



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
“TGESTIONA” DEL PERÚ S.A.C, DISTRITO MIRAFLORES AÑO  
2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**

**JHONATAN ANTONY CHAVEZ DIAZ**

**ASESOR**

**Dr. LEON ESPINOZA, LESSNER AUGUSTO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

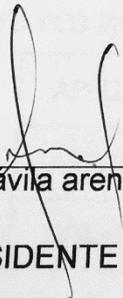
**LIMA - PERU**

**2016**

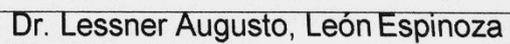
PÁGINA DEL JURADO

GRADOS Y TÍTULOS

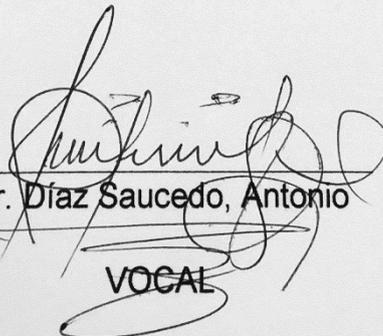
COMPENIA DE TÍTULO PROFESIONAL

  
Dr. Víctor, Dávila arenaza

PRESIDENTE

  
Dr. Lessner Augusto, León Espinoza

SECRETARIO

  
Dr. Díaz Saucedo, Antonio

VOCAL

## **DEDICATORIA**

A mi persona por no haberme rendido durante el transcurso de esta tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis familiares por la paciencia y apoyo incondicional; A nuestros maestros que con sus enseñanzas nos permiten desarrollarnos profesionalmente y lograr nuestras metas

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Yo JHONATAN ANTONY CHÁVEZ DÍAZ Con DNI: 71564623, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes considerar en el reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo, FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES , Escuela de ADMINISTRACIÓN, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 11 de Julio del 2016

**JHONATAN ANTONY CHÁVEZ DÍAZ**

## **PRESENTACION**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “TGESTIONA” DEL PERÚ S.A.C, DISTRITO MIRAFLORES AÑO 2016”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para para obtener el título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

JHONATAN ANTONY CHÁVEZ DÍAZ

## ÍNDICE

### Caratula

### Páginas Preliminares

Página del Jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación .....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>2</b>
1.1 Realidad Problemática.....	2
1.2 Trabajos previos .....	3
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	6
1.4 Formulación del problema .....	12
1.5 Justificación del estudio .....	12
1.6 Hipótesis .....	14
1.7 Objetivo.....	14
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1 Diseño de investigación .....	16
2.2 Variables, operacionalización .....	17
2.3 Población y muestra .....	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
2.5 Métodos de análisis de datos.....	21
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>23</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>54</b>
<b>V. CONCLUSIÓN.....</b>	<b>58</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>60</b>
<b>VII. REFERENCIAS Bibliográficas .....</b>	<b>62</b>



## **Resumen**

La siguiente investigación se ejecuto con el objetivo de determinar la relaciona del liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C. Distrito Miraflores. Año 2016, la población estuvo constituida en su totalidad por 30 trabajadores de la empresa "Tgestiona" del Perú y la muestra censal. Para medir las variables se utilizaron como instrumento el cuestionario. Para recoger los datos que se usaron fueron, la técnica de encuesta y el instrumento un cuestionario y los resultados se procesaron en el programa SPSS, lográndose los cuadros y gráficos de frecuencias los cuales fueron discutidos llegándose a la conclusión de que si hay relación elocuente del liderazgo con el desempeño laboral.

Palabras claves: Liderazgo, motivación, desempeño laboral

## **ABSTRACT**

This research was conducted to determine the leadership related to job performance of workers of the company Tgestiona of Peru SAC Miraflores district. 2016 , the population consisted entirely of 30 workers of the company " Tgestiona " of Peru and the census shows . To measure the variables were used as instrument the questionnaire. To collect the data the survey technique and the instrument a questionnaire was used and the results were processed in SPSS , achieving charts and graphs of frequencis which were discussed and concluded that if there is significant relationship of leadership with job performance.

Keywords : leadership , motivation, job performance

## **CAPITULO I**

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad Problemática

**A nivel empresarial** Uno de los principales problemas por los cuales está pasando la empresa Tgestiona del Perú es la falta de liderazgo, puesto que el personal se encuentra desmotivado lo cual ocasiona que estos tengan un bajo desempeño laboral y a la vez genera esto un elevado nivel de giro de personal.

Algunos trabajadores se han retirado de esta empresa indican, que la causa de su cese se debe a lo siguiente: uno el pago por el trabajo que realizan es muy bajo, además no tienen los incentivos ni la motivación a adecuada para seguir laborando en esta empresa, por otra parte los colaboradores que aún siguen en la empresa indican que no tienen un líder adecuado que los ayude a conseguir los objetivos que la empresa les pide además que este no se encarga de gestionar adecuadamente las peticiones de los colaboradores tales como un aumento en el salario o de incentivos y otro tipo de motivaciones por lo cual se ha decidido realizar esta investigación para ver que tanto influye vincula del líder con el desempeño laboral de los trabajadores de la institucion Tgestiona del Perú.

### 1.2 Trabajos Previos.

Los **ANTECEDENTES NACIONALES**, tal como:

Dávila, M. (2014) tesis “liderazgo y motivación laboral del Consorcio Supervisión Gambetta, callao, 2014”.

Nos dice en su investigación que el objetivo ha sido determinar el nexo del liderazgo y la motivación laboral del personal del consorcio supervisión Gambetta en el año 2014.

Según el product obtenidos en el studio estadística de Rho Spearman, para las hipótesis que ha dirigido la investigación se ha podido observar si existe conexión positiva y elocuente entre las dos variables: liderazgo y motivación laboral; encontrandose una conexión de 0,813 con un valor calculado de  $p = 0.000$  a

un nivel de relevancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la conexión es positiva.

Santiago N. (2014) tesis “liderazgo transformacional y desempeño laboral en el área de ventas de la empresa Atento, Ate, 2014”.

Nos dice en su investigación que el objetivo ha sido determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el área de ventas de empresa Atento, Ate, 2014

Según el product encontrado en el ensayo estadística de Rho Spearman, para las hipótesis que ha orientado la investigación se ha podido observar si existe conexión positiva y elocuente entre las dos variables liderazgo transformacional y desempeño laboral, hallándose una conexión de 0.749 con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de relevancia de 0.01 (bilateral); lo cual nos dice que la conexión es buena

Morí S. (2012) tesis “el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa control service group S.A.C.”.

Nos dice en su investigación que el objetivo ha sido determinar que el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa control service group, por lo tanto concluyo que de acuerdo al trabajo realizado en campo se puede afirmar que el 17% están desacuerdo y un 40% están muy en desacuerdo en cuanto al gerente habla sobre tendencias futuras que influirán sobre la forma en la que hace su trabajo, también indica que obtuvo como dato que el 33% es indiferente y solo un 17% están muy en desacuerdo en cuanto a que el trabajador está satisfecho a la buena integración y la relación de trabajo en sus compañero. El 43% está en desacuerdo y solo un 7% está de acuerdo en cuanto a la actitud del gerente les impulsa a trabajar más. Estos datos se concluyen que el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa control service Group S.A.C. esto se debe a que en la empresa no hay un líder, por lo tanto no tiene objetivos ni metas que cumplir ya que no hay una visión.

Inga Y. (2015) tesis “liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de san Vicente – Cañete”, 2014”.

Nos dice en su investigación que el objetivo ha sido determinar cuál es la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de san Vicente – Cañete”, 2014

Según el product encontrado en el ensayo estadística de Rho Spearman, para las hipótesis que ha dirgido la investigación que se ha podido observer que si existe conexión positiva y elocuente entre las dos variables liderazgo pedagógico y desempeño docente encontrandose una conexión de 0.721 con un valor calculado para  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: existe relación directa y elocuente entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de san Vicente – Cañete”, 2014.

### **1.3 Teorías Relacionadas al Tema**

#### ***Variable “Liderazgo”***

Sobre la ***teoría del Gran Hombre***, Tuya sostiene lo siguiente:

Esta teoría podría tener sus antecedentes más admisibles en Aristóteles. Pues en su obra “La Política”, se define con ardorosa energía que la sociedad, al ser el hombre un animal por excelencia, está sujeto al dominio de unos sujetos por otros. De ahí que justifique la esclavitud de aquellos hombres que deben necesariamente ejecutar lo que los gobernantes o líderes ordenan. Señala con el fatalismo más puro, que en la sociedad debe haber hombres que mandan y otros que obedecen por condiciones naturales. La naturaleza, sigue avanzado en su injustificada defensa de la esclavitud, ha establecido que los reyes han nacido para ser tales y que deben conservar siempre así y cuyos mandatos deben se hereditarios a fin de garantizar la continuidad del orden establecido. El ser humano, concluye Aristóteles está condenado a vivir en orden establecido bajo la existencia de la jerarquía en el mundo. (1997, p. 163).

La teoría del Gran Hombre sostiene que las condiciones del liderazgo son innatas; de acuerdo a esta teoría se puede deducir que, los líderes nacen, no se hacen. Desde tiempos inmemorables han existido hombres que han nacido para

mandar y ser obedecidos, para pensar por los demás, para tomar decisiones por los demás y por estas razones se han convertido en líderes.

Sobre **la teoría del Big Bang**, Tuya sostiene lo siguiente:

Esta teoría cercana al marxismo, explica la existencia de líderes como producto de las grandes crisis y acontecimientos, pues estos hechos son los que dan paso a la aparición de líderes investidos de un poder extraordinario que les permite ejercer influencia poderosa en los demás miembros de la sociedad para hacer frente a las circunstancias especiales y graves que la situación les planteara. Los grandes hechos, las circunstancias sociales, los cambios que inevitablemente sufre la sociedad en su largo proceso de maduración, explican la aparición de líderes quienes, preocupados por el porvenir de sus pueblos, dejan todos sus proyectos personales para entregarse de lleno al estudio de su realidad con una pasión de veras admirable y así poder determinar cuál es la orientación que deben darle a sus respectivas comunidades. (1997, p. 165).

De acuerdo con esta teoría podemos deducir que los líderes actuales surgen a partir de un problema ya sea social o empresarial. Pero las circunstancias por si solas no podrían formar a los líderes ya que si estos no cuentan con aquellas condiciones naturales llamadas también innatas como el carácter, dedicación y disposición natural, profundamente espiritual de preocuparse por lo que le sucede a los demás, además de las actitudes de entrega incondicional hace los intereses comunes son las cualidades personales que un líder exhibe y que le son propias.

Según Rodríguez (como cito a Davis, k), **liderazgo** “es la capacidad de persuadir a otros para que encuentren con pasión el logro de objetivos definidos”. (2006, p. 255)

“**Liderazgo** es el conjunto de cualidades y habilidades positivas como la integridad, la coherencia, la cortecia, etc. Que motivan y admitan a una persona ha dirigir a un conjunto de individuos al logro de fines supremos por principios y valores de alta capacidad moral” (Castañeda, s.f., p. 21).

Según Ayoub (como cito a Bass, 2011). El líder alto en **consideración individualizada** acelera el curso transformacional. Cuando sosteniendo una situación al desarrollo, delegado, individualizando el trato, ejerciendo como consejero y ayudando a satisfacer requisitos específicas, mejora la imagen

puesto que el seguidor tiene de sí mismo e incrementa su sentido de responsabilidad y auto- confianza.

Así mismo, la **variable “Desempeño Laboral”** se ha definido de la siguiente manera:

El desempeño laboral es el rendimiento y la actuación que manifiesta el trabajador al realizar las tareas principales que exige el puesto en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite mostrar su idoneidad. Es en el **desempeño laboral** donde el trabajador manifiesta las competencias laborales en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. (Morales, 2009, p.85)

Chiavenato (2007) define el **desempeño laboral** como “la conducta del colaborador en busca de los objetivos fijados; éste ayuda la técnica individual para lograr los objetivos” (p. 242).

“**Desempeño laboral** es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función a las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo” (Chiavenato, 2011, p. 223)

Según Rodríguez (1999, p. 22), definen la **productividad** como “una medida de la eficiencia económica que resulta en la capacidad para utilizar y concerta inteligentemente los efectos vacantes”

“La **responsabilidad** es una debito, cargo de recomponer y saciar una culpa o de otra causa legal. Cargo u obligación moral que resulta para uno del posible yerro en casa o asunto determinado” (Bautista, 2002, p.49).

“La falta de **asistencia** se produce cuando no se comparece en el trabajo. La falta de **puntualidad** tiene lugar no solo cuando se llega tarde al trabajo sino cuando se abandona antes de finalizar la jornada laboral” (Herrero, 2007, p. 544).

“La **vocación** es un vocablo que denota una fuerte propensión a hacer ciertas

cosas o elegir un curso de acción por parte de un sujeto determinado, la vocación también se asocia con la idea de compromiso ético-moral; en especial cuando se trata de actividades o trabajos relacionados con servicios personales”(Biagini y Roig, 2008, p. 554)

“El **reconocimiento** de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o a través de vías no formales de formación constituye una medida clave para favorecer la formación profesional de los ciudadanos” (Manzano, Cuadrad y Ruiz, 2012, p. 659).

“**Eficiencia** mide la correlación entre insumos y creación, busca disminuir el coste de los bienes “realizar bien las cosas”. En tiempo numéricos, es la razón entre la obtención real encontrada y la producción deseada” (Cruelles, 2012, párr. 3).

“El principal objeto de un sistema de **incentivos** es el de invitar a los operarios a ser más productivos, ya que si reducen el tiempo estándar de fabricación, recibirán a cambio una mejora en la remuneración” (Cruelles, 2012, párr. 1).

## 1.4 Formulación del Problema

- **Problema General**

¿Cómo se relaciona el liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016?

- **Problema Específicos**

¿Cómo se relacionan las habilidades de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016?

¿Cómo se relacionan las Cualidades de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el

año 2016?

¿Cómo se relacionan la consideración individual de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016?

## 1.5 Justificación del Estudio

De acuerdo al nivel de relevancia que tienen esta investigación para con la corporación **TGESTIONA DEL PERU S.A.C.** se busca renovar el desempeño de los trabajadores de esta empresa.

**Conveniencia:** En estos tiempos las mejores empresas para lograr laborar en varios países a nivel mundial, son aquellas que generan recompensas equitativas satisfacción entre sus trabajadores. El sector de talento humanos de toda institución está tomando importancia en el desarrollo de cada institución. En este caso ahondamos en el factor humano ya que es el que hace posible o no alcanzar las metas y los objetivos trazados. Un buen liderazgo es uno de los principales factores para tener a los colaboradores motivados y con altos niveles de desempeño laboral, fortaleciendo la relación entre empresa y el empleado, logrando así la satisfacción laboral y el cumplimiento de metas.

## 1.6 Hipótesis

### Hipótesis General.

- Existe relación elocuente entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, Distrito Miraflores, año 2016.

### Hipótesis Específicas.

- Existe relación elocuente entre las habilidades de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, Distrito Miraflores, año 2016.
- Existe relación elocuente entre las cualidades de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, Distrito Miraflores, año 2016.

- Existe relación elocuente entre la dimensión consideración individual de liderazgo con relaciona al desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, Distrito Miraflores, año 2016.

## **1.7 Objetivos**

### **General**

- Diagnosticar la relaciona del liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016

### **Específicos**

- Diagnosticar la relación de las habilidades de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016
- Diagnosticar la relación de las cualidades de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016
- Diagnosticar la relación de la consideración individual de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016

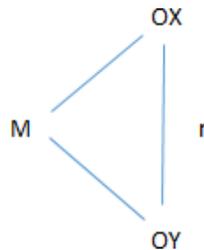
## **CAPITULO II**

## II Método

### 2.1 Diseño de Investigación Según UCV

La investigación es de diseño no experimental, de corte transversal; según Hernández, *et al.* (2010) afirma: “no experimental ya que no se realiza procedimientos deliberados de las variables y transversal, puesto que selecciona datos en solo momento dado” (p. 151).

Diagrama:



## Método

Deductivo

Para definir el método deductivo, Hernández sostiene al respecto:

De acuerdo con la táctica hipotético deductivo, la lógica de la exploración científica se basa en la representación de una ley universal y en el fundamentación de supeditar iniciales destacados que constituyen la hipótesis esencial para la edificación de teorías. Dicha ley general se desvía de especulaciones o hipótesis más que de fundamentos inductivistas. Así las cosas, la ley global puede pertenecer a una proposición como la siguiente: Si “X sucede, Y sucede” o en forma estocástica: “X sucede si Y sucede con probabilidad P.”(2008, p. 186).

## Tipos de estudio

Descriptivo – Correlacional

### Descriptivo

“Los estudios descriptivos indagan o recoger la asesoría de modo autónomo o coordinada sobre las opiniones o variantes a las que expone” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 80).

## **Correlacional**

“Los estudios conexionales posee como intencion comprender la relación o nivel de asociación que se halle entre dos o más opinones, categorías o variables en un entorno en caracteristico” (Hernández, *et al*, 2010, p. 81).

## **2.2 Variables, operacionalización.**

### **Variable X: Liderazgo**

Según Castañeda (s.f., 21) “Liderazgo es el conjunto de cualidades y habilidades positivas como la honradez, la congruencia, la consideración, etc. Que motivan y permiten a un persona a conducir un conjunto de individuos al logro de fines superiores por por principios y valores de alto contenido moral”.

**Dimensiones:** Habilidades, Cualidades, Consideración individual

### **Variable Y: Desempeño laboral**

El desempeño laboral es el rendimiento y la actuación que manifiesta el trabajador al realizar las tareas principales que exige el puesto en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite mostrar su idoneidad. Es en el **desempeño laboral** donde el trabajador manifiesta las competencias laborales en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. (Morales, 2009, p.85)

**Dimensiones:** Responsabilidad, Motivación, Productividad

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	ITEMS	
V1: Liderazgo	Liderazgo es el conjunto de cualidades y habilidades positivas tales como la honestidad, la congruencia, la consideración, etc. Que motivan y permiten a un individuo conducir a un grupo de personas al logro de fines superiores (Castañeda, s.f., p. 21).	Se utilizó dos cuestionarios de tipo Likert uno para la variable independiente y otro para la variable dependiente.	habilidades	Relacionarse	Escala de Likert:  5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	1	
				contundentes		2, 3	
				acción		4, 5	
				Capacidad de mando		6	
				cualidades		coherente	7, 8
						convincente	9, 10
				Consideración		Trato personal	11, 12
						individual	
						apoyo	13,14
				V2: Desempeño laboral		El desempeño laboral es el rendimiento y la actuación que manifiesta el trabajador al realizar las labores esenciales que exige el cargo en el entorno laboral específico de conducta, lo cual permite mostrar su idoneidad. Es en el <b>desempeño laboral</b> donde el trabajador manifiesta las competencias laborales en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. (Morales, 2009, p.85)	Se utilizó dos cuestionarios de tipo Likert uno para la variable independiente y otro para la variable dependiente.
Vocación de servicio	16, 17						
Motivación	Reconocimiento	18, 19					
	Incentivos	19					
	herramientas	21					
Productividad	Eficiencia	22, 23, 24					



## 2.3 Población y muestra

**La población que se tiene como objeto de esta investigación está constituido por un total de 30 trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, ubicado en el distrito de Miraflores provincia de lima**

**La muestra** de la investigación es de 30 trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, ubicado en el distrito de Miraflores provincia de lima

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Las técnicas e instrumento que se utilizó en la investigación son las siguientes:

Técnica: Encuestas que se aplicó a los trabajadores, con el fin de recabar información sobre la investigación.

Instrumento: 1 cuestionarios de tipo Likert uno para la variante libre y otro para la variante dependiente.

### Validación y confiabilidad del instrumento

**Tabla N° 3: Variable independiente: liderazgo**

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	14

### Interpretación:

De acuerdo a lo examinado mediante la Estadístico de Fiabilidad Alfa de Cronbach en el Cuadro N° 3 se puede ver que el nivel de confianza de la variante en estudio es de 0.923, lo que nos indica que tiene un nivel de fiabilidad elevada, valor idoneo que indica que la herramienta crea resultados consientes y coherentes

**Tabla N° 4: Variable dependiente: Desempeño laboral**

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	11

COEFICIENTE	RELACIÓN
0,00 a +/-0,20	Muy baja
0,20 a 0,40	Baja
0,40 a 0,60	Regular
0,60 a 0,80	Aceptable
0,80 a 1,00	Elevada

Fuente: Hernández (2006, p. 289)

### **Interpretación:**

De acuerdo a lo examinado mediante el estadístico de Fiabilidad Alfa de Cronbach en el Cuadro N° 4 se observa que el nivel de confianza de la variable en estudio es de 0.831, lo que nos indica que tiene un nivel de fiabilidad elevada, valor idoneo que indica que la herramienta crea resultados consientes y coherentes

## **2.5 Métodos de Análisis de Datos**

- **Análisis Descriptivo - Correlacional:** Para los análisis descriptivos se utilizaron las tablas de frecuencia y gráfico para cada pregunta a través del programa SPSS, para luego ser interpretada y poder en ello describir el comportamiento de las variables en una población.
- **Análisis ligado a la hipótesis:** En la posterior indagacion para demostrar las hipótesis se uzo en el examen de conexion de Spearman en el programa estadístico SPSS.

Las variantes a tomar para aceptar la hipótesis son entre 0,00 a 0.19 considerado como conexión muy menuda, entre 0.20 a 0.39 es menuda la conexión, entre 0.40 a 0.59 es moderada la conexión, entre 0.60 a 0.79 es buena la conexión y finalmente entre 0.80 a 1 considerado como muy buena la conexión.

### Capitulo III

### III. Resultados.

#### Pruebas paramétricas

Para la aprobación de las hipótesis, se realizara el estudio de normalidad, la cual será realizado a través del ensayo de Shapiro-Wilk, esto debido a que el tamaño de la muestra es 30 encuestados

#### Pruebas de normalidad de la hipótesis general

Tabla N° 5

Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLELIDERAZGO	,268	30	,000	,836	30	,000
VARIABLEDESEMPEÑOL ABORAL	,281	30	,000	,823	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En el tabla N° 5 la prueba de Shapiro-Wilk con la corrección de Lilliefors, el valor de p está en "Sig."  $p=0.000$  y  $p=0.000$ , esto quiere decir que p es menor de 0.05, asumimos que nuestras variables no siguen una distribución normal, por ende refutamos la normalidad de datos, por lo tanto es **no paramétrica**.

#### Pruebas de normalidad de la hipótesis especifica 1

Tabla N° 6

Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DIMHABILIDADES	,193	30	,006	,879	30	,003
VARIABLEDESEMPEÑOL ABORAL	,281	30	,000	,823	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En el tabla N° 6 el ensayo de Shapiro-Wilk con el cambio de Lilliefors, el valor de p está en "Sig."  $p=0.003$  y  $p=0.000$ , esto quiere decir que p es menor de 0.05, asumimos que nuestras variables no siguen una distribución normal, por ende refutamos la normalidad de datos, por lo tanto es **no paramétrica**.

## Pruebas de normalidad de la hipótesis específica 2

Tabla N° 7

### Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DIMCUALIDADES	,280	30	,000	,825	30	,000
VARIABLESEMPEÑOL	,281	30	,000	,823	30	,000
ABORAL						

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En el tabla N° 7 el ensayo de Shapiro-Wilk con el cambio de Lilliefors, el valor de p está en “Sig.”  $p=0.000$  y  $p=0.000$ , esto quiere decir que p es menor de 0.05, asumimos que nuestras variables no siguen una distribución normal, por ende refutamos la normalidad de datos, por lo tanto es **no paramétrica**.

## Pruebas de normalidad de la hipótesis específica 3

Tabla N° 8

	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro - Wilk		
	Estadísti.	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DIMCONSIDERACIONINDI	,182	30	,013	,921	30	,028
VIDUAL						
VARIABLESEMPEÑOLA	,281	30	,000	,823	30	,000
BORAL						

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En el tabla N° 8 la prueba de Shapiro-Wilk con la corrección de Lilliefors, el valor de p está en “Sig.”  $p=0.028$  y  $p=0.000$ , esto quiere decir que p es menor de 0.05, asumimos que nuestras variables no siguen una distribución normal, por ende refutamos la normalidad de datos, por lo tanto es **no paramétrica**.

## Prueba de Hipótesis

### Hipótesis General.

H<sub>0</sub>: No existe relación elocuente entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, Distrito Miraflores, año 2016

H<sub>1</sub>: Existe relación elocuente entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, Distrito Miraflores, año 2016

Tabla N° 9

### CORRELACIONES

		VARIABLELIDE RAZGO	VARIABLEDESEMPE ÑOLABORAL
Rho de Spearman			
	VARIABLELIDERAZGO	Coeficiente de conexión Sig. (bilateral) N	1,000 . 30 ,917** ,000 30
	VARIABLEDESEMPEÑ OLABORAL	Coeficiente de conexión Sig. (bilateral) N	,917** ,000 30 1,000 . 30

\*\* . La conexión es elocuente al nivel 0,01 (bilateral).

En el tabla N° 9 observamos que  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ , luego con un 5% de nivel de relevancia y a partir de la aclaracion, se refuta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>), es decir, hay conexión estadísticamente elocuente (directa y positiva: 0,917) entre la variable liderazgo y su relación con el desempeño laboral eficiente de los trabajadores de la empresa "Tgestiona" del PERÚ S.A.C, distrito Miraflores año 2016.

### HIPÓTESIS ESPECIFICO 1:

H<sub>0</sub>: No existe relación elocuente entre las habilidades de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, Distrito Miraflores, año 2016

H<sub>1</sub>: Existe relación elocuente entre las habilidades de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, Distrito Miraflores, año 2016

**Tabla N° 10**

**CORRELACIONES**

		DIMHABILIDADES	VARIABLEDESEMP EÑOLABORAL
Rho de Spearman	Coefficiente de conexión	1,000	,908**
DIMHABILIDADES	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
VARIABLEDESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de conexión	,908**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

\*\* . La conexión es elocuente al nivel 0,01 (bilateral).

En el tabla N° 10 observamos que  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ , luego con un 5% de nivel de relevancia y a partir de la información, se refuta la hipótesis nula ( $H_0$ ), es decir, hay conexión estadísticamente elocuente (directa y positiva: 0,908) entre la dimensión habilidades de liderazgo y su relación con el desempeño laboral eficiente de los trabajadores de la empresa “Tgestiona” del PERÚ S.A.C, distrito Miraflores año 2016.

**HIPÓTESIS ESPECIFICO 2:**

$H_0$ : Existe relación elocuente entre las cualidades de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, Distrito Miraflores, año 2016

$H_1$ : Existe relación elocuente entre las cualidades de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, Distrito Miraflores, año 2016

**Tabla N° 11**

**CORRELACIONES**

		DIMCUALIDA DES	VARIABLEDE SEMPEÑOLA BORAL
Rho de Spearman	Coefficiente de conexión	1,000	,794**
DIMCUALIDADES	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30

VARIABLEDESEMPEÑO	Coeficiente de conexión	,794**	1,000
LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

\*\* . La conexión es elocuente al nivel 0,01 (bilateral).

En el tabla N° 11 observamos que  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ , luego con un 5% de nivel de relevancia y a partir de la aclaración, se refuta la hipótesis nula ( $H_0$ ), es decir, hay conexión estadísticamente elocuente (directa y positiva: 0,794) entre la dimensión cualidades de liderazgo y su relación con el desempeño laboral eficiente de los trabajadores de la empresa “Tgestiona” del PERÚ S.A.C, distrito Miraflores año 2016.

### HIPÓTESIS ESPECIFICO 3:

$H_0$ : No existe relación elocuente entre la dimensión consideración individual de liderazgo con relaciona al desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, Distrito Miraflores, año 2016

$H_1$ : Existe relación elocuente entre la dimensión consideración individual de liderazgo con relaciona al desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, Distrito Miraflores, año 2016

**Tabla N° 12** **CORRELACIONES**

		DIMCONSIDERACIONINDIVIDUAL	VARIABLEDESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	DIMCONSIDERACIONINDIVIDUAL	Coeficiente de conexión	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	VARIABLEDESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de conexión	,914**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

\*\* . La conexión es elocuente al nivel 0,01 (bilateral).

En el tabla N° 12 observamos que  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ , luego con un 5% de nivel de relevancia y a partir de la aclaración, se refuta la hipótesis nula ( $H_0$ ), es decir, hay conexión estadísticamente elocuente (directa y positiva: 0,914) entre la dimensión consideración individual su relación con el desempeño

laboral de los trabajadores de la empresa "Tgestiona" del PERÚ S.A.C, distrito Miraflores año 2016.

R. Martinez, Tuya, M. Martinez, Pérez y Cánovas (Abril, Junio, 2009, p. 9) indican que diversos autores ofrecen escalas de interpretación, la cual se detalla a continuación:

#### ESCALA 4: RANGO RELACIÓN

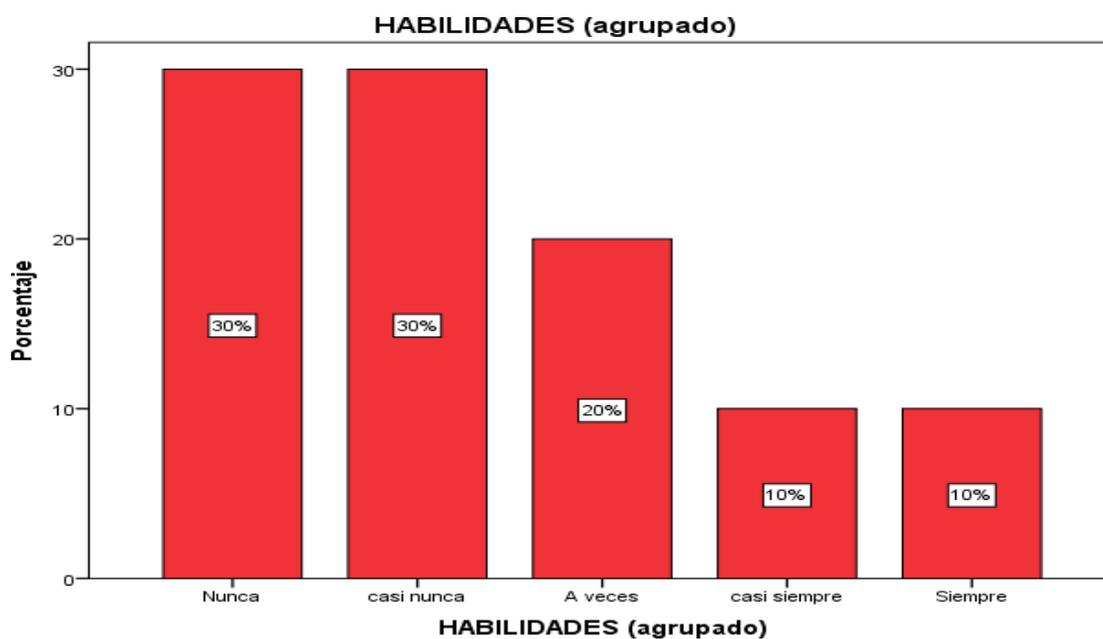
COEFICIENTE	RELACIÓN
0 – 0,25	Escasa o nula
0,26 - 0,50	Débil
0,51 - 0,75	Entre moderada y fuerte
0,76 - 1,00	Entre fuerte y perfecta

**Tablas y gráficos de frecuencias.**

**Resultados de la variable liderazgo**

**Tabla N° 13 HABILIDADES (agrupado)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	9	30,0	30,0
	casi nunca	9	30,0	60,0
	A veces	6	20,0	80,0
	casi siempre	3	10,0	90,0
	Siempre	3	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

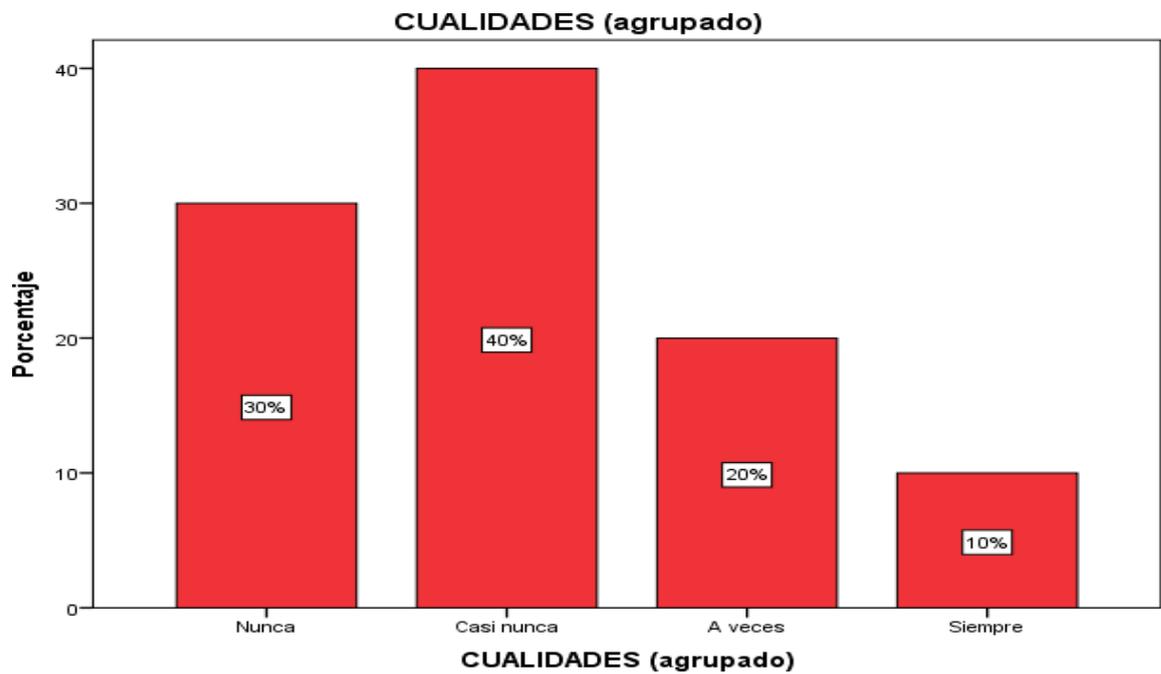
**FIGURA N° 1****Interpretación y comentario**

Según los resultados, se observa que el 30% de la población nunca está de acuerdo con la dimensión estudiada, habilidades de liderazgo, otro 30% indica que casi nunca está de acuerdo con la dimensión en estudio un 20% a veces, un 10% casi siempre y por ultimo un 10% siempre está de acuerdo con la dimensión estudiada.

**Tabla N° 14****CUALIDADES (agrupado)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	9	30,0	30,0	30,0
Casi nunca	12	40,0	40,0	70,0
Válidos A veces	6	20,0	20,0	90,0
Siempre	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**FIGURA N° 2**



### **Interpretación y comentario**

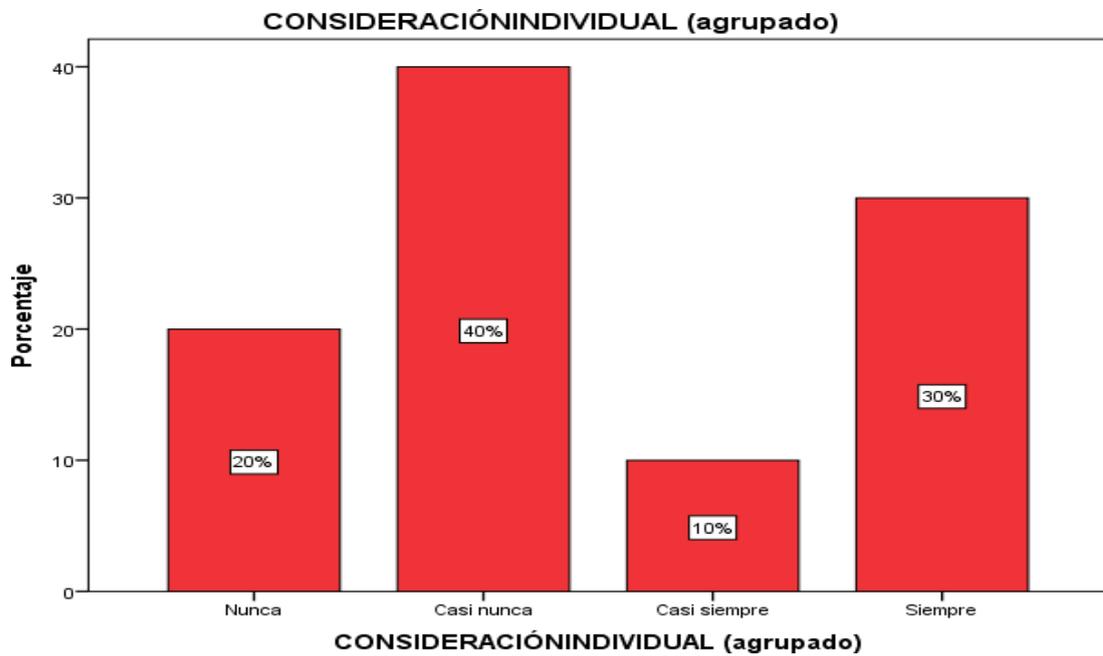
Según los resultados, se observa que el 30% de la población nunca está de acuerdo con la dimensión estudiada, Cualidades de liderazgo, un 40% indica que casi nunca está de acuerdo con la dimensión en estudio, un 20% a veces y un 10% Siempre.

**Tabla N° 15**

**CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL (agrupado)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	20,0	20,0	20,0
Casi nunca	12	40,0	40,0	60,0
Válidos	Casi siempre	3	10,0	70,0
	Siempre	9	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

**FIGURA N° 3**



**Interpretación y comentario**

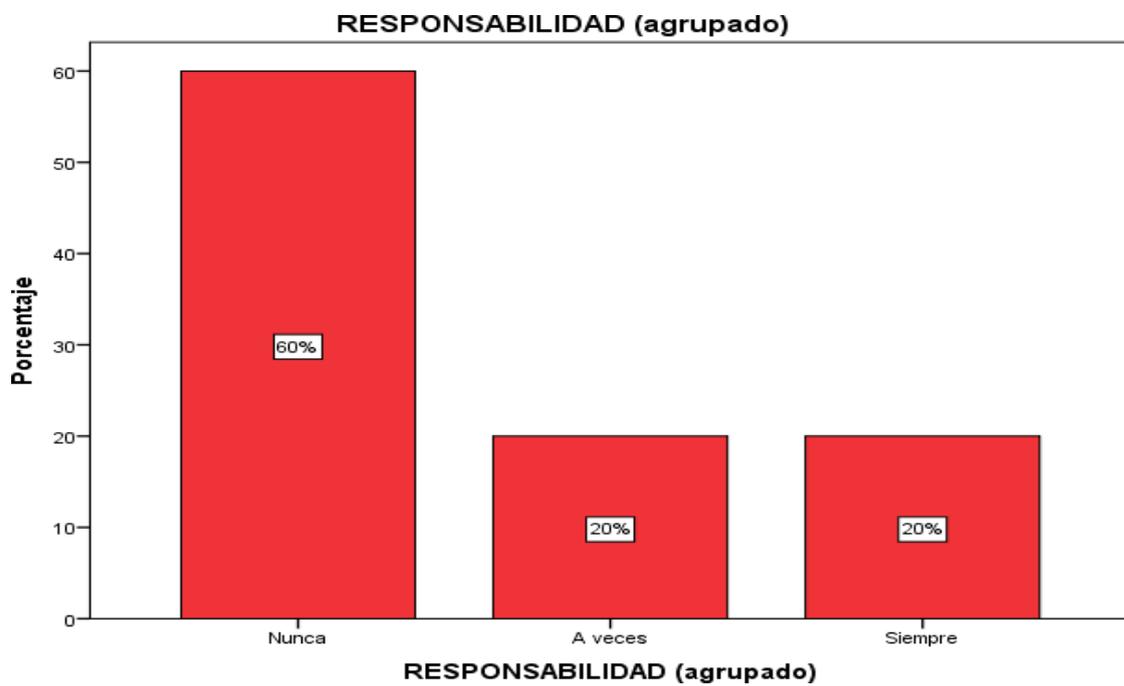
Según los resultados, se observa que el 20% de la población nunca está de acuerdo con la dimensión estudiada, Consideración individual de liderazgo, un 40% indica que casi nunca está de acuerdo con la dimensión en estudio, un 10% casi siempre y un 30% Siempre.

**Tabla N° 16**

**RESPONSABILIDAD (agrupado)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nunca	18	60,0	60,0	60,0
A veces	6	20,0	20,0	80,0
Siempre	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**FIGURA N° 4**



**Interpretación y comentario**

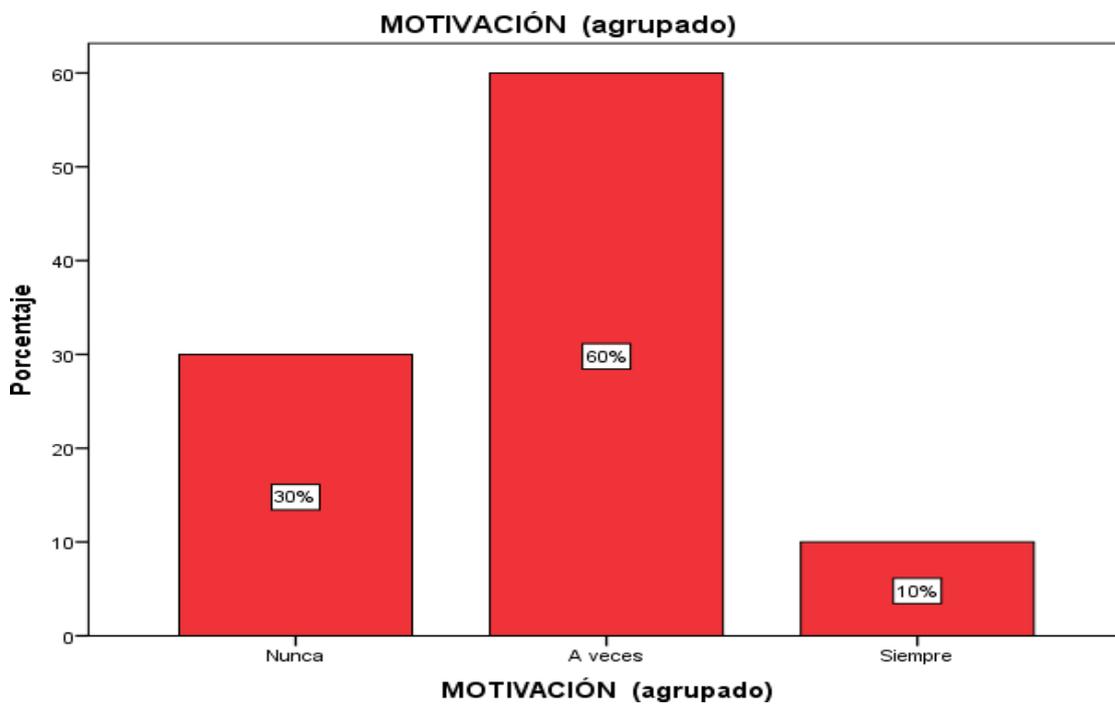
Según los resultados, se observa que el 60% de la población nunca está de acuerdo con la dimensión estudiada, Responsabilidad, un 20% indica que casi nunca está de acuerdo con la dimensión en estudio y un 20% siempre.

**Tabla N° 17**

**MOTIVACIÓN (agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	9	30,0	30,0	30,0
	A veces	18	60,0	60,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**FIGURA N° 5**



**Interpretación y comentario**

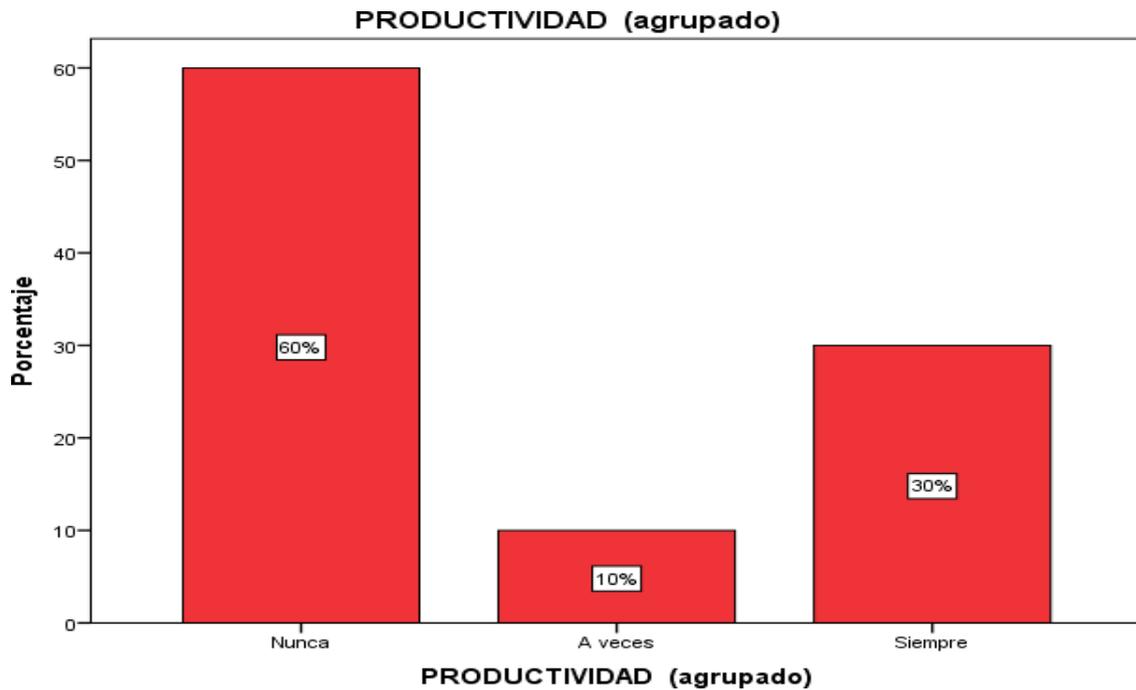
Según los resultados, se observa que el 30% de la población nunca está de acuerdo con la dimensión estudiada, Motivación, un 60% indica que a veces está de acuerdo con la dimensión en estudio y un 10% siempre.

**Tabla N° 18**

**PRODUCTIVIDAD (agrupado)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	18	60,0	60,0	60,0
	A veces	3	10,0	10,0	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**FIGURA N° 6**



**Interpretación y comentario**

Según los resultados, se observa que el 60% de la población nunca está de acuerdo con la dimensión estudiada, Productividad, un 10% indica que a veces está de acuerdo con la dimensión en estudio y un 30% siempre.

## CAPITULÓ IV

## VI. DISCUSIÓN.

### Discusión del Objetivo e Hipótesis General

Se tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C. Año 2016. De acuerdo a la prueba de hipótesis y análisis del cuadro de resultados del estadístico de Rho Spearman observamos en el cuadro que  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ , luego con un 5% de nivel de relevancia y a partir de la información, se refuta la hipótesis nula ( $H_0$ ), es decir, hay conexión estadísticamente elocuente (directa y positiva: 0,917) entre la variable liderazgo y su relación con el desempeño laboral eficiente de los trabajadores de la empresa “Tgestiona” del PERÚ S.A.C, distrito Miraflores año 2016.

Así mismo la investigación científica desarrollada por Dávila, M. (2014) tesis “liderazgo y motivación laboral del Consorcio Supervisión Gambetta, callao, 2014”.

Según los resultados obtenidos en la prueba estadística de Rho Spearman, para las hipótesis existe una conexión de 0,813 con un valor calculado de  $p = 0.000$  a un nivel de relevancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la conexión es positiva, estos resultados coinciden con nuestra investigación siendo nuestros resultados una conexión estadísticamente valiosa y concreta y positiva de 0,917 con una valoración calculada de  $p\text{-valor} = 0.000$

De tal manera Sobre **la teoría del Big Bang**, Tuya sostiene lo siguiente: Esta teoría cercana al marxismo, explica la existencia de líderes como producto de las grandes crisis y acontecimientos, pues estos hechos son los que dan paso a la aparición de líderes investidos de un poder extraordinario que les permite ejercer influencia poderosa en los demás miembros de la sociedad para hacer frente a las circunstancias especiales y graves que la situación les planteara. Los grandes hechos, las circunstancias sociales, los cambios que inevitablemente sufre la sociedad en su largo proceso de maduración, explican la aparición de líderes quienes, preocupados por el porvenir de sus pueblos, dejan todos sus proyectos personales para entregarse de lleno al estudio de su realidad con una

pasión de veras admirable y así poder determinar cuál es la orientación que deben darle a sus respectivas comunidades. (1997, p. 165).

### **Discusión del Objetivo e Hipótesis específica 1.**

Referente al primer objetivo específico la relación de las habilidades de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C. Año 2016. De acuerdo a la prueba de hipótesis y análisis del cuadro de resultados en base al estadístico de Rho Spearman observamos en el cuadro que  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ , luego con un 5% de nivel de relevancia y a partir de la información, se refuta la hipótesis nula ( $H_0$ ), es decir, hay conexión estadísticamente elocuente (directa y positiva: 0,908) entre la dimensión habilidades de liderazgo y su relación con el desempeño laboral eficiente de los trabajadores de la empresa “Tgestiona” del PERÚ S.A.C, distrito Miraflores año 2016.

Así mismo la investigación científica desarrollada por Santiago N. (2014) tesis “liderazgo transformacional y desempeño laboral en el área de ventas de la empresa Atento, Ate, 2014” previa la obtención del título de licenciada en administración. Siendo el resultado de la investigación.

Según los resultados obtenidos en la prueba estadística de Rho Spearman, para las hipótesis existe conexión positiva y elocuente entre las dos variables liderazgo transformacional y desempeño laboral, hallándose una conexión de 0.749 con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de relevancia de 0.01 (bilateral); lo cual indica que la conexión es buena, estos resultados coinciden con nuestra investigación teniendo como resultados una conexión estadísticamente elocuentemente directa y eficaz de 0,908 con un valor calculado de  $p\text{-valor} = 0.000$

## **Discusión del Objetivo e Hipótesis específica 2**

Referente al segundo objetivo planteado determinar la relación de las cualidades de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016. De acuerdo a la prueba de hipótesis y análisis del cuadro de resultados en base al estadístico de Rho Spearman observamos en el cuadro que  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ , luego con un 5% de nivel de relevancia y a partir de la información, se refuta la hipótesis nula ( $H_0$ ), es decir, hay conexión estadísticamente elocuente (directa y positiva: 0,794) entre la dimensión cualidades de liderazgo y su relación con el desempeño laboral eficiente de los trabajadores de la empresa "Tgestiona" del PERÚ S.A.C, distrito Miraflores año 2016.

Así mismo la investigación científica desarrollada por Morí S. (2012) tesis "el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa control service group S.A.C,".

concluyen que el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa control service Group S.A.C. esto se debe a que en la empresa no hay un líder, por lo tanto no tiene objetivos ni metas que cumplir ya que no hay una visión.

Según Castañeda (s.f., 21) "Liderazgo es el conjunto de cualidades y habilidades positivas como la honradez, la congruencia, la consideración, etc. Que motivan y acepta a un persona a dirigir un conjunto de individuos al logro de fines extraordinarios por principios y valores de alto capacidad moral".

## **Discusión del Objetivo e Hipótesis específica 3**

Referente al tercer objetivo planteado determinar la relación de la consideración individual de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016. De acuerdo a la prueba de hipótesis y análisis del cuadro de resultados en base al estadístico de Rho Spearman observamos en el cuadro que  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$ , luego con un 5% de nivel de relevancia y a partir de la información, se refuta la hipótesis nula ( $H_0$ ), es decir, hay conexión estadísticamente elocuente (directa y positiva: 0,834) entre la dimensión consideración individual su relación con el

desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Tgestiona” del PERÚ S.A.C, distrito Miraflores año 2016.

Así mismo la investigación científica desarrollada por Inga, Y. (2015) tesis “liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de san Vicente – Cañete”, 2014”.

Según los resultados obtenidos en la prueba estadística de Rho Spearman, para las hipótesis si existe conexión positiva y elocuente entre las dos variables liderazgo pedagógico y desempeño docente hallándose una conexión de 0.721 con un valor calculado para  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: existe relación directa y elocuente entre el liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de san Vicente – Cañete”, 2014. , estos resultados coinciden con nuestra investigación teniendo como resultados una conexión estadísticamente elocuentemente directa y eficaz de 0,834 con un valor calculado de  $p\text{-valor} = 0.000$ .

## CAPITULÓ V

## **V. CONCLUSIONES.**

### **5.1. CONCLUSIONES.**

**Primera.-** Se ha determinado que el liderazgo se relaciona con en el desempeño laboral, esto es de acuerdo a la apreciación mayoritaria y contundente de los trabajadores.

**Segunda.-** Se ha determinado que las habilidades de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral, esto es de acuerdo a la apreciación mayoritaria y contundente de los trabajadores.

**Tercera.-** Se ha determinado que las cualidades de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral, esto es de acuerdo a la apreciación mayoritaria y contundente de los trabajadores.

**Cuarta.-** Se ha determinado que la consideración individual de liderazgo se relaciona con el desempeño laboral, esto es de acuerdo a la apreciación mayoritaria y contundente de los trabajadores.

## CAPÍTULO VI

## **VI. SUGERENCIAS.**

### **6.1. SUGERENCIAS.**

**Primera.-** La empresa Tgestiona del Perú debe preparar a los jefes de área en cursos de liderazgo e implementar las mejoras en los grupos de trabajo.

**Segunda. -** Los gerentes y supervisores de área de la empresa Tgestiona del Perú deben desarrollar nuevas habilidades de liderazgo para ponerlas en práctica en los grupos de trabajo.

**Tercera.-** Los gerentes y supervisores de las empresas en general y específicamente de la empresa Tgestiona del Perú deben ser considerados con los problemas y errores de sus colaboradores, esto mejoraría el vínculo entre líder y subordinado para que así se forme un mejor clima organizacional lo cual repercutiría en el desempeño laboral.

## **CAPÍTULO VII**

- Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Madrid: pirámide.
- Ayoub, J. (2011) *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. Estados Unidos De América: Manufactured and published by.
- Bautista, T. (2002). *Responsabilidad profesional de banqueros y comerciantes*. Argentina: Juris
- Biagini. H. y Roig. A. (2008) Diccionario del pensamiento alternativo.
- Castañeda, L. (s.f.). un plan de formación en liderazgo para jóvenes.
- Chiavenato, I. (2002) *Administración en los nuevos tiempos*. Colombia: Quebecor World Bogotá S.A.
- Chiavenato, I. (2004) *Comportamiento organizacional*. México: Edamsa Impresiones, S.A.C. de C.V
- Chiavenato, I. (2007) *Evaluación del desempeño*. México: McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de los recursos humanos*. (9ª. ed.). México: McGraw Hill
- Cruelles, J. (2012) *Productividad e Incentivos: Cómo hacer que los tiempos de fabricación se cumplan*.
- Dávila, M. (2014) *Liderazgo y motivación laboral del Consorcio Supervisión Gambetta, callao, 2014*” (Tesis de licenciatura, Universidad cesar vallejo). (Acceso el 6 de Mayo de 2016).
- Hernández C. (2013) *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica*. (Tesis de maestría en dirección y Gerencia de Empresa)
- Hernández, A. (2008). *El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía*
- Hernández, et al (2006) *Metodología de la investigación*. (4ª ed.) México: Mc Gram – Hill.
- Hernández, R., Fernández, C, y Baptista, M. (2010) *Metodología de la investigación*. (5ª ed.) México: Mc Gram – Hill.
- Herrero. V. (2007) 2000 soluciones laborales.
- Inga Y (2015) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de san Vicente – Cañete*”, 2014”, (Tesis de maestría, Universidad cesar vallejo). (Acceso el 7 de octubre de 2014).

- Manzano, S., Cuadrad. M. y Ruiz A. (2012). El reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral: la formación de orientadores, asesores y evaluadores.
- Meléndez H. (2011). *Relación entre autoestima y desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia, ubicada en la Ciudad de Guatemala.* (Tesis de Psicólogo Industrial/Organizacional). (Acceso el 6 de Mayo de 2016).
- Morales, A. (2009) *Capital humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*, Cuba: Editorial política
- Morí S. (2012) *El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa control service group S.A.C., en el distrito de Breña*” (Tesis de licenciatura, Universidad cesar vallejo). (Acceso el 6 de octubre de 2014).
- Martínez O., R, Tuya P., L., Martínez O., M., Pérez A., A. y Cánovas, A. (Abril, Junio, 2009). El coeficiente de conexión de los rangos de Spearman. *Revista Habanera de Ciencias Médica*, (v. 8 n. 2
- Rodríguez, C., C (1999). Nuevo escenario: la cultura de calidad y productividad en las empresas.
- Rodríguez, J. (2006) *Dirección moderna de organizaciones*. México: International Thomson Editores.
- Santiago N. (2014) *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en el área de ventas de la empresa Atento, Ate, 2014.* (Tesis de licenciatura, Universidad cesar vallejo). (Acceso el 6 de Mayo de 2016).
- Surichaqui M. (2012). *La motivación y su relación con el desempeño laboral de los analistas de crédito durante el periodo 2011 – 2012 (caso financiera crear – Lima norte 1)* (Tesis de licenciatura, Universidad cesar vallejo). (Acceso el 7 de octubre de 2014).
- Tayals, D. (s.f.). el liderazgo genuino: formando líderes de nuestros tiempos.
- Tuya, A. (1997). *Comunicación oral y liderazgo*. Perú: Santa fe SRL.

## ANEXOS

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES PARA EVALUAR EL  
LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TGESTIONA DEL PERÚ S.A.C. 2016**

**1. INSTRUCCIONES PARA EL RELLENADO DEL CUESTIONARIO**

Estimado (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles categorías de respuestas que van del 1 al 5 considerando que:

1= Nunca                      2= casi nunca                      3= A veces  
4= casi siempre                      5=Siempre

N°	VARIABLE: LIDERAZGO	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Habilidades</b>						
1	Considera que el supervisor mantiene interrelación con las personas del grupo por medio del dialogo					
2	Cree que el supervisor utiliza sus habilidades (sabiduría, carácter, acción, etc.) para motivar al grupo de trabajo					
3	Considera que el supervisor motiva a las personas para actuar, involucrando a todo el grupo.					
4	Considera que el supervisor busca la retroalimentación para la solución de problemas en colaboración con los trabajadores					
5	Cree que el supervisor inicia e impulsa los cambios necesarios con energía y responsabilidad en la empresa					
<b>Dimensión 2: cualidades</b>						
6	Considera que el supervisor delega autoridad y responsabilidad a los trabajadores					
7	Considera que el supervisor se encarga de implementar nuevas estrategias de trabajo					

8	Considera que el supervisor es coherente con las decisiones que toma					
9	Considera que el supervisor es convincente con las acciones que realiza					
10	Considera que el supervisor tiene la habilidad de atraer a las personas y mantenerlas unidas					
<b>Dimensión 3: Consideración individual</b>						
11	Cree que el supervisor es optimista con el trabajo que realiza					
12	El supervisor manifiesta interés por lo valioso de sus aportes para resolver problemas en la empresa					
13	Crees que el supervisor es tolerante con tus fracasos o errores					
14	Está usted satisfecho con el apoyo que recibe del supervisor cuando se presentan problemas de trabajo en la empresa					
N°	<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Dimensión 1: Responsabilidad</b>						
15	Crees que tus compañeros son puntuales en el cumplimiento de sus labores					
16	Crees que el resultado del trabajo muestra cual es el nivel de vocación de servicio de tus compañeros					
17	Consideras que la vocación de servicio es indispensable para realizar las labores en este grupo de trabajo					
<b>Dimensión 2: Motivación</b>						
18	Crees que tus compañeros necesitan ser reconocido cuando cumplen con sus objetivos					

19	La empresa suele reconocer tus logros cuando alcanzas los objetivos planteados					
20	Considera que los incentivos que brinda la empresa por el cumplimiento de objetivos es el adecuado					
21	Creer que la institución te da las herramientas adecuadas para poder optimizar tu desempeño laboral					
<b>Dimensión 3: Productividad</b>						
22	Consideras que el grupo es eficiente al momento de realizar sus labores					
23	Consideras que puedes resolver problemas importantes proyectándote al futuro					
24	Consideras que siempre eres el primero en anticiparte para apoyar al grupo.					
25	Creer que la empresa te brinda los conocimientos necesarios para poder desempeñar tus labores adecuadamente					

## ANEXO 2. - MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C. en el año 2015”

<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cómo se relación el liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relaciona del liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación elocuente entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, Distrito Miraflores, año 2016.</li> </ul>	<p><b>Variable X</b></p> <p>Liderazgo</p>	<p><i>TIPO DE ESTUDIO:</i></p> <p>Descriptivo- Correlacional</p> <p><i>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</i> No experimental y transversal</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo se relacionan las habilidades de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016?</p> <p>¿Cómo se relacionan las Cualidades de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016?</p> <p>¿Cómo se relacionan la consideración individual de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación de las habilidades de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016</p> <p>Determinar la relación de las cualidades de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016</p> <p>Determinar la relación de la consideración individual de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores la empresa Tgestiona del Perú S.A.C en el año 2016</p>	<p>Hipótesis Específicos:</p> <p>Existe relación elocuente entre las habilidades de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, Distrito Miraflores, año 2016.</p> <p>Existe relación elocuente entre las cualidades de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, Distrito Miraflores, año 2016.</p> <p>Existe relación elocuente entre la dimensión consideración individual de liderazgo con relaciona al desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tgestiona del Perú S.A.C, Distrito Miraflores, año 2016.</p>	<p><b>Variable Y</b></p> <p>Desempeño laboral</p>	<p><i>POBLACIÓN</i></p> <p>30 trabajadores.</p> <p><i>MUESTRA:</i> no aplica.</p> <p><i>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</i> Método cuantitativo.</p> <p><i>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</i></p> <p>Análisis de confiabilidad del instrumento: Alfa de Cronbach de las encuestas.</p> <p><i>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</i></p> <p>Análisis cuantitativo en el SPSS 20</p>

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Jhonatan Antony Chávez Díaz

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Facultad de ciencias Empresariales EAP de Administración de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2014 II, aula..., requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller y título Profesional de licenciado en Administración.

El título de mi proyecto de investigación es: Liderazgo y su Relación con el Desempeño laboral de los Trabajadores de la empresa "Gestión" Del Perú S. A. C. en el año 2014 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en las variables comprendidas en mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente.

  
Firma

Apellidos y nombre:

D.N.I.: 71564623

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable:

“Liderazgo es la acción de influir en los demás; las actitudes, conductas y habilidades de dirigir, orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas y grupos para lograr los objetivos” (Madrigal, 2005, p.19).

### Dimensiones de las variables:

#### Dimensión 1

Según Chiavenato (2004, p. 462), el líder debe poseer ciertas habilidades básicas para poder conducir e incentivar a las personas en la organización, por ejemplo:

- a) Habilidades de carácter
- b) Habilidades para las relaciones
- c) Habilidad para medir
- d) Habilidades de sabiduría
- e) Habilidades contundentes
- f) Habilidades para la acción

Estas seis habilidades básicas emocionalmente conductuales, no son rasgos de personalidad ni estilos de administrar, sino que representan un conjunto de acciones y comportamientos identificables que el líder debe desempeñar y que conduce a determinados resultados.

#### Dimensión 2

Para definir las cualidades de liderazgo, Castañeda nos indica lo siguiente

Las cualidades liderazgo son un conjunto de hábitos que son propias del líder tales como ser visionario, comunicador, convincente, etc. Estas cualidades de alguna manera animan a quienes los poseen a hacer algo trascendente con su vida y les da fuerza para llevarlo a cabo a pesar de los obstáculos que encuentre en el camino. (s.f., p.21).

#### Dimensión 3

Según García (como cito a Lerma, 2007) afirma que el líder presta atención a las necesidades individuales de logro así como de crecimiento de cada uno de sus seguidores, determinando las necesidades y fortalezas; contribuyendo para que cada trabajador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: ..... *Liderazgo* .....

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relacionarse</li> <li>- contundentes</li> <li>- acción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cree que el supervisor utiliza sus habilidades (sabiduría, carácter, acción, etc.) para motivar al grupo de trabajo</li> <li>- Considera que el supervisor mantiene interrelación con las personas del grupo por medio del dialogo</li> <li>- Considera que el supervisor busca la retroalimentación para la solución de problemas en colaboración con los trabajadores</li> <li>- Considera que el supervisor sabe comunicarse eficazmente de manera oral, escrita</li> <li>- Considera que el supervisor motiva a las personas para actuar, involucrando a todo el grupo.</li> <li>- Considera que el supervisor delega autoridad y responsabilidad a los trabajadores</li> <li>- Considera que el supervisor compromete a los trabajadores para alcanzar resultados sobresalientes o importantes</li> <li>- Considera que el supervisor se encarga de implementar nuevas estrategias de trabajo</li> <li>- Considera que el supervisor es coherente con las decisiones que toma</li> </ul>	<p>1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= casi siempre 5=Siempre</p>
cualidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de mando</li> <li>- coherente</li> <li>- carismático</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Considera que el líder es convincente con las acciones que realiza</li> <li>-Considera que el supervisor abusa del "orden y mando"</li> <li>-Considera que el líder cuando demanda lealtad él siempre está por delante</li> <li>-Considera que el supervisor no puede exigir algo a sus subordinados que él no cumple.</li> <li>-Considera que el supervisor siempre da el ejemplo a sus colaboradores</li> <li>-Considera que el líder tiene la habilidad de atraer a las personas y mantenerlas unidas</li> <li>-Considera que el supervisor utiliza su carisma para ganarse a su equipo</li> </ul>	<p>1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= casi siempre 5=Siempre</p>
Consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trato personal</li> <li>- apoyo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Cree que el supervisor es optimista con el trabajo que realiza el grupo</li> <li>-Consideras que el trato del supervisor es igual para todos los trabajadores</li> <li>-Crees que el supervisor es tolerante con los fracasos del grupo</li> <li>-Crees que el supervisor da su apoyo al grupo de trabajo</li> </ul>	<p>1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= casi siempre 5=Siempre</p>

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ..... *So Variabl I. Liderazgo* .....

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No		
	<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Cree que el supervisor utiliza sus habilidades (sabiduría, carácter, acción, etc.) para motivar al grupo de trabajo	/		/		/			
2	Considera que el supervisor mantiene interrelación con las personas del grupo por medio del dialogo	/		/		/			
3	Considera que el supervisor busca la retroalimentación para la solución de problemas en colaboración con los trabajadores	/		/		/			
4	Considera que el supervisor sabe comunicarse eficazmente de manera oral, escrita	/		/		/			
5	Considera que el supervisor motiva a las personas para actuar, involucrando a todo el grupo.	/		/		/			
6	Considera que el supervisor delega autoridad y responsabilidad a los trabajadores	/		/		/			
7	Considera que el supervisor compromete a las trabajadoras para alcanzar resultados sobresalientes o importantes	/		/		/			
8	Considera que el supervisor se encarga de implementar nuevas estrategias de trabajo	/		/		/			
9	Considera que el supervisor es coherente con las decisiones que toma	/		/		/			
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No		
10	Considera que el supervisor es convincente con las acciones que realiza	/		/		/			
11	Considera que el supervisor abusa del "orden y mando"	/		/		/			
12	Considera que el supervisor cuando demanda lealtad él siempre está por delante	/		/		/			
13	Considera que el supervisor no puede exigir algo a sus subordinados que él no cumple.	/		/		/			
14	Considera que el supervisor siempre da el ejemplo a sus colaboradores	/		/		/			
15	Considera que el supervisor tiene la habilidad de atraer a las personas y mantenerlas unidas	/		/		/			



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE** ..... *Do Unaiobl T. Lydrag 43* .....

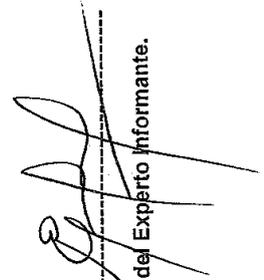
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No		
1	Cree que el supervisor utiliza sus habilidades (sabiduría, carácter, acción, etc.) para motivar al grupo de trabajo	/		/		/			
2	Considera que el supervisor mantiene interrelación con las personas del grupo por medio del dialogo	/		/		/			
3	Considera que el supervisor busca la retroalimentación para la solución de problemas en colaboración con los trabajadores	/		/		/			
4	Considera que el supervisor sabe comunicarse eficazmente de manera oral, escrita	/		/		/			
5	Considera que el supervisor motiva a las personas para actuar, involucrando a todo el grupo.	/		/		/			
6	Considera que el supervisor delega autoridad y responsabilidad a los trabajadores	/		/		/			
7	Considera que el supervisor compromete a las trabajadores para alcanzar resultados sobresalientes o importantes	/		/		/			
8	Considera que el supervisor se encarga de implementar nuevas estrategias de trabajo	/		/		/			
9	Considera que el supervisor es coherente con las decisiones que toma	/		/		/			
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No		
10	Considera que el supervisor es convincente con las acciones que realiza	/		/		/			
11	Considera que el supervisor abusa del "orden y mando"	/		/		/			
12	Considera que el supervisor cundo demanda lealtad él siempre está por delante	/		/		/			
13	Considera que el supervisor no puede exigir algo a sus subordinados que él no cumple.	/		/		/			
14	Considera que el supervisor siempre da el ejemplo a sus colaboradores	/		/		/			
15	Considera que el supervisor tiene la habilidad de atraer a las personas y mantenerlas unidas	/		/		/			

16	Considera que el supervisor utiliza su carisma para ganarse a su equipo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
DIMENSIÓN 3									
17	Cree que el supervisor es optimista con el trabajo que realiza el grupo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
18	Consideras que el trato del supervisor es igual para todos los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
19	Crees que el supervisor es tolerante con los fracasos del grupo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
20	Crees que el supervisor da su apoyo al grupo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**  
 Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Edwin Arce Alvarado**    DNI: **23833025**  
 Especialidad del validador: **Dr. en Administración**

20 de 11 del 2014

  
 Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

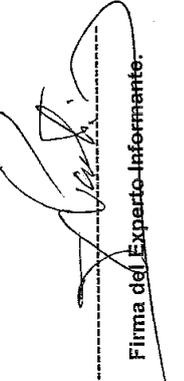
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE .....  
 La Unidad I. Liderazgo

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Cree que el supervisor utiliza sus habilidades (sabiduría, carácter, acción, etc.) para motivar al grupo de trabajo	/		/		/		
2	Considera que el supervisor mantiene interrelación con las personas del grupo por medio del dialogo	/		/		/		
3	Considera que el supervisor busca la retroalimentación para la solución de problemas en colaboración con los trabajadores	/		/		/		
4	Considera que el supervisor sabe comunicarse eficazmente de manera oral, escrita	/		/		/		
5	Considera que el supervisor motiva a las personas para actuar, involucrando a todo el grupo.	/		/		/		
6	Considera que el supervisor delega autoridad y responsabilidad a los trabajadores	/		/		/		
7	Considera que el supervisor compromete a las trabajadores para alcanzar resultados sobresalientes o importantes	/		/		/		
8	Considera que el supervisor se encarga de implementar nuevas estrategias de trabajo	/		/		/		
9	Considera que el supervisor es coherente con las decisiones que toma	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Considera que el supervisor es convincente con las acciones que realiza	/		/		/		
11	Considera que el supervisor abusa del "orden y mando"	/		/		/		
12	Considera que el supervisor cuando demanda lealtad él siempre está por delante	/		/		/		
13	Considera que el supervisor no puede exigir algo a sus subordinados que él no cumple.	/		/		/		
14	Considera que el supervisor siempre da el ejemplo a sus colaboradores	/		/		/		
15	Considera que el supervisor tiene la habilidad de atraer a las personas y mantenerlas unidas	/		/		/		

16	Considera que el supervisor utiliza su carisma para ganarse a su equipo								
	<b>DIMENSIÓN 3</b>								
17	Cree que el supervisor es optimista con el trabajo que realiza el grupo	Si	No	SI	No	SI	No		
18	Consideras que el trato del supervisor es igual para todos los trabajadores	SI		SI		SI			
19	Crees que el supervisor es tolerante con los fracasos del grupo	SI		SI		SI			
20	Crees que el supervisor da su apoyo al grupo de trabajo	SI		SI		SI			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Valida

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr. D. C. Víctor Talabá DNI: 07721049  
 Especialidad del validador: Ph.D. en Ingeniería

24 de Nov. del 2014  
 Firma del Experto-Informante: 

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

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

*Jhonatan Antony Chávez Díaz*

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Facultad de ciencias Empresariales EAP de Administración de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2014 II, aula..., requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller y título Profesional de licenciado en Administración.

El título de mi proyecto de investigación es: *Liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los Trabajadores de la empresa "Tgestions" del Perú S.A.C en el año 2014* y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en las variables comprendidas en mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente.

\_\_\_\_\_  
Firma  
Apellidos y nombre:

D.N.I.:.....

## DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

### Variable:

Toro (1992), utiliza el término desempeño ocupacional para referirse desempeño laboral e indica que es "una actuación orientada a un resultado. Por tratarse de una actuación del hombre es algo observable, ya sea como acción o conjunto de acciones que se aceptan mediante lo sostenido o a través de los resultados que la acción produce" (p.25).

### Dimensiones de las variables:

#### Dimensión 1

"La responsabilidad es una deuda, obligación de reparar y satisfacer de una culpa o de otra causa legal. Cargo u obligación moral que resulta para uno del posible yerro en casa o asunto determinado" (Bautista, 2002, p.49).

#### Dimensión 2

La motivación es un término general que aplica a todo tipo de impulsos deseos necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducirán a los subordinados a actuar de la manera deseada (Koontz, Weihrich y Cannice, 2008, p. 415).

#### Dimensión 3

Según Rodríguez (1999, p. 22), definen la productividad como "una medida de la eficiencia económica que resulta de la capacidad para utilizar y combinar inteligentemente los recursos disponibles"

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: ..... *Desempeño Laboral* .....

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistencia y puntualidad</li> <li>- Vocación de servicio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Crees que tus compañeros son puntuales en el cumplimiento de sus labores</li> <li>-Considera que la asistencia y la puntualidad influiría en el logro de objetivos del grupo</li> <li>-Consideras que tus compañeros se sienten identificados con su trabajo</li> <li>-Crees que el resultado del trabajo muestra cual es el nivel de vocación de servicio de tus compañeros</li> <li>-Consideras que la vocación de servicio es indispensable para realizar las labores en este grupo de trabajo</li> <li>-Crees que tus compañeros se ayudan mutuamente cuando es preciso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1= Nunca</li> <li>2= casi nunca</li> <li>3= A veces</li> <li>4= casi siempre</li> <li>5=Siempre</li> </ul>
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Incentivos</li> <li>- herramientas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Crees que tus compañeros necesitan ser reconocido cuando cumplen con sus objetivos</li> <li>-Consideras que el reconocimiento ayudaría a mantener un alto desempeño laboral</li> <li>-La empresa suele reconocer tus logros cuando alcanzas los objetivos planteados</li> <li>-Crees que es necesario los incentivos para que puedas desempeñarme mejor en tu trabajo</li> <li>-Considera que los incentivos que brinda la empresa por el cumplimiento de objetivos es el adecuado</li> <li>-Crees que la empresa te brinda las herramientas necesarias para poder optimizar tu desempeño laboral</li> <li>-Consideras que las herramientas de trabajo tiene alguna relación con tu nivel de desempeño laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1= Nunca</li> <li>2= casi nunca</li> <li>3= A veces</li> <li>4= casi siempre</li> <li>5=Siempre</li> </ul>
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia</li> <li>- Recursos disponibles</li> <li>- Nivel de satisfacción con la labor que realiza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Consideras que el grupo es eficiente al momento de realizar sus labores</li> <li>-Consideras que puedes resolver problemas importantes proyectándome al futuro</li> <li>-Consideras que siempre eres el primero en anticiparme para apoyar al grupo.</li> <li>-Crees que la empresa te brinda los conocimientos necesarios para poder desempeñar tus labores adecuadamente</li> <li>-Estarías dispuesto a ocupar tiempo en actualizar tus conocimientos sobre algún aspecto de tu trabajo</li> <li>-Consideras que el grupo está satisfecho con la labor que realiza</li> <li>-Crees que estas satisfecho con la labora que realizas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1= Nunca</li> <li>2= casi nunca</li> <li>3= A veces</li> <li>4= casi siempre</li> <li>5=Siempre</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ..... *La variable D. Desempeño laboral* .....**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Crees que tus compañeros son puntuales en el cumplimiento de sus labores	/		/		/		
2	Considera que la asistencia y la puntualidad influiría en el logro de objetivos del grupo	/		/		/		
3	Consideras que tus compañeros se sienten identificados con su trabajo	/		/		/		
4	Crees que el resultado del trabajo muestra cual es el nivel de vocación de servicio de tus compañeros	/		/		/		
5	Consideras que la vocación de servicio es indispensable para realizar las labores en este grupo de trabajo	/		/		/		
6	Crees que tus compañeros se ayudan mutuamente cuando es preciso	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Crees que tus compañeros necesitan ser reconocido cuando cumplen con sus objetivos	/		/		/		
8	Consideras que el reconocimiento ayudaría a mantener un alto desempeño laboral	/		/		/		
9	La empresa suele reconocer tus logros cuando alcanzas los objetivos planteados	/		/		/		
10	Crees que es necesario los incentivos para que puedas desempeñarme mejor en tu trabajo	/		/		/		
11	Considera que los incentivos que brinda la empresa por el cumplimiento de objetivos es el adecuado	/		/		/		
12	Crees que la empresa te brinda las herramientas necesarias para poder optimizar tu desempeño laboral	/		/		/		
	Consideras que las herramientas de trabajo tiene alguna relación con tu nivel de desempeño laboral	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Consideras que el grupo es eficiente al momento de realizar sus labores	/		/		/		
14	Consideras que puedes resolver problemas importantes proyectándome al futuro	/		/		/		

15	Consideras que siempre eres el primero en anticiparme para apoyar al grupo.	/							
17	Crees que la empresa te brinda los conocimientos necesarios para poder desempeñar tus labores adecuadamente	/							
18	Estarías dispuesto a ocupar tiempo en actualizar tus conocimientos sobre algún aspecto de tu trabajo	/							
19	Consideras que el grupo está satisfecho con la labor que realiza	/							
20	Crees que estas satisfecho con la labora que realizas	/							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable   
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. NEL. D. CALQUISTA TRAVANO DNI: 07971384  
 Especialidad del validador: FINANZAS

22 de 11 del 2017  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE *La Variable D. Desempeño laboral*

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1</b> Crees que tus compañeros son puntuales en el cumplimiento de sus labores	/		/		/		
2	Considera que la asistencia y la puntualidad influiría en el logro de objetivos del grupo	/		/		/		
3	Consideras que tus compañeros se sienten identificados con su trabajo	/		/		/		
4	Crees que el resultado del trabajo muestra cual es el nivel de vocación de servicio de tus compañeros	/		/		/		
5	Consideras que la vocación de servicio es indispensable para realizar las labores en este grupo de trabajo	/		/		/		
6	Crees que tus compañeros se ayudan mutuamente cuando es preciso	/		/		/		
7	<b>DIMENSIÓN 2</b> Crees que tus compañeros necesitan ser reconocido cuando cumplen con sus objetivos	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Consideras que el reconocimiento ayudaría a mantener un alto desempeño laboral	/		/		/		
9	La empresa suele reconocer tus logros cuando alcanzas los objetivos planteados	/		/		/		
10	Crees que es necesario los incentivos para que puedas desempeñarme mejor en tu trabajo	/		/		/		
11	Considera que los incentivos que brinda la empresa por el cumplimiento de objetivos es el adecuado	/		/		/		
12	Crees que la empresa te brinda las herramientas necesarias para poder optimizar tu desempeño laboral	/		/		/		
	Consideras que las herramientas de trabajo tiene alguna relación con tu nivel de desempeño laboral	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Consideras que el grupo es eficiente al momento de realizar sus labores	/		/		/		
14	Consideras que puedes resolver problemas importantes proyectándome al futuro	/		/		/		

15	Consideras que siempre eres el primero en anticiparme para apoyar al grupo.	/	/	/	/	/
17	Crees que la empresa te brinda los conocimientos necesarios para poder desempeñar tus labores adecuadamente	/	/	/	/	/
18	Estarías dispuesto a ocupar tiempo en actualizar tus conocimientos sobre algún aspecto de tu trabajo	/	/	/	/	/
19	Consideras que el grupo está satisfecho con la labor que realiza	/	/	/	/	/
20	Crees que estas satisfecho con la labora que realizas	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

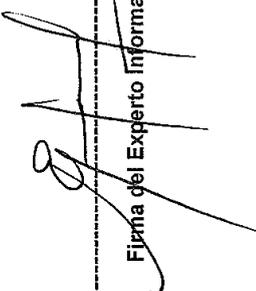
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Edwin Arce Alvarez    DNI: 28830045

Especialidad del validador: Dr. en Administración

..... de 11 del 2014

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....  
  
 .....  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE** ..... *Lo Variable D. D. del m. p. de la b. d.* .....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1</b> Crees que tus compañeros son puntuales en el cumplimiento de sus labores	/		/		/		
2	Considera que la asistencia y la puntualidad influiría en el logro de objetivos del grupo	/		/		/		
3	Consideras que tus compañeros se sienten identificados con su trabajo	/		/		/		
4	Crees que el resultado del trabajo muestra cual es el nivel de vocación de servicio de tus compañeros	/		/		/		
5	Consideras que la vocación de servicio es indispensable para realizar las labores en este grupo de trabajo	/		/		/		
6	Crees que tus compañeros se ayudan mutuamente cuando es preciso	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Crees que tus compañeros necesitan ser reconocido cuando cumplen con sus objetivos	/		/		/		
8	Consideras que el reconocimiento ayudaría a mantener un alto desempeño laboral	/		/		/		
9	La empresa suele reconocer tus logros cuando alcanzas los objetivos planteados	/		/		/		
10	Crees que es necesario los incentivos para que puedas desempeñarme mejor en tu trabajo	/		/		/		
11	Considera que los incentivos que brinda la empresa por el cumplimiento de objetivos es el adecuado	/		/		/		
12	Crees que la empresa te brinda las herramientas necesarias para poder optimizar tu desempeño laboral	/		/		/		
	Consideras que las herramientas de trabajo tiene alguna relación con tu nivel de desempeño laboral	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Consideras que el grupo es eficiente al momento de realizas sus labores	/		/		/		
14	Consideras que puedes resolver problemas importantes proyectándome al futuro	/		/		/		

15	Consideras que siempre eres el primero en anticiparme para apoyar al grupo.	/	/	/	/	/	/	/
17	Crees que la empresa te brinda los conocimientos necesarios para poder desempeñar tus labores adecuadamente	/	/	/	/	/	/	/
18	Estarías dispuesto a ocupar tiempo en actualizar tus conocimientos sobre algún aspecto de tu trabajo	/	/	/	/	/	/	/
19	Consideras que el grupo está satisfecho con la labor que realiza	/	/	/	/	/	/	/
20	Crees que estas satisfecho con la labora que realizas	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Valida

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Víctor Pacheco Torres DNI: 07721049

Especialidad del validador: Ph.D. en Management

24 de No del 2014

- 1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3) Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Firma del Experto Informante.



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo **Jhonatan Antony Chávez Díaz** , identificado con DNI N° 71564623, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESA "GESTIONA" DEL PERÚ S.A.C, DISTRITO DE MIRAFLORES AÑO 2016"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA

DNI: 71564623

FECHA:

10 de Diciembre del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Yo, **DR. LEON ESPINOZA, LESSNER AUGUSTO**, docente de la Facultad ciencias empresariales y Escuela Profesional de administración de la Universidad César Vallejo lima norte, revisor de la tesis titulada "**LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESA "TGESTIONA" DEL PERÚ S.A.C, DISTRITO DE MIRAFLORES AÑO 2016**" del estudiante **Jhonatan Antony Chávez Díaz**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28... % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.



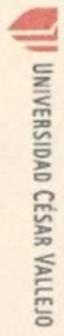
Lugar y fecha... Lima - 10-12-18 .....

.....  
Firma

**DR. LEON ESPINOZA, LESSNER AUGUSTO**

DNI: 07725199 .....

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “GESTIONA” DEL PERÚ S.A.C, DISTRITO MIRAFLORES AÑO 2016”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ACTOR  
JHONATAN ANTONY CHAVEZ DIAZ

ASESOR  
DR. LEON ESPINOZA LESSNER ALICISTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

LIMA - PERU

Ab. 2016



*[Handwritten signature]*

Filters and Settings

- Exclude Quotes
- Exclude Bibliography
- Exclude sources that are less than:
  - words
  - %
  - Don't exclude by size

Optional Settings  
Multi-Color Highlighting



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
Escuela profesional de administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Jhonatan Antony Chávez Díaz

INFORME TÍTULADO:

"LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "TGESTIONA" DEL PERÚ S.A.C, DISTRITO MIRAFLORES AÑO 2016".

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

**Licenciado en Administración**

SUSTENTADO EN FECHA: **11/07/2016**

NOTA O MENCIÓN: **16**



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA  
“TGESTIONA” DEL PERÚ S.A.C, DISTRITO MIRAFLORES AÑO  
2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**

**JHONATAN ANTONY CHAVEZ DIAZ**

**ASESOR**

**Dr. LEON ESPINOZA, LESSNER AUGUSTO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**LIMA - PERU**

**2016**

