

Distribución de la población

Cargo	Cantidad
Directivos	3
Personal	6
Profesores	9
Personal de limpieza	1
Personal de seguridad	1
Total	20

Criterio de inclusión: Se incluyen las personas que trabajan dentro de las instalaciones de la academia, los cuales se encuentran descritos en la tabla 03.

Criterio de exclusión: se excluyen los estudiantes y sus representantes, a los cuales no se les aplicará la encuesta.

Muestra: Según Cabezas et al. (2018), la Muestra viene a ser una parte representativa de la población, cuyo estudio permite conocer sus características y en este caso, la muestra es la totalidad de la población.

Muestreo: El muestreo es el proceso de elegir las partes constituyentes de una muestra de toda la población. Implica un conjunto de lineamientos, métodos y estándares que se utilizan para seleccionar los componentes de una población que mejor reflejan el comportamiento de toda la población (López, 2004). Según la unidad de análisis de la presente investigación, el muestreo es equivalente a los 20 sujetos

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las investigaciones obtienen información por medio de diferentes formas, las cuales antes de ser aceptadas deben de ser aceptadas por expertos y a la vez, ser confiables (De Aguiar, 2016). En esta investigación de enfoque cuantitativo, se utilizarán las técnicas de observación y Encuesta. De acuerdo a Hernández et al. (2014), la encuesta, está considerada como el instrumento de investigación que tiene varias preguntas tipificadas, que están dirigidas a una muestra representativa de las personas para averiguar lo que piensan sobre un tema. Igualmente los cuestionarios tipo Likert, son otro método de recopilar datos por medio de preguntas elaboradas a ser respondidas de acuerdo a las escalas de valores.

Validez: Cuando un instrumento puede calcular la variable que se desea medir, se dice que el instrumento tiene validez, y esta puede ser medida en diferentes niveles que se establecen mediante el criterio de los jueces a través de la valoración global de los ítems del cuestionario (Hernández et al, s.f).

Confiabilidad: Cuando una herramienta de medición se aplica repetidamente al mismo objeto o persona, se dice que es confiable si los resultados son iguales o comparables. (Hernández y colaboradores, s/f). El coeficiente Alfa de Cronbach, cuya evaluación va de 0 a 1, se utiliza para medir la confiabilidad de los instrumentos utilizados.

La confiabilidad para cada una de las variables del estudio se muestra en el Anexo 07 y fue calculada en el SPSS utilizando Alfa de Cronbach, en donde se obtuvo 0.777 para Tipo de Liderazgo y 0.810 para Rendimiento Laboral, ambas consideradas de Alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Luego de establecido el nivel de confiabilidad de los instrumentos por el Alfa de Cronbach, se aplican las preguntas que darán los datos necesarios para medir las variables. Estos datos son arreglados en tablas que podrán ser analizadas estadísticamente para establecer el grado de correlación de las variables. Para analizar e interpretar los hallazgos se utilizaron estadísticas descriptivas mostradas en tablas de frecuencia para cada ítem que se ha construido en los instrumentos correspondientes.

Dado que el nivel de la escala es el intervalo, las estadísticas inferenciales también se utilizan para verificar hipótesis que demuestren la correlación entre las dos variables de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos se recurrió al análisis por SPSS, programa estadístico de IBM que brinda una serie de herramientas que se utilizarán para aplicar el Alfa de Cronbach para evaluar el nivel de confiabilidad del instrumento. La información se recopilará utilizando las herramientas y técnicas del cuestionario, se registrará en un archivo de datos para la depuración de datos y se someterá a

análisis de normalidad estadística. Esta información permitirá seleccionar el método inferencial más adecuado para confirmar las hipótesis.

Para Guevara et al (2020), el análisis descriptivo es la técnica que se utiliza para obtener los datos durante la investigación. Tiene muchas aplicaciones, pero siempre es necesario fijarse un objetivo. Al describir con precisión actividades, objetos, procesos y personas, la investigación descriptiva busca comprender las condiciones, prácticas y actitudes que prevalecen.

Veiga et al. (2020) aporta la información al mencionar que el análisis estadístico inferencial puede aportar de qué manera se distribuyen las probabilidades. mostrando en que rango de intervalos de confianza de los valores arrojados y realiza la prueba de hipótesis que será la que permita poder asegurar que algo vuelva a ocurrir en una población o muestra, tomando en cuenta un cierto nivel de confianza. Estas herramientas son útiles para evaluar la efectividad de las modalidades de trabajo y las intervenciones educativas porque también permiten comparaciones entre poblaciones.

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación se cumplen con los criterios éticos al realizar el proceso de recopilación de los datos sin que exista manipulación ni alteración de los mismos en beneficio propio. Para la realización de la encuesta se debe obtener un consentimiento informado de las personas a las cuales se les notifica la finalidad de la acción y la importancia de su colaboración en la realización de la investigación, respetando su confidencialidad para que ello no pudiera generar ningún perjuicio institucional, profesional o personal con relación a los datos aportados, los cuales serían utilizados para fines académicos respectivos

IV RESULTADOS

Este capítulo muestra los resultados de los objetivos establecidos en el estudio.

Objetivo Específico 01: Determinar la relación del estilo de liderazgo y la Motivación laboral en los trabajadores de la academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.

H₁: Existe relación entre estilo de liderazgo y la Motivación laboral en los trabajadores de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.

H₀: No existe relación entre estilo de liderazgo y la Motivación laboral en los trabajadores de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.

Tabla 2

Estilos de liderazgo vs. Motivación laboral.

		Motivación laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Estilos de liderazgo	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,774**
	Regular	0,0%	85,0%	5,0%	90,0%	
	Optimo	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%	Sig. (bilateral) 0,000
Total		0,0%	85,0%	15,0%	100,0%	

Nota. Aplicando el Rho de Pearson, en la Tabla 02 se observa una correlación de 0.774 entre Estilos de liderazgo y Motivación laboral, la cual indica una correlación muy fuerte que llega a sustentar una relación directa y proporcional entre ambas.

De manera similar, se aplicó el Rho de Pearson a nuestra primera hipótesis específica en la cual se determinó aprobar la hipótesis de investigación con el resultado de Sig bilateral = 0,00 < 0,05. Por lo tanto, al aceptar H₁ se tienen que: Existe relación entre estilo de liderazgo y la Motivación laboral en los trabajadores de la academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023, resultado que se apoya en el cruce de porcentajes y muestra que los tipos de liderazgo influyen regularmente en la motivación laboral con un 85,0%.

Según la estadística inferencial, la academia pre universitaria de Villa María del Triunfo, Lima, debe aplicar planes de estilo de liderazgo con el fin mejorar la motivación laboral.

Objetivo específico 02: Determinar la relación del estilo de liderazgo y el Desempeño laboral en los trabajadores de la academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023

H₁: Existe relación entre estilo de liderazgo y la Desempeño laboral en los de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.

H₀: No existe relación entre estilo de liderazgo y la Desempeño laboral en los de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.

Tabla 3

Estilos de liderazgo vs. Desempeño laboral.

		Desempeño laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Estilos de liderazgo	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,688** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	10,0%	70,0%	10,0%	90,0%	
	Optimo	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%	
Total		10,0%	70,0%	20,0%	100,0%	

Nota. Aplicando Rho de Spearman se obtuvo una correlación sustancialmente fuerte de 0.688 entre estilos de liderazgo y desempeño laboral y una Sig bilateral = 0,000 < 0,005. Este resultado acepta la hipótesis alterna (H1): Existe relación entre estilo de liderazgo y la Desempeño laboral en los trabajadores de la academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.

Este resultado se sustenta a través del cruce de porcentajes, determinando que el estilo de liderazgo influye regularmente con el desempeño laboral en un 70.0%.

Según la estadística inferencial, la academia pre universitaria de Villa María del Triunfo, Lima, debe aplicar efectivizar el estilo de liderazgo con el fin mejorar el desempeño laboral.

Objetivo específico 03: Determinar la relación del estilo de liderazgo y la Competencia laboral en los trabajadores de la academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.

H₁: Existe relación entre estilo de liderazgo y la Competencia laboral en los de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.

H₀: No existe relación entre estilo de liderazgo y la Competencia laboral en los de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.

Tabla 4

Estilos de liderazgo vs. Competencia laboral

		Competencia laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Estilos de liderazgo	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,738** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	85,0%	5,0%	90,0%	
	Optimo	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%	
Total		0,0%	85,0%	15,0%	100,0%	

Nota. Observando la tabla 04, se observa que al aplicar la Rho de Pearson se obtiene una correlación de 0.738 entre estilos de liderazgo y competencia laboral que demuestra que existe una correlación muy fuerte, directa y proporcional entre ambas.

Asimismo, la Sig. Bilateral arrojó un valor de $0.00 < 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna, la misma que se sustenta a través del cruce de porcentajes, determinando que los estilos de liderazgo influyen regularmente con la competencia laboral con un 85.0%.

Según la estadística inferencial, la academia pre universitaria de Villa María del Triunfo Lima, debe aplicar formular estilos de liderazgo con el fin mejorar la competencia laboral.

Objetivo general: Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y rendimiento laboral en los trabajadores de la academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023

H₁: Existe relación entre estilo de liderazgo y el rendimiento laboral en los de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.

H₀: No existe relación entre estilo de liderazgo y el rendimiento laboral en los de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.

Tabla 5

Estilos de liderazgo vs. Rendimiento laboral.

		Rendimiento laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Estilos de liderazgo	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,777** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	85,0%	5,0%	90,0%	
	Optimo	0,0%	0,0%	10,0%	10,0%	
Total		0,0%	85,0%	15,0%	100,0%	

Nota. De acuerdo a la tabla 05, aplicamos el Rho de Pearson y se obtuvo una correlación de 0.777 entre las variables estilos de liderazgo y rendimiento laboral que denota una correlación muy fuerte, directa y proporcional entre ambas.

De este modo, al aplicar Rho de Pearson se obtuvo una Sig. Bilateral de 0.00 menor al 0.05, que determina que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna, la misma que se sustenta a través del cruce de porcentajes, determinando que los estilos de liderazgo influyen regularmente con el rendimiento laboral con un 85.0%. Según la estadística inferencial, la academia pre universitaria de Villa María del Triunfo Lima, debe optimizar los estilos de liderazgo con el fin mejorar el rendimiento laboral.

V DISCUSIÓN

En este capítulo se discute cada resultado que se obtuvo de acuerdo con los objetivos trazados. Los mismos también se compararon con otros estudios que analizaron iguales variables.

Con respecto al objetivo general: Usando el Rho de Pearson, pudimos lograr una correlación entre las variables de estilos de liderazgo y Rendimiento laboral de 0,777, lo que indica una correlación muy fuerte y una relación directa y proporcional entre ambas. De manera similar, se aplicó el Rho de Pearson a nuestra hipótesis general, lo que arrojó una Bilateral Sig. se rebate la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, que se sustenta en el cruce de porcentajes y en la $\text{sig} < 0.05$, por lo que se concluye que las prácticas de liderazgo afectan consistentemente el rendimiento laboral con un efecto del 85%. Estos resultados se corresponden con los de Oyarce y Huamán (2019), quienes encontraron relación entre el tipo de liderazgo y el rendimiento laboral de trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Amazonas – 2018. Con respecto a liderazgo existe una relación de 60.86% y el rendimiento laboral de 73.13%, siendo el más fuerte el transformacional sobre el transaccional en los jefes de oficina, lo cual hace que los trabajadores sean consecuentes en cumplir sus metas y objetivos sin que intervenga el jefe. De igual manera, los resultados se soportan en el hallado por Minaya (2019), quien logró demostrar la existencia de una alta influencia entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en la empresa estudiada, al obtener en su estudio un índice Rho de Spearman= 0,839 y un p-valor= 0,000, entre las dos variables.

En cuanto al objetivo específico 01, utilizamos la Rho de Pearson y llegamos a una correlación entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión motivación laboral de 0,774, y en donde se encontró una correlación muy fuerte propia de una relación directa y proporcional entre ambas variables. El mismo método se utilizó para obtener una Sig Bilateral de 0,00, menor que 0,05 que desmiente la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, que también se sustenta con el cruce de porcentajes y muestra que los estilos de liderazgo influyen consistentemente en la motivación laboral con un 85.0%. Los hallazgos se contrastan con los de los estudios de los autores Moldes y Gómez de 2021, que observaron nuevos estilos

contemporáneos de "liderazgo" que estaban estrechamente relacionados con la teoría del compromiso. El objetivo inicial fue identificar, utilizando diez categorías de análisis, las diferencias y similitudes en los estilos de gestión de liderazgo percibidos por los empleados y luego, enfocados en los resultados se propuso el desarrollo de un modelo de liderazgo intergeneracional, fundamentado en las competencias inteligencia emocional y la perspectiva generacional, por medio de los grupos de discusión, como forma de aprovechamiento del talento intergeneracional. Ofrecen como conclusión un modelo de liderazgo intergeneracional que se basa en dos competencias transversales. Por un lado, la perspectiva intergeneracional, definiéndola en una competencia, se referiría a la capacidad de los directivos para comprender y gestionar las diferencias generacionales. Por otro lado, la inteligencia emocional en la gestión es la habilidad de fusionar eficazmente el pensamiento y la comunicación bajo la presunción de que nuestras emociones influyen en nuestro comportamiento y toma de decisiones. Está claro cuán crucial es para una empresa reconocer los estilos de liderazgo utilizados en sus operaciones y determinar si promueven el crecimiento organizacional y una cultura laboral positiva que mantenga a los empleados motivados mientras llevan a cabo sus responsabilidades diarias. A esta conclusión llegó también Díaz (2017), quien encontró en sus resultados evidencia de que la motivación es consecuencia de un buen liderazgo en la organización y de las estrategias planteadas para esto.

Para poder establecer el segundo objetivo específico se aplicó la Rho de Pearson, para estudiar la influencia ejercida por el estilo de liderazgo y el desempeño laboral, el cual es una dimensión de la segunda variable en estudio. Los resultados de la correlación arrojaron un valor de $Rho = 0.688$ entre el estilo de liderazgo y la dimensión desempeño laboral que evidencia una influencia significativamente fuerte entre las variables, en una relación directa y proporcional. Del mismo modo, nuestra hipótesis de H_0 se sometió a la Rho de Pearson para generar una Bilateral Sig de 0.000 menor de 0.05 por lo que se acepta la hipótesis propuesta, que se sustenta en el cruce de porcentajes e indica que los estilos de liderazgo regularmente tienen una influencia del 70,0 por ciento en el desempeño laboral. Se comparan estos resultados con el estudio de Huahualuque (2018) donde se examinaron las técnicas de gestión y su impacto en la productividad de los

trabajadores durante el 2017 en una empresa Tottus S.A., con el fin de mostrar cuánto incide el estilo de un líder en el desempeño de su trabajo en los miembros de su equipo en la empresa. Se consideró una metodología descriptiva correlacional, no experimental, transversalmente. La muestra estudiada comprendía 111 empleados, distinguidos en 88 trabajadores, 13 supervisores y auxiliares, y 10 jefes. A este grupo se le entregaron dos cuestionarios para medir las variables de estudio y sus dimensiones. Se concluye de acuerdo a los resultados que existe el predominio del estilo de liderazgo autocrático. Las hipótesis del estudio fueron sustentadas por el Coeficiente de Spearman, que reveló una fuerte relación ($r=0.786$, $p=0.000$) entre las filosofías de liderazgo utilizadas y la productividad de los colaboradores de Hipermercados Tottus 2017. Con estos hallazgos hemos abordado el tema fundamental y explorado el reclamo fundamental: Las prácticas de liderazgo utilizadas si lograban una diferencia positiva y de gran impacto en la productividad de los trabajadores de la empresa Hipermercados Tottus 2017. Los hallazgos se comparan con estudios de los autores Yallercco y Umire (2020), quienes investigaron la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en enfermeras del Sector Salud de Juliaca. La muestra fue de 120 trabajadores del área de enfermeros de los cuales se obtuvieron los datos mediante tres instrumentos con escalas tipo Likert. Resultados: la prueba Tau-b de Kendall reveló que no existe relación entre las dos variables (valor $p=0,555$). De la misma manera, el 74 por ciento de las enfermeras demostró liderazgo transformacional y el 84 por ciento mostró un desempeño laboral regular durante el estudio. Conclusión: En las enfermeras que trabajan en el sector salud, el estilo de liderazgo no se correlaciona con el desempeño laboral. Lo descrito permite comprender la trascendencia de los estudios que sustentan los estilos de liderazgo en las organizaciones, permitiéndoles potenciar las capacidades de los líderes que tienen personal bajo su supervisión, lo que se verá reflejado en el desempeño de sus funciones. Por otro lado, Guevara (2019), encontró relación entre la manera transformacional del Liderazgo y el desempeño que ponían sus trabajadores, al obtener resultados del 67% de colaboradores que no se encontraron de acuerdo en que el jefe tuviera una idea clara de cómo ordenar, lo que genera que un 47% respondiera que no se encontraba a gusto con su puesto de trabajo, y al respeto concluye que de existir un aumento en los resultados de liderazgo transformacional

igualmente aumentaría el desempeño laboral. Podemos inferir de lo dicho que las empresas deben poner un fuerte énfasis en comprender los diferentes estilos de liderazgo y crear planes para desarrollar estas habilidades porque el liderazgo efectivo alienta a los empleados a desempeñarse bien y alcanzar las metas establecidas.

En cuanto al objetivo específico 3, al aplicar Rho de Pearson se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,738 entre la variable estilos de liderazgo y la dimensión competencia laboral que indica una correlación muy fuerte y directamente proporcional entre ambas. De igual manera se obtuvo una Sig Bilateral de 0,000 menor que 0,05 por lo cual se acepta la hipótesis propuesta al sustentarse en el cruce de porcentajes, que las prácticas de liderazgo afectan regularmente la competencia laboral en un 85%. Estos hallazgos se contrastan con la investigación del autor Torres, (2019), quien afirma que el término “estilo de liderazgo” se refiere a un grupo de comportamientos relativamente constantes que definen la manera de liderar del gerente. El autor observa que es importante que un líder adopte un enfoque cauteloso, pero llega a la conclusión de que no existe mayor eficacia entre uno y otro tipo de liderazgo, por lo que opina que mencionar que uno tipo sea más eficaz que el otro sería simplificar demasiado el tema dada la amplia variedad de situaciones de liderazgo, esto equivale a decir que lo que a un líder le resulta no tiene porqué resultarle a otro. Esta variable está más relacionada con las competencias laborales; el autor Cahuana (2018) la describe como la capacidad de integrar conocimientos adquiridos y rasgos de personalidad que facilitan la resolución de problemas en una variedad de contextos. Esta variable está relacionada con la competencia laboral, lo que viene a ser un complejo conjunto de habilidades y destrezas que es la complejidad de un conjunto de capacidades, culturas, habilidades y valores que el trabajador puede justificar en el desarrollo de sus funciones laborales. A la luz de lo que se ha dicho, las empresas deben tomar nota de las filosofías de liderazgo utilizadas en sus operaciones porque afectan el grado de compromiso de los empleados con su trabajo, la eficacia con la que logran sus objetivos y la motivación que tienen para mejorar sus habilidades profesionales.

VI. CONCLUSIONES

1. Cumpliendo con el objetivo general, se determinó a través del Rho de Pearson que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo y el rendimiento laboral, con un Rho de Pearson de 0.777 y un sig bilateral de 0.00 menor a 0.05, que determina aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula
2. En cuanto al cumplimiento del objetivo específico 01, se determinó a través del Rho de Pearson que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo y la dimensión motivación laboral con un Rho de Pearson de 0.774 y un sig bilateral de 0.00 menor a 0.05, que determina aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula
3. Con respecto al cumplimiento del objetivo específico 02, se determinó a través del Rho de Pearson que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo y la dimensión desempeño laboral con un Rho de Pearson de 0.688 y un sig bilateral de 0.00 menor a 0.05, que determina aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula
4. Finalmente, para cumplir con el objetivo específico 03, luego de aplicar Rho de Pearson, se determinó que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo y la dimensión competencia laboral con un Rho de Pearson de 0.738 y un sig bilateral de 0.00 menor a 0.05, que determina aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula

VII. RECOMENDACIONES

Según el objetivo general, se recomienda al responsable de una academia pre universitaria de Villa María del Triunfo, Lima, la implementación de estrategias para el desarrollo de un liderazgo democrático, elaborando un programa que ayude a los colaboradores a que expresen sus consultas y que sus opiniones sean valoradas por sus superiores y por la empresa, permitiendo generar oportunidades de crecimiento, conllevando a la mejora de su rendimiento laboral e institucional.

Se recomienda al responsable de una academia pre universitaria de Villa María del Triunfo, Lima, establecer un plan de desarrollo para aquellas personas que manejan grupos y tienen trabajadores a su cargo, aplicando programas para el desarrollo de sus habilidades directivas como comunicación eficaz, inteligencia emocional, relaciones interpersonales, la misma que permitirá que los trabajadores se sientan satisfechos con el buen liderazgo de sus jefes y logren una motivación laboral en su labor diaria.

Se recomienda al responsable de una academia pre universitaria de Villa María del Triunfo, Lima, la formulación de programas para el desarrollo del trabajo en equipo, la formación de equipos multidisciplinarios, así como un incentivo laboral para aquellos trabajadores que cumplan los objetivos planteados, permitiendo que los trabajadores se sientan satisfechos por su laboral y mejore su desempeño laboral.

Recomendamos al responsable de una academia pre universitaria de Villa María del Triunfo, Lima, evaluar progresivamente el estilo de liderazgo efectuado en la institución, verificando que se ejerza un liderazgo participativo entre jefe y trabajador, permitiendo que cada uno de ellos se retroalimente, tomando decisiones participativas, cumpliendo objetivos en común, la misma que permitirá mejorar las competencias de cada trabajador en beneficio de la institución.

REFERENCIAS

- Arjomandi, F. (2022). El liderazgo que viene. *Journal of the Sociology and Theory of Religion*, 13: 100-139. DOI: [https://doi.org/ 10.24197/jstr.1.2022.100-139](https://doi.org/10.24197/jstr.1.2022.100-139)
- Asnai, J. (2022). *Las siete cualidades de liderazgo más importantes*. MichaelPage. <https://www.michaelpage.es/advice/empresas/consejos-de-iniciacion-del-personal/cualidades-de-liderazgo-mas-importantes>
- Cabezas, A. y Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento* 6 (11) 742-761
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cahuana, J. (2018). *Liderazgo organizacional y competencias laborales en trabajadores del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Sede Ica – 2018*. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32833/cahuana_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos, M., & Ludeña, C. (2019). El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Librerías Crisol S.A.C. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV (28).
- Canchanya, R. (2019). *Las características que definen los estilos de liderazgo en los head prefects del colegio Santa Margarita, distrito de Santiago de Surco, Lima – Perú*. [Tesis para optar el Grado de Magíster en Educación]. Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4279/MAE_EDUC_TyG E-L_013.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Correa, J., Rodríguez, M. y Pantoja, M. (2018). Liderazgo ético en las organizaciones: una revisión de la literatura. *AD-minister*, 32. <https://www.redalyc.org/journal/3223/322357101003/html/>
- De Aguiar, M. (2016). Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. Consultado el 05

- de Junio de 2021. <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Díaz, A. (2017). *El impacto del liderazgo organizacional en el rendimiento laboral*. [Tesis de Grado]. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18021/DiazMoyanoAlexander2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Díaz, M. (2022). *¿Qué estilo de liderazgo es mejor?* Artículo académico. Universidad de Piura. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2022/02/que-estilo-de-liderazgo-es-mejor/>
- Díaz, S. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. periodo – 2019*. [Tesis de Grado] Universidad Nacional de Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3807>
- Conexión Esan (2018). El papel del líder en el manejo y resolución de conflictos. Essan Business <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-papel-del-lider-en-el-manejo-y-resolucion-de-conflictos>
- Figuroa, M. y Galindo, A. (s/f). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos. Consultado el 05 de Junio de 2021. <https://s5b29f6118554e322.jimcontent.com/download/version/1502372900/module/9391790470/name/MetodosRecoleccionInfo.pdf>
- Gabini, S. y Calzada, C. (2016). *Propiedades psicométricas del cuestionario de desempeño laboral individual de Koopman*. Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/60541>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505#>
- Gabini, S. (2017). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. [Tesis de Doctorado en Psicología]. Universidad Nacional de La Playa. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- García, S. (2019). *Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016.* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11038>
- Guerrero, D. y Vásquez, A. (2016). *Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de La Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.* [Tesis de Grado para optar al título de Licenciado en Administración]. Universidad Señor del Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4135/Guerrero%20-%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guevara, C. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz El Marañón E.I.R.L, Lambayeque, 2018.* [Tesis de Grado] Universidad Señor del Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1>
- Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*. 163-183. : <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de La investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huahualluque, (2018). *Estilos de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa hipermercados Tottus S.A. de San Luis, 2017.* [Tesis de pregrado]. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima, Perú. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2395/TESIS_%20HUAHUALUQUE%20MAMANI%20ANDREA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Juarez, M. y Palpa, J. (2020). *Desempeño laboral y su influencia en la gestión del almacén de la empresa TXI ESTILO SAC. del distrito del Cercado de Lima*

2018. [Tesis de Grado] Universidad Peruana de las Américas. Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS-JUAREZ%20ZEGARRA-PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. Recuperado en 03 de diciembre de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.
- Minaya, D. (2019). *Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami E.I.R.L., Chosica, 2020* (ucv.edu.pe) , Minaya_BDM-SD.pdf (ucv.edu.pe)
- Moldes, R. y Gómez, F. (2021) Hacia la construcción de un modelo de liderazgo intergeneracional. *Revista Internacional de Organizaciones*, 25-26, 127–150
127 ISSN: 2013-570X; EISSN: 1886-4171.
<https://edsp.bibliotecaupn.elogim.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=41&sid=1318ae82-5fd8-45da-adf0-1ce985e8cd24%40redis>
- Montañez A., Palumbo G; Ramos R. y Ramos P. (2022). Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 170-182. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97>
- Oyarce, R. y Huamán, C. (2019). Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades* 2(2): 26-30
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/viewFile/525/851>
- Palmer, L. (2019). *Rendimiento laboral entre el personal nacional y extranjero de un centro de fisioterapia y rehabilitación de la ciudad de Trujillo. 2018. [Tesis de Maestría en Administración de negocios]*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34048/palmer_ul.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pilligua Lucas, C., y Arteaga-Ureta., F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV (28). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4096/409659500007>
- Robles, A. (2020). *Relación entre la percepción de los estilos de liderazgo con el estrés laboral en el personal docente de una institución educativa privada*

- ubicada en Huachipa – Lima periodo 2019.* [Tesis de Maestría]. Universidad Ricardo Palma.
- Rodríguez, C. (2022). Estilos de Liderazgo: Tipos de líder. *Hacer familia*. <https://www.hacerfamilia.com/psicologia/estilos-liderazgo-tipos-lider-20170626133101.html>
- Salas, E. y Huaranga, K. (2018). *El absentismo y su relación con el rendimiento laboral en los recursos humanos de la empresa Misol Minig Solutions Unidad Carahuacra Junín, 2018.* Recuperado de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/696/1/TESIS%20EL%20AUSENTISMO%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20RENDIMIENTO%20LABORAL%20EN%20EL%20RECURSOS%20HUMANOS%20EMPRESA%20MISOL.PDF>
- Salguero, N. y García, C. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las Instituciones de Educación Superior. *Boletín Redipe* 6(4) Vista de Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior (redipe.org)
- Saucedo, S. (2020). La importancia del liderazgo. *Talent Fit*. <https://talentfit.mx/importancia-liderazgo/#:~:text=La%20importancia%20del%20liderazgo%20reside,organizaci%C3%B3n%20se%20mantenga%20a%20flote.>
- Silva, A. (2020). *El liderazgo como factor decisivo para el aumento de productividad y la minimización de rotación de personal.* [Trabajo de Grado para optar al título de Administrador de empresas]. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36687/SilvaPamplonaAngelicaPatricia2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, G. (2019). *Análisis de los estilos de liderazgo en la toma de decisiones en el nivel gerencial de la municipalidad distrital de Sama – Tacna, periodo 2019.* [Tesis de Grado para optar al título de Ingeniero Comercial]. Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1196/Torres-Benegas-Gustavo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Veiga., Nicolás, Otero., Lucía, & Torres., Julia. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *InterCambios. Dilemas y*

transiciones de la Educación Superior, 7(2), 94-106. Epub 01 de diciembre de 2020.<https://doi.org/10.2916/inter.7.2.10>

Yallercco, L y Huarca, Y (2019) Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1343/1684

Zuñiga, D., Treminio, I. y Bohler, W. (2019). Lidera y deja tu huella. Programa Lidera 2019.

<https://www.kas.de/documents/273967/4174122/Programa+5ta+Generaci%C3%B3n+Coaching.pdf/0625259d-ff36-f44e-3ebe-e4a8aca2c4bf?version=1.0&t=1560793047447#:~:text=Los%20atributos%20del%20I%C3%ADder%20se,%3A%20mental%2C%20f%C3%ADsica%20y%20emocional.&text=Resoluci%C3%B3n%20de%20conflicto%20con%20ganancia,el%20ego%20de%20las%20personas.>

ANEXOS

Anexo 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable Independiente: Estilo de liderazgo

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
ESTILO DE LIDERAZGO	El estilo de liderazgo se refiere a una serie de comportamientos relativamente duraderos en la forma de dirigir que caracterizan al gerente. La forma en que se dirige o el estilo de dirección prevaleciente en una organización, es determinante para lograr la excelencia. (Torres, 2019)	Para medir las variables de estudio, se aplicará el instrumento Cuestionario de Estilos de Liderazgo, y en donde se evalúen las dimensiones: estilo Democrático, estilo Liberal y estilo Autoritario por medio de sus indicadores	Democrático	Consulta ideas	<div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div> Ordinal
				Consulta opiniones	
				Trabajo en equipo	
			Autoritario	Centraliza las decisiones	
				Escasa comunicación	
				Escasa motivación y guía	
			Liberal	Autocontrol del trabajador	
				Falta de contacto y apoyo	
				Delegación de autoridad	

Variable dependiente: Rendimiento laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
RENDIMIENTO LABORAL	El rendimiento laboral es el resultado alcanzado en un entorno de trabajo con relación a los recursos disponibles. El concepto dependerá de los objetivos o de las metas fijadas para el trabajador en cuestión (Salas y Huaranga, 2018)	Para realizar las operaciones con esta variable, se realizará un cuestionario con preguntas elaboradas en base a sus dimensiones: Motivación laboral, Desempeño laboral y competencia laboral	Motivación laboral	Impulsos	Ordinal
				Necesidades	
				Incentivos	
			Desempeño laboral	Comparaciones multipersonales	
				Habilidades sociales	
				Compromiso	
			Competencia laboral	Motivación	
				Conocimientos	
				Rasgos de personalidad	



MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Estilos de liderazgo y rendimiento laboral de los trabajadores de la academia Sinapsis, Villa María del Triunfo, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS
<p>General ¿Cuál es la relación que existe entre estilo de liderazgo y rendimiento laboral en los trabajadores de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023?</p> <p>Específico ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo y la Motivación laboral en los trabajadores de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo y la Desempeño laboral en los trabajadores de una academia pre universitaria situada</p>	<p>General Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y rendimiento laboral en los trabajadores de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.</p> <p>Específico Determinar la relación del estilo de liderazgo y la Motivación laboral en los trabajadores de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.</p> <p>Determinar la relación del estilo de liderazgo y la Desempeño laboral en los trabajadores de una academia pre universitaria</p>	<p>General H1: Existe relación entre e No existe relación entre estilo de liderazgo y rendimiento laboral en los de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.</p> <p>Específico 1 H1: Existe relación entre estilo de liderazgo y la Motivación laboral en los trabajadores de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.</p> <p>H0: No existe relación entre estilo de liderazgo y la Motivación laboral en los trabajadores de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.</p> <p>Específico 2 H1: Existe relación entre estilo de liderazgo y la Desempeño laboral en los de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.</p> <p>H0: No existe relación entre estilo de liderazgo y la Desempeño laboral en los trabajadores de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.</p>	ESTILOS DE LIDERAZGOS	Democrático	Consulta ideas	Tipo de Inv. Aplicada Diseño de Inv. No experimental Nivel: correlacional Población: 20 colaboradores Muestra: 20 colaboradores Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario
					Consulta opiniones	
					Trabajo en equipo	
				Liberal	Falta de contacto y apoyo	
					Delegación de autoridad	
					Autocontrol del trabajador	
			Autoritario	Centraliza las decisiones		
				Escasa comunicación		
				Escasa motivación y guía		
			RENDIMIENTO LABORAL	Motivación laboral	Necesidades,	
					Impulsos	
					Incentivos	
Desempeño laboral	Compromiso					
	Comparaciones multipersonales,					
	Habilidades sociales					
Competencia laboral	Motivación					
	Rasgos de personalidad					
	Conocimientos					

<p>en Villa María del Triunfo, 2023? ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo y la Competencia laboral en los trabajadores de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023?</p>	<p>situada en Villa María del Triunfo, 2023. Determinar la relación del estilo de liderazgo y la Competencia laboral en los trabajadores de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.</p>	<p>Específico 3 H1: Existe relación entre estilo de liderazgo y la Competencia laboral en los de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023. H0: No existe relación entre estilo de liderazgo y la Competencia laboral en los trabajadores de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023.</p>				
---	--	--	--	--	--	--



ANEXO 02

**CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO Y RENDIMIENTO LABORAL
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: "Estilos de liderazgo y rendimiento laboral de los trabajadores de una academia pre universitaria situada en Villa María del Triunfo, 2023." Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

Totalmente En desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente en de acuerdo
1	2	3	4	5

ESTILOS DE LIDERAZGO						
ÍTEM	Dimensión 1: Liderazgo Democrático	TD	D	I	A	TA
		1	2	3	3	5
Consulta ideas						
1	¿El gerente consulta sus ideas con el resto del equipo antes de tomar decisiones?					
Consulta opiniones						
2	¿Las opiniones del personal son tomadas en cuenta por su jefe inmediato?					
Trabajo en equipo						
3	¿Considera usted que el personal trabaja en equipo?					
4	¿El gerente debe mantener al personal informado sobre cualquier decisión que le afecte?					
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO AUTORITARIO	TD	D	I	A	TA
		1	2	3	3	5
Centraliza las decisiones						
5	¿La solución a los problemas de la empresa, rara vez se consiguen en grupos?					
6	¿En la empresa se acata la decisión del gerente, sea cual sea?					
Escasa comunicación						
7	¿La determinación de los objetivos son realizados solamente por el gerente?					
8	¿En su empresa existe poca comunicación entre el grupo de trabajo?					
Escasa motivación y guía						
9	¿Considera usted que el personal de la empresa se siente poco motivado?					
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO LIBERAL	TD	D	I	A	TA
		1	2	3	3	5
Autocontrol del trabajador						
10	¿Considera que en la empresa los gerentes generalmente manejan un buen autocontrol con los subordinados?					
Falta de contacto y apoyo						
11	¿El gerente ve solamente los resultados, sin realizar guías constantes al equipo de trabajo?					
Delegación de autoridad						
12	¿El gerente establece los objetivos y deja que los trabajadores se asignen los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo?					
13	¿Considera que el gerente casi siempre delega la autoridad en otros colaboradores?					

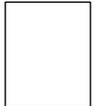
RENDIMIENTO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN LABORAL		T D	D	I	A	TA
		1	2	3	3	5
Impulsos						
14	¿Existe disposición en los trabajadores para estar actualizado de acuerdo al mejoramiento académico?					
Necesidades						
15	¿El personal colabora y coopera con terceros, formando parte de un grupo?					
16	¿Los colaboradores sienten cubiertas sus necesidades en el desarrollo de su trabajo?					
Incentivos						
17	¿En la empresa el personal obtiene incentivos para realizar su trabajo?					
18	¿La empresa crea programas de incentivos para comprometer y retener el talento de la empresa?					
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO LABORAL		T D	D	I	A	TA
		1	2	3	3	5
Comparaciones multipersonales						
19	¿Se evalúan las metas de las tareas/áreas/proyectos estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos?					
20	¿En la empresa existe una clasificación de orden en los grupos de trabajo?					
Habilidades sociales						
21	¿El personal establece vínculos que le permiten generar confianza, creciendo como persona y como parte del equipo?					
22	¿Cree usted que los empleados siempre se encuentran cómodos en las reuniones de grupos?					
Compromiso						
23	¿Piensa usted que en la empresa se cumplen con las metas y objetivos establecidos en el plan estratégico y el plan anual operativo?					
24	¿Opina que en la empresa se cumple con las funciones, haciendo un manejo responsable y adecuado del material y equipo asignado?					
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA LABORAL		T D	D	I	A	TA
		1	2	3	3	5
Motivación						
25	¿Cree usted que los trabajadores se encuentran conscientes de lo que se espera de su trabajo?					
26	¿En su empresa se respetan las opiniones de cada uno de los trabajadores?					
Conocimiento						
27	¿El personal conoce las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de la organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica?					
28	¿Considera que cada trabajador tiene un buen conocimiento de las diferentes actividades laborales dentro de su área de trabajo?					
Rasgos de personalidad						
29	¿Los trabajadores cumplen sus funciones con prontitud, dedicación y esmero, dando una respuesta positiva?					
30	¿Los trabajadores de la empresa observan sus habilidades, destrezas y actitudes necesarias para desempeñar el trabajo de una manera proactiva?					

ANEXO 03

VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Liderazgo democrático								
1	¿Opina usted que el gerente consulta sus ideas con el resto del equipo antes de tomar decisiones?	Si		Si		Si		
2	¿Piensa usted que las opiniones del personal son tomadas en cuenta?	Si		Si		Si		
3	¿Cree que en su trabajo se observa que el personal trabaja en equipo?	Si		Si		Si		
4	¿Piensa usted que el gerente debe mantener al personal informado sobre cualquier decisión que le afecte?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: Liderazgo autoritario		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cree usted que la solución a los problemas de la empresa, rara vez se consiguen en grupos?	Si		Si		Si		
6	¿Usted piensa que en la empresa se acata la decisión del gerente, sea cual sea?	Si		Si		Si		
7	¿Cree usted que el establecimiento de los objetivos es realizado solamente por el gerente?	Si		Si		Si		
8	¿En su empresa existe poca comunicación entre el grupo de trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿Cree usted que el personal de la empresa se siente poco motivado?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo liberal		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿En la empresa son los subordinados mismos los que deben procurarse adecuada información para su autocontrol?	Si		Si		Si		
11	¿Piensa usted que el gerente ve solamente los resultados, sin realizar guías constantes al equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
12	¿Piensa que el gerente establece los objetivos, pero deja que los trabajadores se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo?	Si		Si		Si		
13	¿Opina usted que el gerente casi siempre delega la autoridad en otros colaboradores?	Si		Si		Si		



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

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación laboral							
1	¿Piensa usted que existe disposición en los trabajadores para estar actualizado de acuerdo al mejoramiento académico?	Si		Si		Si		
2	¿Piensa usted que el personal colabora y coopera con terceros, formando parte de un grupo?	Si		Si		Si		
3	¿Cree usted que los colaboradores sienten cubiertas sus necesidades en el desarrollo de su trabajo?	Si		Si		Si		
4	¿En la empresa el personal obtiene incentivos para realizar su trabajo?	Si		Si		Si		
5	¿Cree usted que la empresa crea programas de incentivos para comprometer y retener el talento de la empresa?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Desempeño laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Se evalúan las metas de las tareas/áreas/proyectos estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos?	Si		Si		Si		
7	¿En la empresa existe una clasificación de orden en los grupos de trabajo?	Si		Si		Si		
8	¿El personal establece vínculos que le permiten generar confianza, creciendo como persona y como parte del equipo?	Si		Si		Si		
9	¿Cree usted que los empleados siempre se encuentran cómodos en las reuniones de grupos?	Si		Si		Si		
10	¿Piensa usted que en la empresa se cumplen con las metas y objetivos establecidos en el plan estratégico y el plan anual operativo?	Si		Si		Si		
11	¿Opina que en la empresa se cumple con las funciones, haciendo un manejo responsable y adecuado del material y equipo asignado?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Competencia laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Cree usted que los trabajadores se encuentran conscientes de lo que se espera de su trabajo?	Si		Si		Si		
13	¿En su empresa se respetan las opiniones de cada uno de los trabajadores?	Si		Si		Si		
14	¿Piensa usted que el personal conoce las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de la organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica?	Si		Si		Si		
15	¿Cree usted que cada trabajador tiene un buen	Si		Si		Si		

	conocimiento de las diferentes actividades laborales dentro de su área de trabajo?						
16	¿Opina usted que los trabajadores cumplen sus funciones con prontitud, dedicación y esmero, dando una respuesta positiva?	Si		Si		Si	
17	¿Considera usted que en los trabajadores de la empresa se observan habilidades, destrezas y actitudes necesarias para desempeñar el trabajo de una manera proactiva?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **García Yovera Abraham José**

DNI: 80270538

Especialidad del validador: **Magister en Gestión del Talento Humano**

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

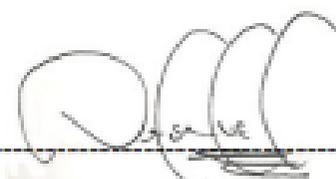
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Lima, 21 de enero del 2023



Firma del Experto Informante.

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo democrático	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Opina usted que el gerente consulta sus ideas con el resto del equipo antes de tomar decisiones?	Si		Si		Si		
2	¿Piensa usted que las opiniones del personal son tomadas en cuenta?	Si		Si		Si		
3	¿Cree que en su trabajo se observa que el personal trabaja en equipo?	Si		Si		Si		
4	¿Piensa usted que el gerente debe mantener al personal informado sobre cualquier decisión que le afecte?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo autoritario	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cree usted que la solución a los problemas de la empresa, rara vez se consiguen en grupos?	Si		Si		Si		
6	¿Usted piensa que en la empresa se acata la decisión del gerente, sea cual sea?	Si		Si		Si		
7	¿Cree usted que el establecimiento de los objetivos es realizado solamente por el gerente?	Si		Si		Si		
8	¿En su empresa existe poca comunicación entre el grupo de trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿Cree usted que el personal de la empresa se siente poco motivado?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo liberal	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿En la empresa son los subordinados mismos los que deben procurarse adecuada información para su autocontrol?	Si		Si		Si		
11	¿Piensa usted que el gerente ve solamente los resultados, sin realizar guías constantes al equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
12	¿Piensa que el gerente establece los objetivos, pero deja que los trabajadores se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo?	Si		Si		Si		
13	¿Opina usted que el gerente casi siempre delega la autoridad en otros colaboradores?	Si		Si		Si		

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo democrático							
1	¿Opina usted que el gerente consulta sus ideas con el resto del equipo antes de tomar decisiones?	Si		Si		Si		
2	¿Piensa usted que las opiniones del personal son tomadas en cuenta?	Si		Si		Si		
3	¿Cree que en su trabajo se observa que el personal trabaja en equipo?	Si		Si		Si		
4	¿Piensa usted que el gerente debe mantener al personal informado sobre cualquier decisión que le afecte?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo autoritario	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cree usted que la solución a los problemas de la empresa, rara vez se consiguen en grupos?	Si		Si		Si		
6	¿Usted piensa que en la empresa se acata la decisión del gerente, sea cual sea?	Si		Si		Si		
7	¿Cree usted que el establecimiento de los objetivos es realizado solamente por el gerente?	Si		Si		Si		
8	¿En su empresa existe poca comunicación entre el grupo de trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿Cree usted que el personal de la empresa se siente poco motivado?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo liberal	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿En la empresa son los subordinados mismos los que deben procurarse adecuada información para su autocontrol?	Si		Si		Si		
11	¿Piensa usted que el gerente ve solamente los resultados, sin realizar guías constantes al equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
12	¿Piensa que el gerente establece los objetivos, pero deja que los trabajadores se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo?	Si		Si		Si		
13	¿Opina usted que el gerente casi siempre delega la autoridad en otros colaboradores?	Si		Si		Si		

	competitivas y las fortalezas y debilidades de la organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica?						
15	¿Cree usted que cada trabajador tiene un buen conocimiento de las diferentes actividades laborales dentro de su área de trabajo?	Si		Si		Si	
16	¿Opina usted que los trabajadores cumplen sus funciones con prontitud, dedicación y esmero, dando una respuesta positiva?	Si		Si		Si	
17	¿Considera usted que en los trabajadores de la empresa se observan habilidades, destrezas y actitudes necesarias para desempeñar el trabajo de una manera proactiva?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

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

Lima, 21 de enero de 2023



Firma del Experto

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo democrático							
1	¿Opina usted que el gerente consulta sus ideas con el resto del equipo antes de tomar decisiones?	Si		Si		Si		
2	¿Piensa usted que las opiniones del personal son tomadas en cuenta?	Si		Si		Si		
3	¿Cree que en su trabajo se observa que el personal trabaja en equipo?	Si		Si		Si		
4	¿Piensa usted que el gerente debe mantener al personal informado sobre cualquier decisión que le afecte?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo autoritario	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Cree usted que la solución a los problemas de la empresa, rara vez se consiguen en grupos?	Si		Si		Si		
6	¿Usted piensa que en la empresa se acata la decisión del gerente, sea cual sea?	Si		Si		Si		
7	¿Cree usted que el establecimiento de los objetivos es realizado solamente por el gerente?	Si		Si		Si		
8	¿En su empresa existe poca comunicación entre el grupo de trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿Cree usted que el personal de la empresa se siente poco motivado?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo liberal	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿En la empresa son los subordinados mismos los que deben procurarse adecuada información para su autocontrol?	Si		Si		Si		
11	¿Piensa usted que el gerente ve solamente los resultados, sin realizar guías constantes al equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
12	¿Piensa que el gerente establece los objetivos, pero deja que los trabajadores se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo?	Si		Si		Si		
13	¿Opina usted que el gerente casi siempre delega la autoridad en otros colaboradores?	Si		Si		Si		

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

N.º	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación laboral								
1	¿Piensa usted que existe disposición en los trabajadores para estar actualizados de acuerdo al mejoramiento académico?	Si		Si		Si		
2	¿Piensa usted que el personal colabora y coopera con terceros, formando parte de un grupo?	Si		Si		Si		
3	¿Cree usted que los colaboradores sienten cubiertas sus necesidades en el desarrollo de su trabajo?	Si		Si		Si		
4	¿En la empresa el personal obtiene incentivos para realizar su trabajo?	Si		Si		Si		
5	¿Cree usted que la empresa crea programas de incentivos para comprometer y retener el talento de la empresa?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: Desempeño laboral								
6	¿Se evalúan las metas de las tareas/áreas/proyectos estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos?	Si		Si		Si		
7	¿En la empresa existe una clasificación de orden en los grupos de trabajo?	Si		Si		Si		
8	¿El personal establece vínculos que le permiten generar confianza, creciendo como persona y como parte del equipo?	Si		Si		Si		
9	¿Cree usted que los empleados siempre se encuentran cómodos en las reuniones de grupos?	Si		Si		Si		
10	¿Piensa usted que en la empresa se cumplen con las metas y objetivos establecidos en el plan estratégico y el plan anual operativo?	Si		Si		Si		
11	¿Opina que en la empresa se cumple con las funciones, haciendo un manejo responsable y adecuado del material y equipo asignado?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: Competencia laboral								
12	¿Cree usted que los trabajadores se encuentran conscientes de lo que se espera de su trabajo?	Si		Si		Si		
13	¿En su empresa se respetan las opiniones de cada uno de los trabajadores?	Si		Si		Si		
14	¿Piensa usted que el personal conoce las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de la organización a la hora de identificar la mejor	Si		Si		Si		



	respuesta estratégica?						
15	¿Cree usted que cada trabajador tiene un buen conocimiento de las diferentes actividades laborales dentro de su área de trabajo?	Si		Si		Si	
16	¿Opina usted que los trabajadores cumplen sus funciones con prontitud, dedicación y esmero, dando una respuesta positiva?	Si		Si		Si	
17	¿Considera usted que en los trabajadores de la empresa se observan habilidades, destrezas y actitudes necesarias para desempeñar el trabajo de una manera proactiva?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia

DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad



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

Lima, 21 de enero de 2023

Firma del Experto

ANEXO 04

ESCALA: ESTILOS DE LIDERAZGO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,777	13

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	17

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estilos De Liderazgo	,096	20	,200*	,960	20	,547
Rendimiento Laboral	,118	20	,200*	,947	20	,331

Interpretación de los índices de correlación de Pearson

Rango	Interpretación
$\geq 0,70$	Correlación muy fuerte
$\geq 0,50 < 0,70$	Correlación sustancial (fuerte)
$\geq 0,30 < 0,50$	Correlación moderada
$\geq 0,10 < 0,30$	Correlación baja (débil)
$\geq 0,00 < 0,10$	Correlación despreciable (muy débil)

Fuente: Sierra, (1999) citado por Carrasquero, et al. (2017)

Escala de Alfa de Cronbach

Escala	Significado
-1 a 0	No es confiable
0.01 – 0.49	Baja confiabilidad
0.50 – 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 – 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 - 1	Alta confiabilidad

Nota: Los Valores de Alfa de Cronbach entre 0,70 y 0,90 indican alta confiabilidad interna, los valores cercanos a 1 implican que el instrumento utilizado es altamente confiable mientras que los valores cercanos a 0 implican que el instrumento es de baja confiabilidad (Torres, 2019).

ANEXO 05
PERMISO PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Señor:

William Harold Alejo Panebra

GERENTE GENERAL

Estimados y distinguidos profesores:

Presente:

ASUNTO: AUTORIZO PERMISO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN
REF. : SOLICITUD

Nos complace darles un cordial saludo, para hacer de su conocimiento que el estudiante, Cuadra Navarro, Jhonatan, de la carrera de Administración de empresas le concedimos el permiso para que acceder a la información de las personas que trabajan dentro de las instalaciones de la academia pre universitaria de Villa María del Triunfo, que le permita desarrollar su investigación de manera satisfactoria.

Le deseo muchos éxitos a Cuadra Navarro, Jhonatan, para que pueda realizar su investigación y confiamos que la misma pueda ser aportación valiosa. Me despido cordialmente.

Atentamente



William Harold Alejo Panebra

DNI: 44829292

GERENTE GENERAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ABRAHAM JOSE GARCIA YOVERA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y rendimiento laboral de los trabajadores de una academia pre universitaria de Villa María del Triunfo, 2023", cuyo autor es CUADRA NAVARRO JHONATAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ABRAHAM JOSE GARCIA YOVERA DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 01- 04-2023 17:18:14

Código documento Trilce: TRI - 0539731