



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Influencia del liderazgo gerencial en el desempeño laboral en
una empresa agrícola, Lambayeque – Perú, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Guevara Julca, Vianey Nathaly (orcid.org/0000-0002-5227-8560)

ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (orcid.org/0000-0003-1241-2785)

CO-ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Está presente investigación va dedicada a Dios por darme fuerzas en momentos difíciles, a mi hermana por alentarme a seguir avanzando, a mi madre por su apoyo y finalmente a todos aquellos que me impulsaron a seguir adelante.

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo y toda la plana docente que estuvo conmigo a lo largo de toda la maestría, por compartirme sus conocimientos y apoyarme en cada dificultad académica que atravesaba.

Agradezco a la empresa agrícola, por permitirme realizar mi estudio con apoyo de su personal y así generar estadísticas, el cual serán un aporte para la organización.

Finalmente, mis agradecimientos a los docentes Arturo Zuñiga y Liz Robladillo por guiarnos con su vasta experiencia en investigación, por la paciencia infinita y gran disposición de ayuda hasta concluir el estudio.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo de diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.	11
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de analisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 Tabla de frecuencia de datos agrupados de ítems de la variable Liderazgo Gerencial	15
Tabla 2 Tabla de frecuencia de datos agrupados de ítems de la variable Desempeño Laboral	16
Tabla 3 Tabla de frecuencia de datos agrupados de dimensiones y variable Liderazgo Gerencial	17
Tabla 4 Tabla de frecuencia de datos agrupados de dimensiones y variable Desempeño Laboral	17
Tabla 5 Tabla cruzada de Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral.....	18
Tabla 6 Tabla cruzada de Habilidades y Desempeño Laboral.....	19
Tabla 7 Tabla cruzada de Conocimientos y Desempeño Laboral	21
Tabla 8 Tabla cruzada de Actitudes y Desempeño Laboral.....	22
Tabla 9 Prueba de normalidad Liderazgo gerencial y Desempeño laboral	24
Tabla 10 Prueba de normalidad Habilidades y Desempeño laboral.....	24
Tabla 11 Prueba de normalidad Conocimiento y Desempeño laboral.....	24
Tabla 12 Prueba de normalidad Actitudes y Desempeño laboral.....	25
Tabla 13 Relación significativa entre el Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral	25
Tabla 14 Relación significativa entre Habilidades y Desempeño Laboral	26
Tabla 15 Relación significativa entre Conocimientos y Desempeño Laboral ...	26
Tabla 16 Relación significativa entre Actitudes y Desempeño Laboral	27

Resumen

El siguiente estudio obtuvo como objetivo principal determinar la Influencia del liderazgo gerencial en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022. La metodología es de enfoque cuantitativo y nivel correlacional; también se utilizó un cuestionario aplicado a los 152 trabajadores de la organización, como instrumento para la recolección de datos y procesamiento de data en los resultados de la investigación. Según el estudio estadístico aplicado en la investigación, se muestra un resultado, cuyo p valor es $0.00 < 0.05$, lo que significa que existe relación; el coeficiente Rho de Spearman es 0.304, el cual se interpreta con que el Liderazgo Gerencial (V1) se relaciona con el Desempeño Laboral (V2) de manera directa y baja. Se concluye que el bajo nivel de liderazgo, no genera aporte alguno en el desempeño de los colaboradores de la empresa agrícola, siendo esta la razón por el cual los equipos de trabajo no rinden según lo esperado por la organización. Debido a ello, se recomienda a la empresa realizar capacitaciones y actividades de integración entre los equipos de trabajo para mejorar los resultados en la organización.

Palabras clave: liderazgo gerencial, desempeño laboral, ambiente organizacional.

Abstract

The following study had as its main objective to determine the Influence of managerial leadership on job performance in an Agricultural company, Lambayeque - Peru, 2022. The methodology is quantitative and correlational level approach; A questionnaire applied to the 152 workers of the organization was also used, as an instrument for data collection and data processing in the results of the investigation. According to the statistical study applied in the investigation, a result is shown, whose p value is $0.000 < 0.05$, which means that there is a relationship; Spearman's Rho coefficient is 0.304, which is interpreted with the fact that Managerial Leadership (V1) is related to Labor Performance (V2) in a direct and low way. It is concluded that the low level of leadership does not generate any contribution in the performance of the collaborators of the agricultural company, this being the reason why the work teams do not perform as expected by the organization. Due to this, it is recommended that the company carry out training and integration activities between the work teams to improve the results in the organization.

Keywords: managerial leadership, job performance, organizational environment

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo gerencial es una característica esencial en las empresas, el cual todas deben contar con ello, pero no todos saben manejarlo de manera correcta, para ello, Cruz (2020), menciona que las organizaciones pasan por diferentes dilemas que está relacionado al nivel de productividad de un empleado, haciendo de ello un tema puntual en las empresas en donde el liderazgo toma un papel significativo en el gerente y/o encargados de los grupos de trabajo.

Una de las ventajas que menciona COFIDE (2022) sobre el liderazgo gerencial es que esto permite mejorar la organización, incrementa la productividad, se tiene una mejor imagen organizacional interna y externa, se logran alcanzar los objetivos en menor tiempo, se mantiene motivado al colaborador, haciendo que esto genere una mayor satisfacción laboral.

El caso de Doloitte según menciona Rankmi (2014) es un ejemplo de que, al mejorar el desempeño del personal, los resultados son evidentes, la buena gestión que se realizó con el talento humano que la empresa poseía, hizo que su productividad incrementará arduamente; dejaron de lado su arcaico sistema y desarrollaron una mejor propuesta, partiendo de la gestión de desempeño y hacia el compromiso de los colaboradores.

También existen otros factores que generan trabajas en la organización, para ello Rodríguez (2018) comenta que el liderazgo en las empresas, presenta limitaciones como lo son la cultura organizacional, falta de visión clara, miedo, falta de compromiso y alineamiento; todo lo mencionado anteriormente, estanca el buen manejo del liderazgo de gerente a equipo de trabajo.

La realidad peruana que describe El Instituto Peruano de Economía (2022) en América Latina frente al liderazgo, está proyectado según el Fondo Monetario Internacional en una pérdida para el año 2022-2023 en el manejo de la dirección empresarial; esto se deberá a varios factores relacionados directamente al PBI, mostrando una baja por la inflación y el movimiento comercial dentro del país.

El liderazgo tiene una realidad totalmente distinta a cada empresa, debido a su forma de trabajo entre jefes y área responsable, y si el manejo entre ellos no se encamina hacia el mismo objetivo, se ve reflejado en los resultados de la organización y problemas internos. Debido a ello, es que la investigación estudiará la Influencia del

liderazgo gerencial en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.

¿En qué medida el liderazgo gerencial influye en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?, ¿En qué medida las habilidades inciden en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?, ¿En qué medida el conocimiento incide en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?, ¿En qué medida las actitudes inciden en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?

La investigación aportará aquellas empresas de entorno nacional e internacional que buscan la mejora del liderazgo en relación al desempeño laboral en sus organizaciones.

El presente estudio podía ser utilizado para futuros trabajos de carácter científico relacionados con el liderazgo y desempeño laboral, y así promover a investigaciones relacionadas a estos temas.

La metodología que se utilizará en la investigación, servirá para su desarrollo, partiendo de la teoría a la realidad en el estudio, haciendo que en otros trabajos se pueda tomar en cuenta para su aplicación metodológica.

La investigación aportará a la empresa en estudio a identificar el problema que padece y conocer las propuestas de solución, esto también será un apoyo para las empresas del mismo rubro o que pasen por problemáticas parecidas.

El liderazgo gerencial influye significativamente en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022. Las habilidades inciden significativamente en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022. El conocimiento incide significativamente en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022. Las actitudes inciden significativamente en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.

Determinar la influencia del liderazgo gerencial en el desempeño laboral en

una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022. Determinar la incidencia de las habilidades en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022. Determinar la incidencia del conocimiento en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022. Determinar la incidencia de las actitudes en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Vigo (2019) llevó a cabo un estudio sobre el impacto que genera el liderazgo gerencial en las empresas en agroexportadoras en Tacna. La investigación fue un estudio básico, con un diseño no experimental retrospectivo transversal y el alcance fue correlacional. La investigación determinó una muestra de 58 directivos y se usó como herramienta el cuestionario. La conclusión del estudio fue la existencia relevante entre el liderazgo gerencial con la implementación de la estrategia reactiva.

Bautista (2017) realizó un estudio en Municipalidad Provincial de Lambayeque sobre la relación del liderazgo con la motivación en los servicios públicos administrativos. El estudio es de diseño no experimental descriptivo. Los resultados se formularon en base a encuestas, aplicadas a 288 servidores públicos; fueron dos encuestas tomadas por separado, la primera contó con 16 ítems y la segunda con 15 ítems. En conclusión, se mostró que el liderazgo gerencial influye a la motivación de los servidores públicos de manera positiva.

Rodríguez et. al (2017) presentaron un estudio sobre la incidencia entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los trabajadores en una organización chilena. La naturaleza metodológica de la investigación es exploratoria. El estudio cuenta con una muestra de 38 equipos de dirección en la empresa, se explica que hay una varianza de 58,2% de desempeño de la muestra utilizada. En conclusión, se determina que hay relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño del talento humano de dirección intermedia.

Villegas (2019) desarrolló su estudio en el área administrativa de una universidad sobre la importancia del liderazgo de servicio y las características de la creatividad. El estudio tuvo un alcance descriptivo correlacional. Los resultados mostraron la existencia sobre el nivel de relevancia que se presenta en el liderazgo de servicio y las 6 de las 8 características de la creatividad del trabajador. Finalmente, el estudio concluye proponiendo un plan de acción estructurado que impacte en el centro de estudios donde se llevó a cabo la investigación.

D'Alessio (2008) comentó en su entrevista sobre las reflexiones respecto al liderazgo y la gerencia; que las empresas que logran alcanzar sus objetivos, proyectos y resultados en una organización, son indicadores de la existencia de un líder que trabaja aplicando la acción voluntaria, carisma, personalidad y credibilidad.

Según Montero (2016) menciona en la revista publicada por la Universidad de Chile, sobre la capacidad de quienes dirigen una organización y crear buenos equipos de trabajo directamente vinculados al Gobierno Corporativo; destacó al liderazgo y la capacidad de manejar equipos de trabajo y no solo internos, sino externos. En una gerencia general, deben predominar las habilidades de desempeño y manejo de aptitudes no solo culturales, sino de mercado y de esta manera generar retornos de inversión humana a su equipo multidisciplinario.

Berrios y Riva (2016) presentaron un estudio sobre las conductas asertivas para fortalecer el liderazgo gerencial en una banca privada de la ciudad de la Paz – Bolivia. La investigación sostuvo un diseño cuasi experimental. Los resultados se dieron en dos partes, con un pre y pos prueba de siete sesiones, donde se aplican técnicas de instrucción, modelado, retroalimentación, reestructuración cognitiva y reforzamiento. El estudio concluyó en la eficacia del programa de entrenamiento de conductas asertivas aplicadas para fortalecer el liderazgo gerencial.

Revees (2010) detalló en su estudio realizado en la ciudad de Santiago de Chile, el liderazgo directivo en colegios vulnerables. Esta investigación es de tipo cualitativo y exploratorio. Se utilizó 10 escuelas de la ciudad como muestra para la ejecución del análisis. El estudio finalizó encontrando una mejoría en las prácticas de liderazgo con los directores de las escuelas de alto nivel de vulnerabilidad social.

Guerra (2016) elaboró su investigación con el objetivo de determinar en el Banco de Apoyo en sede Quito, la incidencia en los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral. El estudio fu de tipo correlacional. El estudio tuvo a 100 participantes como muestra representativa para determinar mediante una encuesta la relación de satisfacción. Se concluyó que el 89% del personal está satisfecho con el estilo de liderazgo que manejan, mientras que existe un 11% que no está satisfecho con el estilo de liderazgo que se desarrolla en el banco de apoyo.

Hernandez et. al (2015) elaboraron un artículo sobre capacidades y liderazgo y estrategias de gestión de organizaciones en zonas rurales en México. Cuenta con una investigación de tipo cualitativa. Se analizó la manera de implementar acciones de mejora en los beneficiarios en sus condiciones de vida, con seis organizaciones del estado de México. Los resultados fueron el liderazgo, estrategia de gestión y compromiso con un método de valor agregado.

Daft (2006) describió que el ser humano dejó de ser un nómada al momento de empezar a liderar y organizar civilizaciones, haciendo de ello, una estructura jerárquica para poder gobernar al pueblo. La civilización Sumeria (49 a.c), fue una de las primeras evidencias de liderazgo, debido a que los sacerdotes se encargaban de la administración del pueblo; también se puede mencionar a Egipto (25 a.c), que, gracias al conocimiento sobre liderazgo y matemáticas, fueron capaces de construir grandes obras arquitectónicas de las pirámides de Egipto. Entonces, basado en estas evidencias, el liderazgo empezó definiendo estructuras de dirección en una sociedad y teniendo de ejemplo a líderes en la historia antigua.

Se define al liderazgo como influencia (Koontz et. al, 2012), fenómeno (Burns & McGregor, 1978), proceso (French & Cecil, 1996) y el ejercicio de las cualidades de un líder (Human and Partners, 2015).

El liderazgo transformacional, según Bateman y Snell (2009) es la transformación referida a los individuos para mejorar en el trabajo. Los colaboradores de cada área llegan a lograr resultados en el trabajo que se asigna; así mismo las empresas motivan y estimulan a sus trabajadores, convirtiéndose esto en un modelo para conseguir el objetivo común de mejorar el desempeño laboral y alcanzar sus metas.

Para Chiavenato (2006) las habilidades están referidos a la capacidad de transformar el conocimiento en acción y se ve reflejado en el desempeño que se accionan en ciertas tareas realizadas.

Según Alavi y Leidner (2003) el conocimiento viene a ser la información que posee una persona en su cerebro, de manera personalizada, subjetiva, relacionada a hechos y procedimientos, definiciones, interpretaciones, opiniones, observaciones, críticas que pueden ser útiles o no.

El autor Allport (1935) define a la actitud como el estado de preparación, mental o psicología estática que se ordena a través de lo vivido de manera directiva o dinámica, haciendo que esto influya en la conducta del individuo.

Según Burns (1978) determinó dos conceptos los cuales son el liderazgo transformacional y transaccional; para el autor, el enfoque transformacional genera un giro de 360 grados en las personas y en las empresas, transforman las percepciones y valores, haciendo que exista un cambio en las perspectivas de los

colaboradores. Mientras que el enfoque transaccional no se basa en una relación de trueque, más bien en la personalidad y características del líder y su destreza en fluir mediante el ejemplo, visión energizante y superación de obstáculos.

Al desempeño se le conceptualiza como un valor (Palaci, 2005), principio (Robbins, 2004) y el comportamiento (Chiavenato, 2004) de un individuo en la sociedad.

Para Sánchez (2010) describe en la teoría del Campo Social de Kurt Lewin y de forma más específica en los experimentos de este Lippitt y White en los años de 1938 y 1939, sobre el ambiente de los grupos de trabajo con estilos de liderazgo, siendo estos: autoritario, democrático y laissez-faire.

Según Naranjo (2012) el desempeño fue utilizada a finales del siglo XIX, siendo esta la primera etapa de la evolución de este mismo. También menciona los acontecimientos y méritos realizados por los oficiales, los cuales en los Estados Unidos se conforman grupos para administrar armamentos para las batallas y se asignaban puestos según el rendimiento físico que demostraban; fue durante ese periodo donde se empieza a valorar al desempeño laboral, aunque aún no se le conocía con ese nombre.

Para Campbell, McHenry, y Laurens (1990) el desempeño laboral son conductas y acciones destacadas de un trabajador que impulsa el desarrollo de las organizaciones mediante el cumplimiento de las metas trazadas por las empresas.

Mientras que para Milkovich y Boudreau (1994) mientras el desempeño laboral está formado por un conjunto de características personales, tales como las habilidades, cualidades, capacidades y requieren que interactúen en el trabajo en relación con la empresa, debido a que las actitudes pueden afectar en los resultados que surgen en la actualidad en las organizaciones.

Díaz y Hernández mencionaron que este conocimiento también es llamado conocimiento conceptual, el cual se crea a partir de definiciones, principios y explicaciones, tales que no necesitan ser adquiridos de manera literal, sino abstraendo el significado principal y se comprenden lo nuevo que se está aprendiendo.

Madrigal (2009) lo define como la forma en que la persona adquiere el aprendizaje, logrando generar resultados con la próxima certeza y seguridad y mínimo tiempo y economía. Esto demuestra que en la habilidad predominan los aspectos internos de una persona, más que los externos.

Heredia (2004) considera que la motivación se forma por todos aquellos factores que logran provocar, mantener y dirigir el comportamiento hacia el objetivo; también se menciona que las conductas de tipo biológico, psicológico, social y cultural son originarias de los factores de motivación. La autora concluye haciendo hincapié en que la motivación es diferente según la persona, debido a que no todos tienen las mismas necesidades que inducen a una serie de conductas.

Koontz et. al (2012), describió metodologías a base de otras teorías de apoyo en el desempeño de un trabajo puntual. El método se basa en hacer entrega al colaborador que ocupa un cargo o desempeña una tarea para guiar en como exactamente se debe realizar, pero a pesar de esto, cada colaborador tiene un desenvolvimiento diferente y esto se ve reflejado en la forma en como utilizan diferentes formas de solucionar problemas y así lograr sus metas propuestas; este método indica la forma de trabajo, limitando y restringiendo el proceso debido a que es difícil determinar un solo método de trabajo en la organización.

El modelo de Campbell (1993) se origina a raíz de la necesidad de medir el desempeño laboral de forma integral, siendo está considerada uno de los iconos teóricos para evaluar el desempeño laboral, debido a que tiene como finalidad contar con los componentes más importantes en la medición del desempeño y de esta manera elaborar estrategias enfocadas al logro de objetivos. Este modelo cuenta con tres determinantes directos, los cuales son el conocimiento declarativo, habilidades y conocimiento procedimiento y la motivación.

La teoría del desempeño de la tarea dado por Borman y Motowidlo (1993) menciona que se refiere al logro de funciones realizadas y responsabilidades que se tienen en el trabajo en relación al conocimiento y habilidades que son parte de las funciones de cada puesto para generar beneficios a la empresa de forma directa e indirecta. Generalmente, las actividades técnicas se presentan en dos tipos de comportamientos, el primero está relacionado al proceso de transformación de bienes o servicios de la empresa y el segundo comportamiento comprende las

actividades que se presentan como soporte al equipo de trabajo. Esta teoría está vinculada al núcleo técnico y esto dependerá de las habilidades y capacidades del individuo. Por último, cabe mencionar que el rendimiento en una función contiene comportamientos relacionados a la producción de bienes y/o servicios.

En el presente estudio, el investigador está de acuerdo con lo que describe la teoría sobre el liderazgo, pues es una realidad que podemos observar en las diferentes áreas de trabajo, ya que las personas somos influenciables y el liderazgo es un ejemplo de ello, pero desde un punto de vista positivo, generando cambios de mejora en su equipo de trabajo. El liderazgo mueve a las demás personas, inspirándolas y motivándolas a lograr objetivos en común y esto puede influir en el desempeño, no solo del equipo de trabajo, sino también en el mismo líder, por ende, el liderazgo generara desarrollo hasta en el mismo modelador, haciendo que todos ganen.

Daft (2006) describió que la civilización Sumeria (49 a.c), fue una de las primeras evidencias de liderazgo, debido a que los sacerdotes se encargaban de la administración del pueblo; también en Egipto (25 a.c) gracias al liderazgo y matemáticas, fueron capaces de construir grandes obras arquitectónicas de las pirámides de Egipto. Entonces, basado en estas evidencias, el liderazgo empezó definiendo estructuras de dirección en una sociedad y teniendo de ejemplo a líderes en la historia antigua.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de diseño de investigación

Hernández Sampieri (2014) mencionó que el enfoque cuantitativo realiza un trabajo de recolección de información para demostrar la hipótesis con base estadística y medición numérica, con el propósito de generar pautas de comportamiento y aplicar teorías.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo debido a que se utilizará la estadística para poder medir el resultado correlacional de las variables de liderazgo gerencial y desempeño laboral.

Hernández Sampieri (2014) la investigación básica parte de un marco teórico y permanece de esa manera, y tiene como finalidad incrementar el conocimiento profundizando conceptos.

El estudio fue una investigación básica, debido a que, no contrasta ningún aspecto práctico, pero se resolverá el problema de la investigación con ayuda de cuestionarios aplicados a la muestra censal de una empresa agrícola.

García y García (2001) mencionaron que los estudios correlacionales informan en qué medida un cambio en una variable es debido a la modificación experimentada en la segunda variable.

La presente investigación fue correlacional y consta de dos variables, las cuales se determinará la Influencia del liderazgo gerencial en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.

Hernández Sampieri (2014) una investigación no experimental realiza el estudio sin manipular deliberadamente las variables; y se observan fenómenos que se dan en el entorno natural y se analizan.

El estudio a realizar, no pretende manipular las variables ya que solo mide el nivel de influencia que existe entre estas dos en la empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.

Según Hernández Sampieri (2014) Los diseños de estudios transversales recopilan datos en un tiempo único y tienen como finalidad describir variables y analizar su incidencia en un momento dado.

La investigación del presente estudio fue de corte transversal, ya que determinará la incidencia que existe entre el liderazgo gerencial y el desempeño

laboral, con información recolectada por parte del personal de la empresa agrícola en un lapso determinado.

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Liderazgo gerencial

Páez y Yepes (2004) atribuyen a que el liderazgo gerencial es un fenómeno social que muestra cuando el líder de trabajo alcanza que su equipo se comprometa al logro pactado según la visión empresarial. La inclinación que tiene el liderazgo gerencial es un logro colectivo dentro de la organización y desarrolla transcendencia.

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Según Robbins (2004) el desempeño laboral forma parte como uno de los principios de la psicología del desempeño, es la manera en que se plasman metas, el cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, debido a que proporciona mayor enfoque en los esfuerzos sobre los logros difíciles, en vez de logros fáciles.

Para esta investigación, en el caso de ambas variables, tanto la variable independiente como la variable dependiente son de tipo cualitativo.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Para Hernández Sampieri et. al (2010) la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, mientras que para Bernal (2016), lo conceptualiza como el conjunto de elementos que tienen rasgos en particular y son elegidos por el investigador.

En la presente investigación, la población estuvo constituida por 152 trabajadores de la empresa agrícola de la provincia de Lambayeque, durante el año 2022. Es por ello que la población es finita, debido a que los elementos de estudio se pueden contabilizar.

Según Arias (2012) la muestra es un solo subconjunto que representa de manera finita aquello que extrae de la población.

La muestra del presente trabajo fue una muestra censal, ya que tanto la población como la muestra son la misma, y conformada por 152 trabajadores de la empresa agrícola de la provincia de Lambayeque, durante el año 2022. Debido a ello, es que no se necesita realizar un muestreo.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica para la recolección de datos de la presente investigación fue la encuesta, el cual estuvo dirigida a la los jefes de área y demás colaboradores de la organización.

Las encuestas están dirigidas a cierto número de personas, y para ello se utiliza un cuestionario, el cual está creado para obtener información requerida por el estudio (Naresh, 2008).

Así mismo, en el presente estudio se aplicó como instrumento al cuestionario, enfocado a los jefes de cada área y su grupo de trabajo de la empresa.

El cuestionario se emplea como un instrumento de recolección de información, creada para poder cuantificar y universalizarla; teniendo como finalidad la comparabilidad de información (Arribas, 2004).

Según Hernández Sampieri et. al (2010) la validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, pero para Villasís et. al. (2018) opina que la validación o problemática identificada.

La validez del contenido de la investigación se realizó mediante la participación del juicio de expertos, el cual consta de tres de ellos para poder dar validez a las técnicas de instrumentos.

Hernández Sampieri et. al (2010) hacen mención acerca de la confiabilidad; la cual forma parte de un instrumento de medición que ve el grado de aplicación repetida a la misma persona u objeto que muestra resultados iguales.

Según Matthiensen (2011) el Alfa de Cronbach es calculada a partir de la suma de la varianza de los ítems y la suma de la varianza de cada evaluado.

El estudio realizo un análisis de consistencia interna aplicado Alfa de Cronbach, para asociar la confiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

Se solicitó permiso a la empresa agrícola de Lambayeque para poder aplicar el cuestionario a los trabajadores, por motivos del trabajo de investigación que estoy

realizando en la Maestría en Administración y Negocios, siendo esta la razón por la cual se necesita aplicar este instrumento en la empresa.

El cuestionario se aplicó a los trabajadores en dos grupos, a los jefes se realizará unos 10 minutos antes de su horario del almuerzo y a los demás colaboradores serán después del horario del almuerzo, debido a que los jefes de área tienen un horario específico de ingreso después del almuerzo.

El tiempo que se tomó para la recolección, como mínimo es el de 3 semanas, debido a que se puede tener algunos imprevistos con la asistencia del personal.

El lugar de aplicación del cuestionario fue en el área de recursos humanos, ya que se aprovechará en hacer firmar documentación (boletas de pago del mes) y solo en casos extremos se tendrá que ir al área de algunos colaboradores.

3.6. Método de análisis de datos

En el presente trabajo las variables de liderazgo gerencial y desempeño laboral son cualitativas categóricas ordinales, debido a que existe un orden de calificación para determinar el nivel de desempeño mediante la influencia del liderazgo que ejerce en ella. Entonces, siendo las variables cualitativas en el análisis descriptivo se contempla añadir tablas de frecuencia tanto con ítems como datos agrupados con elaboración de gráficos por cada ítem. Del mismo modo, con análisis descriptivo se desarrollará tablas agrupadas o también llamado de contingencia.

Según García et. al (2011) un análisis descriptivo ordena, describe y sintetiza la información recolectada, las cuales se pueden plasmar en gráficas para obtener información organizada de forma visual. La finalidad del análisis descriptivo no es generar conclusiones de un fenómeno dado, sino simplemente describirlo.

Para Monje (2011) una tabla de frecuencia representa a las variables discretas, las cuales pueden tener una frecuencia absoluta o relativa acumulada.

Así mismo, el presente estudio realizó el análisis inferencial, la cual consta en realizar la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis. En la prueba de normalidad se utilizó la fórmula de Kolgomorov- Smirnov, debido a que la muestra debe ser mayor de a 30, y el estudio consta de 152 datos; también esta prueba nos ayuda a determinar si en la prueba de hipótesis se utilizó una prueba paramétrica o una prueba no paramétrica. En la prueba de hipótesis, se utilizó la fórmula para el nivel correlacional,

ya que ese es el nivel con la que cuenta la investigación, y el resultado de prueba de normalidad para aplicó Rho de Spearman ya que era un caso de prueba no paramétrica.

Según Vivo (2015) la prueba de hipótesis se da de forma relativa a una o varias poblaciones, los cuales pueden ser ciertas o no. La hipótesis puede contrastar la información extraída de la muestra y se puede aceptar, así como rechazar.

3.7. Aspectos éticos

Para Abreu (2017) la ética se conecta con la obligación humana y su sinonimia es la filosofía moral. El actuar del hombre es cuestionable y el inicio para poder reflexionar sobre el hecho moral, esto significa que, toda acción parte de un concepto moral y puede ser calificada como bueno o malo que lo sustenta un sistema moral adoptado; mientras que Noreña et al. (2018) comenta que los aspectos éticos son aquellos criterios que se aplicaron durante el desarrollo de la investigación de manera ética y profesional.

A lo largo de la investigación, se respetó la autoría acerca de los conceptos que fueron soporte para el estudio, esto mediante las citas en cada una de ellas; así mismo, se evadió cualquier tipo de manipulación en la información tomada de terceros, promoviendo la honestidad y transparencia.

Se solicitó permiso al jefe del área de recursos humanos de la empresa agrícola de Lambayeque para poder aplicar las encuestas al personal de empresa.

La información recolectada es totalmente confidencial y se procedió aplicarlos en el presente estudio con consentimiento de la organización.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la investigación son los siguientes:

Tabla 1

Tabla de frecuencia de datos agrupados de ítems de la variable Liderazgo Gerencial

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Comunicación	0	0.0%	30	19.7%	64	42.1%	2	1.3%	56	36.8%
Capacidad para escuchar	30	19.7%	0	0.0%	31	20.4%	62	40.8%	29	19.1%
Manejo de conflicto	0	0.0%	0	0.0%	61	40.1%	61	40.1%	30	19.7%
Aprendizaje en equipo	30	19.7%	30	19.7%	92	60.5%	0	0.0%	0	0.0%
Actualización de conocimiento	0	0.0%	0	0.0%	61	40.1%	30	19.7%	61	40.1%
Motivación	31	20.4%	30	19.7%	62	40.8%	29	19.1%	0	0.0%
Compromiso	0	0.0%	61	40.1%	1	0.7%	31	20.4%	59	38.8%
Valores	0	0.0%	30	19.7%	31	20.4%	2	1.3%	89	58.6%

En la tabla 1 muestra las frecuencias de cada ítem de la variable Liderazgo Gerencial según la escala de Likert. Se observa que la comunicación tiene una mayor frecuencia en la escala “A veces”; la capacidad para escuchar en “Casi siempre”; manejo de conflicto está dividido en “A veces” y “Casi siempre”; aprendizaje en equipo en “A veces”; actualización de conocimiento también está dividido en “A veces” y “Siempre”; Motivación en “A veces”, compromiso en “Casi nunca” y, por último, Valores en “Siempre”.

Tabla

Tabla de frecuencia de datos agrupados de ítems de la variable Desempeño Laboral

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Rendimiento en las tareas específicas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	63	41.4%	89	58.6%
Mantenimiento de la Disciplina	0	0.0%	0	0.0%	1	0.7%	33	21.7%	118	77.6%
Demostración del esfuerzo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	35	23.0%	117	77.0%
Rendimiento en las tareas no específicas	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	63	41.4%	89	58.6%
Rendimiento de la tarea de comunicación	0	0.0%	0	0.0%	62	40.8%	30	19.7%	60	39.5%
Facilidad del desempeño en equipo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	92	60.5%	60	39.5%
Recompensa	91	59.9%	7	4.6%	54	35.5%	0	0.0%	0	0.0%
Estimulo intelectual	0	0.0%	60	39.5%	33	21.7%	59	38.8%	0	0.0%
Consideración individualizada	0	0.0%	4	2.6%	35	23.0%	56	36.8%	57	37.5%

En la tabla 2 muestra las frecuencias de cada ítem de la variable Desempeño Laboral según la escala de Likert. Se observa que el rendimiento en las tareas específicas, el mantenimiento de la disciplina, la demostración del esfuerzo el rendimiento en las tareas no específicas tienen una mayor frecuencia en la escala “Siempre”; el rendimiento de la tarea de comunicación en “A veces” ; la facilidad del desempeño en equipo en “Casi siempre”; mientras que en la dimensión recompensa, se tiene una mayor frecuencia en “Nunca”; en el estímulo intelectual está en una escala “Casi siempre” y el último ítem, consideración individualizada está en una mayor frecuencia en “Siempre”.

Tabla*Tabla de frecuencia de datos agrupados de dimensiones y variable Liderazgo Gerencial*

	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Habilidades	30	19.7%	64	42.1%	58	38.2%
Conocimientos	30	19.7%	61	40.1%	61	40.1%
Actitudes	61	40.1%	2	1.3%	89	58.6%
Liderazgo Gerencial	30	19.7%	31	20.4%	91	59.9%

De la tabla anterior se puede analizar las dimensiones de la variable Liderazgo Gerencial, el cual muestra que las Habilidades muestran una frecuencia de nivel medio, con un 42.1%, el Conocimiento con una frecuencia de nivel medio y alto, con un 40.1% y la actitud con un nivel alto de 58.6%; mientras que la variable muestra una frecuencia de 59.9% en el nivel alto.

Tabla 4*Tabla de frecuencia de datos agrupados de dimensiones y variable Desempeño Laboral*

	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Conocimientos Declarativo	0	0.0%	0	0.0%	152	100.0%
Habilidades	0	0.0%	32	21.1%	120	78.9%
Motivación	63	41.4%	63	41.4%	26	17.1%
Desempeño Laboral	0	0.0%	37	24.3%	115	75.7%

De la tabla anterior se puede analizar las dimensiones del Desempeño Laboral, el cual muestra que el Conocimiento declarativo tiene una frecuencia al 100% de nivel alto, las Habilidades muestran una frecuencia de nivel alto, con un 78.9%, y la Motivación con un nivel bajo y medio de 41.4%; mientras que la variable muestra una frecuencia de 75.7% en el nivel alto.

Tabla 5*Tabla cruzada de Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral			
		(Agrupada) Medio	Alto	Total	
Liderazgo Gerencial (Agrupada)					
Bajo	Recuento	0	30	30	
	Recuento esperado	7,3	22,7	30,0	
	% dentro de Liderazgo Gerencial (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%	
	% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	0,0%	26,1%	19,7%	
	Medio	Recuento	31	0	31
		Recuento esperado	7,5	23,5	31,0
		% dentro de Liderazgo Gerencial (Agrupada)	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	83,8%	0,0%	20,4%
	Alto	Recuento	6	85	91
		Recuento esperado	22,2	68,8	91,0
		% dentro de Liderazgo Gerencial (Agrupada)	6,6%	93,4%	100,0%
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	16,2%	73,9%	59,9%
Total	Recuento	37	115	152	
	Recuento esperado	37,0	115,0	152,0	
	% dentro de Liderazgo Gerencial (Agrupada)	24,3%	75,7%	100,0%	
	% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 5 se muestra que la empresa agrícola tiene un recuento de 30 que consideran que al liderazgo gerencial en un nivel bajo y estos mismos 30 consideran el desempeño como alto. El 26.1% de aquellos que consideran al desempeño laboral como alto, lo califican al liderazgo gerencial bajo. El 100% de los califican al liderazgo gerencial como bajo, califican al desempeño laboral como alto.

También se analiza que el recuento de 31 que consideran que el liderazgo gerencial es medio y estos mismos 31 considera al desempeño como medio. El 83.8% de los que consideran el desempeño en los trabajadores como medio, opinan que el liderazgo gerencial es medio.

Por último, el recuento de 91 considera que el liderazgo gerencial es de un nivel alto, 6 califican al desempeño como medio y 85 como alto. El 16.2% de los que consideran el desempeño laboral medio califican al liderazgo gerencial alto; el 6.6% de los que consideran al liderazgo gerencial alto opinan que el desempeño laboral es medio. El 73.9% de los que consideran el desempeño laboral alto califican al liderazgo gerencial alto y el 93.4% de los que consideran al liderazgo gerencial alto opinan que el desempeño laboral es alto.

Tabla 6

Tabla cruzada de Habilidades y Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral		Total		
		(Agrupada) Medio	Alto			
Habilidades						
(Agrupada)	Bajo	Recuento	0	30	30	
		Recuento esperado	7,3	22,7	30,0	
		% dentro de Habilidades			100,0	
		(Agrupada)	0,0%	100,0%	%	
		% dentro de Desempeño Laboral			19,7	
		(Agrupada)	0,0%	26,1%	%	
		Medio				
		o	Recuento	37	27	64
			Recuento esperado	15,6	48,4	64,0
			% dentro de Habilidades			100,0
			(Agrupada)	57,8%	42,2%	%
			% dentro de Desempeño Laboral			42,1
			(Agrupada)	100,0%	23,5%	%
		Alto	Recuento	0	58	58
			Recuento esperado	14,1	43,9	58,0
		% dentro de Habilidades			100,0	
		(Agrupada)	0,0%	100,0%	%	
		% dentro de Desempeño Laboral			38,2	
		(Agrupada)	0,0%	50,4%	%	
Total		Recuento	37	115	152	
		Recuento esperado	37,0	115,0	152,0	

% dentro de Habilidades (Agrupada)	24,3%	75,7%	100,0 %
% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	100,0%	100,0%	100,0 %

En la tabla 6 se muestra que la empresa agrícola tiene un recuento de 30 que consideran que a las habilidades en un nivel bajo y estos mismos 30 consideran al desempeño de los trabajadores como alto. El 26.1% de los que consideran al desempeño laboral alto opinan que el liderazgo gerencial es bajo. El 100% de los califican al liderazgo gerencial como bajo, califican al desempeño laboral como alto.

Así mismo, el recuento de 64 considera que las habilidades de un nivel medio, 37 califican al desempeño laboral medio y 27 alto. El 100% de los que consideran el desempeño como medio, califican a las habilidades medio; el 57.8% de los que consideran a las habilidades medio opinan que el desempeño califica como medio. El 23.5% de los que califican al desempeño como alto consideran a las habilidades medio y el 42.2% de los que consideran a las habilidades medio opinan que el desempeño laboral es alto.

El último análisis de esta tabla, se refiere al recuento de 58 que consideran que las habilidades son de nivel alto y estos mismos 58 consideran al desempeño laboral alto. El 50.4% de los que consideran el desempleo laboral alto, opinan que el liderazgo gerencial es alto y el 100% de los califican a las habilidades alto consideran al desempeño laboral alto.

Tabla 7*Tabla cruzada de Conocimientos y Desempeño Laboral*

			Desempeño Laboral		Total	
			(Agrupada)			
			Medio	Alto		
Conocimientos (Agrupada)						
s (Agrupada)	Bajo	Recuento	0	30	30	
		Recuento esperado	7,3	22,7	30,0	
		% dentro de Conocimientos (Agrupada)	0,0%	100,0%	%	
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	0,0%	26,1%	%	
		Medio	Recuento	33	28	61
			Recuento esperado	14,8	46,2	61,0
	% dentro de Conocimientos (Agrupada)		54,1%	45,9%	%	
	% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)		89,2%	24,3%	%	
	Alto		Recuento	4	57	61
			Recuento esperado	14,8	46,2	61,0
		% dentro de Conocimientos (Agrupada)	6,6%	93,4%	%	
		% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	10,8%	49,6%	%	
Total		Recuento	37	115	152	
		Recuento esperado	37,0	115,0	152,0	
	% dentro de Conocimientos (Agrupada)	24,3%	75,7%	%		
	% dentro de Desempeño Laboral (Agrupada)	100,0%	100,0%	%		

En la tabla 7 se observa que la empresa agrícola tiene un recuento de 30 que consideran que al conocimiento en un nivel bajo, mientras que estos mismos 30 consideran al desempeño laboral alto. El 26.1% de los que consideran al desempeño

laboral alto califican al conocimiento bajo. El 100% de los califican al conocimiento como bajo, califican al desempeño laboral como alto.

De igual manera, el recuento de 61 considera que al conocimiento posee un nivel medio, 33 califican al desempeño laboral medio y 28 alto. El 89.2% de los consideran el desempeño laboral medio califican al conocimiento medio; el 54.1% de los que consideran al conocimiento medio opinan que el desempeño laboral es medio. El 24.3% de los consideran el desempeño laboral alto califican al conocimiento medio y el 45.9% de los que consideran al conocimiento medio opinan que el desempeño laboral es alto.

Para el último análisis de esta tabla, el recuento de 61 que consideran que las habilidades son de nivel alto, 4 califican al desempeño laboral medio y 57 alto. El 10.8% de los que consideran el desempeño laboral medio califican al conocimiento alto; el 6.6% de los que consideran al conocimiento alto opinan que el desempeño laboral es medio. El 49.6% de los consideran el desempeño laboral alto califican al conocimiento alto y el 93.4% de los que consideran al conocimiento alto opinan que el desempeño laboral es alto.

Tabla 8

Tabla cruzada de Actitudes y Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral		Total	
		(Agrupada)			
		Medio	Alto		
Actitudes (Agrupada)	Bajo	Recuento	31	30	61
		Recuento esperado	14,8	46,2	61,0
					100,0
		% dentro de Actitudes (Agrupada)	50,8%	49,2%	%
		% dentro de Desempeño Laboral			40,1
		(Agrupada)	83,8%	26,1%	%
	Medio	Recuento	1	1	2
		Recuento esperado	,5	1,5	2,0
					100,0
		% dentro de Actitudes (Agrupada)	50,0%	50,0%	%

		% dentro de Desempeño Laboral		
	(Agrupada)	2,7%	0,9%	1,3%
Alto	Recuento	5	84	89
	Recuento esperado	21,7	67,3	89,0
				100,0
	% dentro de Actitudes (Agrupada)	5,6%	94,4%	%
	% dentro de Desempeño Laboral			58,6
	(Agrupada)	13,5%	73,0%	%
Total	Recuento	37	115	152
	Recuento esperado	37,0	115,0	152,0
				100,0
	% dentro de Actitudes (Agrupada)	24,3%	75,7%	%
	% dentro de Desempeño Laboral			100,0
	(Agrupada)	100,0%	100,0%	%

En la tabla 8 se observa que la empresa agrícola tiene un recuento de 61 que consideran que a las actitudes en un nivel bajo, 31 califican al desempeño como medio y 30 como alto. El 89.2% de los que califican el desempeño laboral medio opinan que las actitudes como bajo; el 50.8% de los que consideran a las actitudes bajo opinan que el desempeño laboral es medio. El 26.1% opinan que el desempeño es alto y las actitudes como bajo y por último el 49.2% de los que consideran a las actitudes bajo opinan que el desempeño laboral es alto.

Del mismo modo, el recuento de 2 considera que las actitudes poseen un nivel medio, 1 califica al desempeño laboral medio y 1 alto. El 2.7% de los consideran el desempeño laboral medio califican a las actitudes medio; el 50% de los que consideran a las actitudes medio opinan que el desempeño laboral es medio. El 0.9% de los consideran el desempeño laboral alto califican a las actitudes medio y el 50% de los que consideran a las actitudes medio opinan que el desempeño laboral es alto.

Para el último análisis de esta tabla, el recuento de 89 que consideran que a las actitudes son de nivel alto, 5 califican al desempeño laboral medio y 84 alto. El 13.5% de los que consideran el desempeño laboral medio califican a las actitudes alto; el 5.6% de los que consideran a las actitudes alto opinan que el desempeño laboral es medio. El 73% de los consideran el desempeño laboral alto califican a las

actitudes alto y el 94.4% de los que consideran a las actitudes alto opinan que el desempeño laboral es alto.

Tabla 9

Prueba de normalidad Liderazgo gerencial y Desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Gerencial	0.300	152	0.000
Desempeño Laboral	0.224	152	0.000

En la tabla de Kolmogorov un p valor igual a $0.00 < 0.05$ se produce a denegar la H0 y aceptar la H1 por lo que se concluye que de los datos recaudados sobre el liderazgo gerencial y desempeño laboral no tienen una distribución normal, debido a ello se procederá a realizar una prueba no paramétrica.

Tabla 10

Prueba de normalidad Habilidades y Desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades	0.218	152	0.000
Desempeño Laboral	0.224	152	0.000

En la tabla 10 de Kolmogorov un p valor igual a $0.00 < 0.05$ se produce denegar la H0 y aceptar la H1 por lo que se concluye que de los datos recaudados sobre la habilidad y desempeño laboral no tienen una distribución normal, debido a ello se procederá a realizar una prueba no paramétrica

Tabla 11

Prueba de normalidad Conocimiento y Desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Conocimientos	0.241	152	0.000
Desempeño Laboral	0.224	152	0.000

En la tabla 11 de Kolmogorov un p valor igual a $0.00 < 0.05$, el cual también se produce rechazar la H_0 ya aceptar la H_1 por lo que se concluye que los datos recaudados sobre el conocimiento y desempeño laboral no cuentan con una distribución normal, debido a ello se procederá a realizar una prueba no paramétrica.

Tabla 12

Prueba de normalidad Actitudes y Desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Actitudes	0.288	152	0.000
Desempeño Laboral	0.224	152	0.000

En la tabla anterior de Kolmogorov un p valor igual a $0.00 < 0.05$ se produce rechazar la H_0 ya aceptar la H_1 por lo que se concluye que los datos recaudados sobre las actividades y desempeño laboral no cuentan con una distribución normal, debido a ello se procederá a realizar una prueba no paramétrica.

Prueba de hipótesis

A continuación, se presenta la estructura a seguir para determinar la prueba de hipótesis en la investigación.

Hipótesis

Hipótesis Nula	H_0	No existe relación significativa entre V1 y V2 Existe relación significativa entre
Hipótesis Alternativa	H_1	V1 y V2

Nivel de significancia

p valor	{sig.}	5%	0.05
---------	--------	----	------

Regla de decisión

p valor	>	5%	se rechaza H_1	se acepta H_0
p valor	<	5%	se rechaza H_0	se acepta H_1

Respecto a lo mencionado anteriormente, se procede a determinar la relación entre las variables y las dimensiones.

Tabla 13*Relación significativa entre el Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral (Agrupada)	
Rho de Spearman	Liderazgo Gerencial (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,304**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	152

Se observa en la tabla anterior que el p valor es $0.000 < 0.05$, lo que significa que se debe rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , por lo que se concluye que existe relación; el coeficiente Rho de Spearman es 0.304, finalizando con que Liderazgo Gerencial (V1) se relaciona con Desempeño Laboral (V2) de manera directa.

Tabla 14*Relación significativa entre Habilidades y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral (Agrupada)	
Rho de Spearman	Habilidades (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,195*
		Sig. (bilateral)	0.016
		N	152

Se observa en la tabla 11 anterior que el p valor es $0.016 < 0.05$, lo que significa que se debe rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , por lo que se concluye que existe relación; el coeficiente Rho de Spearman es 0.195, finalizando con que las Habilidades se relaciona con Desempeño Laboral de manera directa y muy baja.

Tabla 15*Relación significativa entre Conocimientos y Desempeño Laboral*

		Conocimientos (Agrupada)	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	0.124
		Sig. (bilateral)	0.128
		N	152

En la tabla 12 se muestra que p valor es $0.128 < 0.05$, lo que significa que se debe rechazar la H1 y aceptar la H0, por lo que se concluye que no existe relación significativa.

Tabla 16

Relación significativa entre Actitudes y Desempeño Laboral

		Actitudes (Agrupada)	
Rho de Spearman	Desempeño Laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,516**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	152

Según la tabla 13, el p valor es $0.000 < 0.05$, lo que significa que se debe no aceptar la H0 y aceptar la H1, por lo que se concluye que existe relación; el coeficiente Rho de Spearman es 0.516, finalizando con que las Actitudes se conecta con el Desempeño Laboral de manera directa y fuerte.

V. DISCUSIÓN

Discusión 1: en el presente trabajo de investigación evidenció que los niveles del liderazgo gerencial fueron malos y el desempeño laboral tuvo un nivel bajo, demostrando la relación directa que existe entre estas dos variables según la prueba de hipótesis general realizado en la tabla 10; comprobando que, debido a un mal liderazgo, el desempeño laboral de los trabajadores tuvo un nivel bajo. Este resultado afirma la teoría de Burns (1978) sobre el liderazgo transaccional, el cual menciona la influencia que tiene el liderazgo en el su equipo de trabajo, pero en este caso la influencia es bajo impacto. También se confirma el argumento teórico del estudio realizado en una organización chilena, se evidencio la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño de su equipo de trabajo a cargo.

Discusión 2: en el presente estudio, se evidenció que los niveles de las habilidades fueron bajos, al igual que el nivel del desempeño laboral, demostrando la relación directa que existe entre las habilidades y la variable desempeño laboral según la prueba de hipótesis realizado en la tabla 11; comprobando que, el desempeño laboral de los trabajadores tuvo un nivel bajo debido a la deficiencia en las habilidades del líder. Este resultado afirma la teoría de Campbell (1993) sobre el desempeño laboral, el cual menciona a tres determinantes directos, siendo uno de ellos la habilidad y como esta impacta en el desempeño de los colaboradores. Así mismo, se confirma el argumento teórico del estudio publicado en una revista de la Universidad de Chile, donde se evidencio que quienes dirigen una organización y equipos de trabajo, deben manejar diversas habilidades para el buen desempeño de su equipo a cargo.

Discusión 3: la investigación evidenció que los conocimientos que posee el líder, no influyen en niveles del desempeño laboral, demostrando que no existe relación entre el conocimiento y la variable desempeño laboral según la prueba de hipótesis realizado en la tabla 12; comprobando que, el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agrícola no tuvo un nivel de influencia en el conocimiento del líder. Este resultado no se relaciona con la teoría de Koontz, Weihrich, y Cannice (2012) sobre el desempeño laboral, el cual menciona al conocimiento como parte de la solución de problemas que se tiene al momento de liderar con el rendimiento de su grupo de trabajo.

Discusión 4: en el presente estudio, se evidenció que los niveles de las actitudes fueron bajos, al igual que el nivel del desempeño laboral, demostrando la relación directa y fuerte que existe entre las actitudes y la variable desempeño laboral según la prueba de hipótesis realizado en la tabla 13; comprobando que, el desempeño laboral de los trabajadores tuvo un bajo nivel a consecuencia de las actitudes del líder. Este resultado afirma lo que Allport (1935) menciona sobre la actitud, el cual recalca que la actitud influye en la conducta de las personas. Así mismo, se confirma el argumento teórico del estudio de Berrios y Riva (2016) de una banca privada de Bolivia, donde se demuestra que las actitudes impactan en el fortalecimiento de otras personas.

VI. CONCLUSIONES

Conclusión 1: Existe un el bajo nivel de liderazgo en relación al desempeño laboral, es consecuencia para que el líder o jefe no genere aporte alguno en el desempeño de los colaboradores de la empresa agrícola, siendo esta la razón por el cual los equipos de trabajo no rinden según lo esperado por la organización. Tomándose como un punto clave en el desarrollo de los equipos de trabajo, se determina como una opción a mejorar en la empresa.

Conclusión 2: existe un nivel bajo en las habilidades que poseen los líderes en la empresa agrícola en relación al desempeño laboral, haciendo que esto impacte en la productividad de los trabajadores y exista un deficiente desarrollo de actividades según sus funciones establecidas en su área correspondiente. Siendo las habilidades un punto a favor que debe tener

Conclusión 3: el desempeño laboral del personal de la empresa agrícola no tiene ninguna significancia con el conocimiento que posee el líder de cada una de las áreas, es decir que no existe relación, ya sea para un alto o bajo desempeño. El conocimiento ayuda a reforzar la capacidad de gestionar situaciones, pero en el caso de esta investigación, no tiene relación con el desenvolvimiento del equipo de trabajo.

Conclusión 4: las actitudes tienen una incidencia fuerte y directa con el desempeño laboral; esta dimensión es una de las características más influyentes que puede poseer un líder en la empresa, debido a que hace que el personal se sienta motivado para poder desempeñarse mejor en su centro de trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Recomendación 1: Realizar charlas a los líderes de las áreas de la organización sobre el impacto de resultados que tienen las organizaciones al tener líderes que influyen en su equipo de trabajo de manera positiva y asertiva. Hacer un seguimiento al proceso de mejoramiento de jefatura y el desempeño de su talento humano y así ir midiendo resultados por ambas partes.

Recomendación 2: Organizar capacitaciones sobre habilidades básicas que debe ejercer un líder, direccionado a jefaturas y así mejorar los niveles de influencia en el desempeño de sus colaboradores. Esta debe estar compuesta por sesiones medibles según un organigrama; de esta manera se genera un progreso gradual.

Recomendación 3: A pesar de no existir alguna relación significativa entre el conocimiento que poseen los líderes con el desempeño de su equipo humano; se podría realizar pequeños feedbacks para retroalimentar conocimiento, experiencias, nuevos procesos, etc, para así estar mejor preparado para afrontar diversos casos como equipo de trabajo.

Recomendación 4: realizar actividades de integración recreativas y académicas en las áreas de la organización para construir una convivencia basada en actitudes que sigan mejorando el desempeño de los grupos de trabajo. Se puede aplicar dinámicas que intervengan la participación de todos los grupos de trabajos.

Recomendación 5: Realizar un cronograma de logros por mes, para poder ir midiendo las metas que se trazan las áreas y así detectar cuales se cumplen y cuales no; esto con el fin de detectar falencias o problemas en los equipos de trabajo.

Recomendación 6: formar mesas de diálogos para aquellos problemas que se generen entre los equipos de trabajo y se requiera de una atención más profunda entre la o las personas implicadas.

REFERENCIAS

- Abreu, A. (2017). La Ética en la Investigación Educativa. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo (INDTEC)*, 338-349.
- Alavi, M., & Leidner, D. (2003). *Sistemas de gestión del conocimiento: cuestiones, retos y beneficios, en Sistemas de gestión del conocimiento*. España: Thompson Editores.
- Allport, G. (1935). Actitudes. *Handbook of Social Psychology*, 798-844.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación* (6ma ed.). Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C.A. Obtenido de https://www.academia.edu/27890724/Fidias_G_Arias_El_Proyecto_de_Investigaci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_METODOLOGIA_1_
- Arribas, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Formación continuada*, 23-29.
- Bautista, K. (Agosto de 2017). *Liderazgo gerencial y su influencia en la motivación de los servidores públicos administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque: 2017*. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2698804>
- Bernal, C. (2016). *Metodología De La Investigación*. COLOMBIA: PEARSON.
- Berrios, R., & Riva, J. (2016). *Entrenamiento en conductas asertivas para el fortalecimiento del liderazgo gerencial en el equipo administrativo de la caja de salud de la banca privada La Paz*. Obtenido de UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES: <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/7958/3762.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Human Performance. *Expanding the criterion domain to include element of contextual performance.*, 1-21.
- Burns, & McGregor, J. (1978). *Leadership*. New York: Happer and Row.
- Campbell, J. (1993). A Theory of Performance. *Personnel selection in organization*, 33-70.
- Campbell, J., McHenry, J., & Lauress, W. (1990). MODELING JOB PERFORMANCE IN A POPULATION OF JOBS. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*, 313-333.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma ed.). México: McGraw-Hill.
- COFIDE. (2022). *Capacitación Empresarial*. Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/liderazgo-gerencial-como-desarrollarlo>

- Cruz, A. (2020). EL LIDERAZGO GERENCIAL FRENTE A RESULTADOS ORGANIZACIONALES. *Módulo de Habilidades Gerenciales*, 1-36.
- D'Alessio, F. (07 de Noviembre de 2008). Reflexiones respecto al Liderazgo y la Gerencia. (D. Gestión, Entrevistador)
- Daft, R. (2006). *La experiencia del Liderazgo*. Ciudad de Mexico: Thomsom.
- Díaz, F., & Hernandez, G. (s.f.). *ESTRATEGIAS DOCENTES PARA UN APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO*. Mc Graw Hil.
- Economía, I. P. (22 de Octubre de 2022). *EL PERÚ PIERDE LIDERAZGO DEL CRECIMIENTO EN AMÉRICA LATINA*. Obtenido de EL PERÚ PIERDE LIDERAZGO DEL CRECIMIENTO EN AMÉRICA LATINA: <https://www.ipe.org.pe/portal/el-peru-pierde-liderazgo-del-crecimiento-en-america-latina/>
- French, W., & Cecil, B. (1996). *Desarrollo organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- García, J., López, N., & Calvo, J. (2011). *Estadística Básica*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de https://www.academia.edu/33927979/_Fundamentos_de_Estadistica_Descriptiva
- García, M., & García, M. (2001). Guía practica para la realización de trabajos fin de grado y trabajos fin de master. En U. C. Madrid, *Los Métodos de Investigación* (págs. 99-128). Madrid.
- Guerra, M. (Noviembre de 2016). *Incidencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción de los empleados. Caso: Banco Solidario*. Obtenido de PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12984/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Heredía, A. (2004). *Administracion de recursos humanos para alto desempeño*. México: Trillas.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de Mexico: McGRAW-HILL.
- Hernandez, J., Herrera, F., & Chávez, M. (2015). *Capacidades, liderazgos y estrategias de gestión de organizaciones de la sociedad civil en zonas rurales*. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/39066>
- Hernández Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). México: McGRAW-HILL.
- Human and Partners. (20 de Marzo de 2015). *Human&Partners*. Obtenido de <https://humanandpartners.com/glosario/>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *ADMINISTRACIÓN, una perspectiva global y empresarial*. Ciudad de Mexico: Mc Graw Hill.

- Madrigal, B. (2009). *HABILIDADES DIRECTIVAS* (2da ed.). México: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://idoc.pub/documents/habilidades-directivas-2ed-bertha-e-madrigal-torres-1430yjww5j4j>
- MATTHIENSEN, A. (2011). *Uso do coeficiente alfa de cronbach*. Brasil: Publicações Técnico-Científicas da Embrapa Roraima.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia. *Journal of Applied Psychology*, 475–480.
- Monje, C. (2011). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA : Guía didáctica*. Nieva: UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA.
- Montero, A. (Marzo de 2016). *Repositorio Universidad de Chile*. Obtenido de Gobiernos corporativos: mejorando su performance: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139029/Gobiernos-Corporativos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla. *Pensamiento & Gestión*, 83-114.
- Naresh, M. (2008). *Investigación de Mercados*. Estado de Mexico: Prentice Hall.
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., & Robelledo, D. (2018). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Scielo. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-47022018000100051
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Sampling Techniques on a Population Study*, 227-232.
- Páez, I., & Yepes, G. (2004). *Liderazgo: evolución y conceptualización*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Rankmi. (2014). *Rankmi Hub*. Obtenido de Rankmi Hub: <https://www.rankmi.com/blog/gestion-del-desempeno-en-empresas-top-del-mundo>
- Reeves, M. (Setiembre de 2010). *Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social*. Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/102500/cf-reeves_mv.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (7ma ed.). México: Prentice Hall.
- Rodriguez, E., Pedraja, L., & Ganga, F. (20 de Noviembre de 2017). *La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile*. Obtenido de Revistas PUCP:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/19356/19477>

- RODRIGUEZ, P. (08 de Octubre de 2018). *Los 7 problemas mas importantes del liderazgo de hoy*. Obtenido de <https://lideres5g.com/2018/10/liderazgo/los-7-problemas-mas-importantes-del-liderazgo-de-hoy/>
- Vigo, C. (Noviembre de 2019). *Influencia del Liderazgo Gerencial en la Estrategia de las Empresas Agroexportadoras de la Provincia de Tacna, 2019*. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3144564>
- Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G., & Escamilla, A. (2018). Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements. Scielo. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Villegas, M. (Junio de 2019). *La relevancia del liderazgo de servicio y sus características en la creatividad del empleado administrativo de una universidad*. Obtenido de Universidad del Pacifico: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2528/Moises_Tesis_mae_stria_2019.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Vivo, M. (2015). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN Y PRÁCTICA CLÍNICA BASADA EN LA EVIDENCIA. *Inferencia*, 116-121.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Indicadores	Metodología
¿De qué manera el liderazgo gerencial influye en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?	Determinar la Influencia del liderazgo gerencial en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.	H1: El liderazgo gerencial influye en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.	Variable dependiente: Liderazgo Gerencial	Habilidades	TIPO DE ESTUDIO El estudio tiene un enfoque cuantitativo, tipo aplicada y nivel correlacional
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Específicos		Conocimiento	DISEÑO DE ESTUDIO El diseño es la investigación no experimental - transversal
¿ En qué medida las habilidades inciden en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?	Determinar la incidencia de las habilidades en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.	H2: Existe una relación significativa entre los jefes de área con su personal a cargo en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.		Actitudes	POBLACIÓN Y MUESTRAS Se utilizará una muestra censal.

<p>¿En qué medida el conocimiento incide en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?</p>	<p>Determinar la incidencia del conocimiento en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.</p>	<p>H3: El conocimiento incide en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.</p>	<p>Variable independiente: Desempeño laboral</p>	<p>Conocimiento Declarativo</p>	<p>TAMAÑO DE MUESTRA Los 152 colaboradores de la empresa Agrícola.</p>
<p>¿En qué medida las actitudes inciden en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?</p>	<p>Determinar la incidencia de las actitudes en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.</p>	<p>H4: Las actitudes inciden en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.</p>		<p>Habilidades</p>	<p>TECNICAS DE INSTRUMENTOS Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
				<p>Motivación</p>	

Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables

Hipótesis General	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
<p>El liderazgo gerencial influye en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.</p>	<p>Variable dependiente: Liderazgo Gerencial</p>	<p>Se define al liderazgo como influencia (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), fenómeno (Burns & McGregor, 1978), proceso (French & Cecil, 1996) y el ejercicio de las cualidades de un líder (Human and Partners, 2015)</p>	<p>Según Burns (1978) estableció que el enfoque transaccional no está basado en una relación “dar y recibir”, sino en la personalidad y características del líder y su habilidad para provocar cambios a través del ejemplo, la articulación de una visión energizante y metas retadoras.</p>	Habilidades	Comunicación	Existe buena relación comunicativa con su personal a cargo.	Nominal
					Capacidad para escuchar	Escucha los aportes o comentarios de su personal a cargo.	
					Manejo de conflicto	Logra generar respuestas asertivas dentro de su área de trabajo cuando se presentan conflictos.	
				Conocimiento	Aprendizaje en equipo	Realiza feedback con su personal a cargo acerca de los conocimientos que maneja y/o domina.	

				Actualización de conocimiento	Se mantiene actualizado de los cambios que se generan constantemente en el ámbito profesional.	
				Actitudes	Motivación	Genera motivación a su personal a cargo.
					Compromiso	Mantiene el grado de responsabilidad con su área de trabajo y organización.
					Valores	Fomenta los valores de ética personal y profesional con su área a cargo.
Variable independiente : Desempeño laboral	Para Campbell, McHenry, & Laress (1990) el desempeño laboral son conductas y acciones destacadas de un trabajador que impulsa el crecimiento de las organizaciones a través del cumplimiento de las	Campbell (1993) menciona que los componentes más importantes en la medición del desempeño y de esta manera elaborar estrategias enfocadas al logro de objetivos. Este modelo cuenta	Conocimiento Declarativo	Rendimiento en las tareas específicas	Existe un óptimo rendimiento al momento de realizar sus funciones.	Ordinal
				Mantenimiento de la Disciplina	Aplica su disciplina en su	

		metas trazadas por las empresas.	con tres determinantes directos, los cuales son el conocimiento declarativo, habilidades y la motivación.		centro de labores.
				Demostración del esfuerzo	Es constante el esfuerzo que realiza en su centro de labores.
				Habilidades	Rendimiento en las tareas no específicas Existe un buen rendimiento al momento de realizar funciones que no pertenecen a las suyas.
			Rendimiento de la tarea de comunicación Existe buena relación comunicativa con su jefe y equipo de trabajo.		
			Facilidad del desempeño en equipo Le es fácil desempeñarse con su jefe y equipo de trabajo.		
			Motivación	Recompensa	Existe recompensa por su desempeño en

					su centro de trabajo.
				Estimulo intelectual	Existen capacitaciones, talleres y/o cursos para el personal de la empresa.
				Consideración individualizada	Personalmente, se mantiene motivado en su centro de trabajo.

Anexo 3 Instrumento

CUESTIONARIO

Las siguientes preguntas pretenden determinar la influencia que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en las respectivas áreas de la organización. Conteste con un aspa dentro del recuadro según las opciones presentadas a continuación:

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

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. ¿Existe buena relación comunicativa entre el jefe y su personal a cargo?					
2. ¿El jefe escucha los aportes o comentarios de su personal a cargo?					
3. ¿El jefe logra generar respuestas asertivas dentro de su área de trabajo cuando se presentan conflictos?					
4. ¿Realiza el jefe feedback con su personal a cargo acerca de los conocimientos que maneja y/o domina?					
5. ¿El jefe de área se mantiene actualizado de los cambios que se generan constantemente en el ámbito profesional?					
6. ¿Genera motivación el jefe de área a su personal a cargo?					
7. ¿El jefe mantiene el grado de responsabilidad con su área de trabajo y organización?					

8. ¿El jefe fomenta los valores de ética personal y profesional con su área a cargo?					
9. ¿Existe un óptimo rendimiento al momento de realizar sus Funciones?					
10. ¿Aplica su disciplina en su centro de labores?					
11. ¿Es constante el esfuerzo que realiza en su centro de labores?					
12. ¿Existe un buen rendimiento al momento de realizar funciones que no pertenecen a las suyas?					
13. ¿Expresa o comunica con total confianza su opinión?					
14. ¿Le es fácil desempeñarse con el equipo de trabajo?					
15. ¿Existe recompensa por el desempeño en su centro de trabajo?					
16. ¿Existen capacitaciones, talleres y/o cursos para el personal de la empresa.?					
17. ¿Personalmente, se mantiene motivado en su centro de trabajo?					

Anexo 4 Matriz de instrumento

Variables	Dimensiones	Indicadores	N° Items	Pregunta
Variable dependiente: Liderazgo Gerencial	Habilidades	Comunicación	3	1.Existe buena relación comunicativa con su personal a cargo.
		Capacidad para escuchar		2.Escucha los aportes o comentarios de su personal a cargo.
		Manejo de conflicto		3.Logra generar respuestas asertivas dentro de su área de trabajo cuando se presentan conflictos.
	Conocimiento	Aprendizaje en equipo	2	4.Realiza feedback con su personal a cargo acerca de los conocimientos que maneja y/o domina.
		Actualización de conocimiento		5.Se mantiene actualizado de los cambios que se generan constantemente en el ámbito profesional.
	Actitudes	Motivación	3	6.Genera motivación a su personal a cargo.
		Compromiso		7.Mantiene el grado de responsabilidad con su área de trabajo y organización.
		Valores		8.Fomenta los valores de ética personal y profesional con su área a cargo.
	Variable independiente: Desempeño laboral	Conocimiento Declarativo	Rendimiento en las tareas específicas	3
Mantenimiento de la Disciplina			10.Aplica su disciplina en su centro de labores.	
Demostración del esfuerzo			11.Es constante el esfuerzo que realiza en su centro de labores.	
Habilidades		Rendimiento en las tareas no específicas	3	12.Existe un buen rendimiento al momento de realizar funciones que no pertenecen a las suyas.
		Rendimiento de la tarea de comunicación		13.Existe buena relación comunicativa con su jefe y equipo de trabajo.
		Facilidad del desempeño en equipo		14.Le es fácil desempeñarse con su jefe y equipo de trabajo.

	Motivación	Recompensa	3	15.Existe recompensa por su desempeño en su centro de trabajo.
		Estimulo intelectual		16.Existen capacitaciones, talleres y/o cursos para el personal de la empresa.
		Consideración individualizada		17.Personalmente, se mantiene motivado en su centro de trabajo.

Anexo 5 Validación de instrumento

Lambayeque, 20 de octubre de 2022

SR. MG. LUIS ALBERTO PANTALEÓN SANTAMARIA

Presente

ASUNTO: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Maestría en negocios Internacionales (MBA) de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es la Influencia del Liderazgo Gerencial en el Desempeño Laboral en una Empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022., por lo que siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- 1) Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- 2) Matriz de consistencia.
- 3) Certificado de validez de contenido.
- 4) Instrumento

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

Atentamente



Vianey Nathaly Guevara Julca

75906964

1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1:

Liderazgo Gerencial

Se define al liderazgo como influencia (Koontz, Wehrich, & Cannice, 2012), fenómeno (Burns & McGregor, 1978), proceso (French & Cecil, 1996) y el ejercicio de las cualidades de un líder (Human and Partners, 2015).

Dimensiones

Habilidades

Para Chiavenato (2006) las habilidades están referidos a la capacidad de transformar el conocimiento en acción y se ve reflejado en el desempeño que se accionan en ciertas tareas realizadas.

Conocimiento

Según Alavi y Leidner (2003) el conocimiento es la información que posee un individuo en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos y procedimientos conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurales.

Actitudes

El autor Allport (1935) define a la actitud como el estado de preparación, mental o sicología neutral que se organiza a través de la experiencia directiva o dinámica y que influye en la respuesta o conducta del sujeto.

Variable 2

Desempeño laboral

Mientras que para Milkovich y Boudreau (1994) el desempeño laboral es una serie de características personales, tales como las habilidades, las cualidades, las capacidades y necesidades que interactúan en el trabajo en relación con la empresa, debido a que los comportamientos pueden afectar en los resultados y la variabilidad que surgen en la actualidad en las organizaciones.

Dimensiones

Conocimiento Declarativo

Díaz y Hernández menciona que este conocimiento también es llamado conocimiento conceptual, el cual se construye a partir de conceptos, principios y explicaciones; los cuales no necesitan ser aprendidos de forma literal, sino abstrayendo su significado esencial y se comprende lo nuevo que se está aprendiendo.

Habilidades

Madrigal (2009) lo define como la capacidad del individuo, adquirida por el aprendizaje, capaz de generar resultados con la máxima certeza y seguridad y mínimo tiempo y economía. Esto demuestra que en la habilidad predominan los aspectos internos de una persona, más que los externos.

Motivación

Heredia (2004) considera que la motivación se forma por todos aquellos factores que son capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; también se menciona que las conductas de tipo biológico, psicológico, social y cultural son originarias de los factores de motivación. La autora concluye haciendo hincapié en que la motivación es diferente según la persona, debido a que no todos tienen las mismas necesidades que inducen a una serie de conductas.

2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Indicadores	Metodología
¿De qué manera el liderazgo gerencial influye en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?	Determinar la Influencia del liderazgo gerencial en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.	H1: El liderazgo gerencial influye en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.	Variable dependiente: Liderazgo Gerencial	Habilidades	TIPO DE ESTUDIO El estudio tiene un enfoque cuantitativo, tipo básico y nivel correlacional
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Específicos		Conocimiento	DISEÑO DE ESTUDIO El diseño es la investigación no experimental - transversal
¿En qué medida las habilidades inciden en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?	Determinar la incidencia de las habilidades en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.	H2: Existe una relación significativa entre los jefes de área con su personal a cargo en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.		Actitudes	POBLACIÓN Y MUESTRAS Se utilizará una muestra censal.
¿En qué medida el conocimiento incide en el desempeño laboral en una	Determinar la incidencia del conocimiento en el desempeño laboral en	H3: El conocimiento incide en el desempeño laboral en una empresa Agrícola,	Variable independiente: Desempeño laboral	Conocimiento Declarativo	TAMAÑO DE MUESTRA Los 152

<p>empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?</p>	<p>una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.</p>	<p>Lambayeque – Perú, 2022.</p>			<p>colaboradores de la empresa Agrícola.</p>
<p>¿En qué medida las actitudes inciden en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?</p>	<p>Determinar la incidencia de las actitudes en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.</p>	<p>H4: Las actitudes inciden en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.</p>		<p>Habilidades</p>	<p>TECNICAS DE INSTRUMENTOS Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
				<p>Motivación</p>	

3. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	Indicadores/ ítems	Instrumento Guía de preguntas estructuradas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
	Comunicación	1. ¿Existe buena relación comunicativa entre el jefe y su personal a cargo?	x		x		x		
	Capacidad para escuchar	2. ¿El jefe escucha los aportes o comentarios de su personal a cargo?	x		x		x		
	Manejo de conflicto	3. ¿El jefe logra generar respuestas asertivas dentro de su área de trabajo cuando se presentan conflictos?	x		x		x		
	Aprendizaje en equipo	4. ¿Realiza el jefe feedback con su personal a cargo acerca de los	x		x		x		

		conocimientos que maneja y/o domina?							
	Actualización de conocimiento	5. ¿El jefe de área se mantiene actualizado de los cambios que se generan constantemente en el ámbito profesional?	x		x		x		
	Motivación	6. ¿Genera motivación el jefe de área a su personal a cargo?	x		x		x		
	Compromiso	7. ¿El jefe mantiene el grado de responsabilidad con su área de trabajo y organización?	x		x		x		
	Valores	8. ¿El jefe fomenta los valores de ética personal y profesional con su área a cargo?	x		x		x		
	Rendimiento en las tareas específicas	9. ¿Existe un óptimo rendimiento al momento de realizar sus funciones?							

	Mantenimiento de la Disciplina	10. ¿Aplica su disciplina en su centro de labores?							
	Demostración del esfuerzo	11. ¿Es constante el esfuerzo que realiza en su centro de labores?	x		x		x		
	Rendimiento en las tareas no específicas	12. ¿Existe un buen rendimiento al momento de realizar funciones que no pertenecen a las suyas?	x		x		x		
	Rendimiento de la tarea de comunicación	13. ¿Expresa o comunica con total confianza su opinión?	x		x		x		
	Facilidad del desempeño en equipo	14. ¿Le es fácil desempeñarse con el equipo de trabajo?	x		x		x		
	Recompensa	15. ¿Existe recompensa por el desempeño en su centro de trabajo?	x		x		x		
	Estimulo intelectual	16. ¿Existen capacitaciones, talleres	x		x		x		

		y/o cursos para el personal de la empresa?							
	Consideración individualizada	17. ¿Personalmente, se mantiene motivado en su centro de trabajo?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Luis Alberto Pantaleón Santamaria
DNI:17523944

20 de octubre del 2022

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.

Lambayeque, 20 de octubre de 2022

SR. MG. José Carlos Montes Ninaquispe

Presente

ASUNTO: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Maestría en negocios Internacionales (MBA) de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es la Influencia del Liderazgo Gerencial en el Desempeño Laboral en una Empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022., por lo que siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- 5) Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- 6) Matriz de consistencia.
- 7) Certificado de validez de contenido.
- 8) Instrumento

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

Atentamente



Vianey Nathaly Guevara Julca

75906964

4. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1:

Liderazgo Gerencial

Se define al liderazgo como influencia (Koontz, Wehrich, & Cannice, 2012), fenómeno (Burns & McGregor, 1978), proceso (French & Cecil, 1996) y el ejercicio de las cualidades de un líder (Human and Partners, 2015).

Dimensiones

Habilidades

Para Chiavenato (2006) las habilidades están referidos a la capacidad de transformar el conocimiento en acción y se ve reflejado en el desempeño que se accionan en ciertas tareas realizadas.

Conocimiento

Según Alavi y Leidner (2003) el conocimiento es la información que posee un individuo en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos y procedimientos conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurales.

Actitudes

El autor Allport (1935) define a la actitud como el estado de preparación, mental o psicología neutral que se organiza a través de la experiencia directiva o dinámica y que influye en la respuesta o conducta del sujeto.

Variable 2

Desempeño laboral

Mientras que para Milkovich y Boudreau (1994) el desempeño laboral es una serie de características personales, tales como las habilidades, las cualidades, las capacidades y necesidades que interactúan en el trabajo en relación con la empresa, debido a que los comportamientos pueden afectar en los resultados y la variabilidad que surgen en la actualidad en las organizaciones.

Dimensiones

Conocimiento Declarativo

Díaz y Hernandez menciona que este conocimiento también es llamado conocimiento conceptual, el cual se construye a partir de conceptos, principios y explicaciones; los cuales no necesitan ser aprendidos de forma literal, sino abstrayendo su significado esencial y se comprende lo nuevo que se está aprendiendo.

Habilidades

Madrigal (2009) lo define como la capacidad del individuo, adquirida por el aprendizaje, capaz de generar resultados con la máxima certeza y seguridad y mínimo tiempo y economía. Esto demuestra que en la habilidad predominan los aspectos internos de una persona, más que los externos.

Motivación

Heredia (2004) considera que la motivación se forma por todos aquellos factores que son capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; también se menciona que las conductas de tipo biológico, psicológico, social y cultural son originarias de los factores de motivación. La autora concluye haciendo hincapié en que la motivación es diferente según la persona, debido a que no todos tienen las mismas necesidades que inducen a una serie de conductas.

5. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Indicadores	Metodología
¿De qué manera el liderazgo gerencial influye en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?	Determinar la Influencia del liderazgo gerencial en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.	H1: El liderazgo gerencial influye en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.	Variable dependiente: Liderazgo Gerencial	Habilidades	TIPO DE ESTUDIO El estudio tiene un enfoque cuantitativo, tipo básico y nivel correlacional
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Específicos		Conocimiento	DISEÑO DE ESTUDIO El diseño es la investigación no experimental - transversal
¿En qué medida las habilidades inciden en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?	Determinar la incidencia de las habilidades en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.	H2: Existe una relación significativa entre los jefes de área con su personal a cargo en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.		Actitudes	POBLACIÓN Y MUESTRAS Se utilizará una muestra censal.
¿En qué medida el conocimiento incide en el desempeño laboral en una	Determinar la incidencia del conocimiento en el desempeño laboral en	H3: El conocimiento incide en el desempeño laboral en una empresa Agrícola,	Variable independiente: Desempeño laboral	Conocimiento Declarativo	TAMAÑO DE MUESTRA Los 152

<p>empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?</p>	<p>una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.</p>	<p>Lambayeque – Perú, 2022.</p>			<p>colaboradores de la empresa Agrícola.</p>
<p>¿En qué medida las actitudes inciden en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?</p>	<p>Determinar la incidencia de las actitudes en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.</p>	<p>H4: Las actitudes inciden en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.</p>		<p>Habilidades</p>	<p>TECNICAS DE INSTRUMENTOS Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
				<p>Motivación</p>	

6. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	Indicadores/ ítems	Instrumento Guía de preguntas estructuradas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
	Comunicación	1. ¿Existe buena relación comunicativa entre el jefe y su personal a cargo?	x		x		x		
	Capacidad para escuchar	2. ¿El jefe escucha los aportes o comentarios de su personal a cargo?	x		x		x		
	Manejo de conflicto	3. ¿El jefe logra generar respuestas asertivas dentro de su área de trabajo cuando se presentan conflictos?	x		x		x		
	Aprendizaje en equipo	4. ¿Realiza el jefe feedback con su personal a cargo acerca de los	x		x		x		

		conocimientos que maneja y/o domina?							
	Actualización de conocimiento	5. ¿El jefe de área se mantiene actualizado de los cambios que se generan constantemente en el ámbito profesional?	x		x		x		
	Motivación	6. ¿Genera motivación el jefe de área a su personal a cargo?	x		x		x		
	Compromiso	7. ¿El jefe mantiene el grado de responsabilidad con su área de trabajo y organización?	x		x		x		
	Valores	8. ¿El jefe fomenta los valores de ética personal y profesional con su área a cargo?	x		x		x		
	Rendimiento en las tareas específicas	9. ¿Existe un óptimo rendimiento al momento de realizar sus funciones?							

	Mantenimiento de la Disciplina	10. ¿Aplica su disciplina en su centro de labores?							
	Demostración del esfuerzo	11. ¿Es constante el esfuerzo que realiza en su centro de labores?	x		x		x		
	Rendimiento en las tareas no específicas	12. ¿Existe un buen rendimiento al momento de realizar funciones que no pertenecen a las suyas?	x		x		x		
	Rendimiento de la tarea de comunicación	13. ¿Expresa o comunica con total confianza su opinión?	x		x		x		
	Facilidad del desempeño en equipo	14. ¿Le es fácil desempeñarse con el equipo de trabajo?	x		x		x		
	Recompensa	15. ¿Existe recompensa por el desempeño en su centro de trabajo?	x		x		x		
	Estimulo intelectual	16. ¿Existen capacitaciones, talleres	x		x		x		

		y/o cursos para el personal de la empresa?							
	Consideración individualizada	17. ¿Personalmente, se mantiene motivado en su centro de trabajo?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: José Carlos Montes Ninaquispe.
DNI:44737032

20 de octubre del 2022

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.

Lambayeque, 20 de octubre de 2022

SR. MG. Grecia Alejandra Álvarez Tello

Presente

ASUNTO: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Maestría en negocios Internacionales (MBA) de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es la Influencia del Liderazgo Gerencial en el Desempeño Laboral en una Empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022., por lo que siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- 9) Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- 10) Matriz de consistencia.
- 11) Certificado de validez de contenido.
- 12) Instrumento

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

Atentamente



Vianey Nathaly Guevara Julca

75906964

7. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1:

Liderazgo Gerencial

Se define al liderazgo como influencia (Koontz, Wehrich, & Cannice, 2012), fenómeno (Burns & McGregor, 1978), proceso (French & Cecil, 1996) y el ejercicio de las cualidades de un líder (Human and Partners, 2015).

Dimensiones

Habilidades

Para Chiavenato (2006) las habilidades están referidos a la capacidad de transformar el conocimiento en acción y se ve reflejado en el desempeño que se accionan en ciertas tareas realizadas.

Conocimiento

Según Alavi y Leidner (2003) el conocimiento es la información que posee un individuo en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos y procedimientos conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurales.

Actitudes

El autor Allport (1935) define a la actitud como el estado de preparación, mental o sicología neutral que se organiza a través de la experiencia directiva o dinámica y que influye en la respuesta o conducta del sujeto.

Variable 2

Desempeño laboral

Mientras que para Milkovich y Boudreau (1994) el desempeño laboral es una serie de características personales, tales como las habilidades, las cualidades, las capacidades y necesidades que interactúan en el trabajo en relación con la empresa, debido a que los comportamientos pueden afectar en los resultados y la variabilidad que surgen en la actualidad en las organizaciones.

Dimensiones

Conocimiento Declarativo

Díaz y Hernández menciona que este conocimiento también es llamado conocimiento conceptual, el cual se construye a partir de conceptos, principios y explicaciones; los cuales no necesitan ser aprendidos de forma literal, sino abstrayendo su significado esencial y se comprende lo nuevo que se está aprendiendo.

Habilidades

Madrigal (2009) lo define como la capacidad del individuo, adquirida por el aprendizaje, capaz de generar resultados con la máxima certeza y seguridad y mínimo tiempo y economía. Esto demuestra que en la habilidad predominan los aspectos internos de una persona, más que los externos.

Motivación

Heredia (2004) considera que la motivación se forma por todos aquellos factores que son capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; también se menciona que las conductas de tipo biológico, psicológico, social y cultural son originarias de los factores de motivación. La autora concluye haciendo hincapié en que la motivación es diferente según la persona, debido a que no todos tienen las mismas necesidades que inducen a una serie de conductas.

8. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Indicadores	Metodología
¿De qué manera el liderazgo gerencial influye en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?	Determinar la Influencia del liderazgo gerencial en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.	H1: El liderazgo gerencial influye en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.	Variable dependiente: Liderazgo Gerencial	Habilidades	TIPO DE ESTUDIO El estudio tiene un enfoque cuantitativo, tipo básico y nivel correlacional
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Específicos		Conocimiento	DISEÑO DE ESTUDIO El diseño es la investigación no experimental - transversal
¿En qué medida las habilidades inciden en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?	Determinar la incidencia de las habilidades en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.	H2: Existe una relación significativa entre los jefes de área con su personal a cargo en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.		Actitudes	POBLACIÓN Y MUESTRAS Se utilizará una muestra censal.
¿En qué medida el conocimiento incide en el desempeño laboral en una	Determinar la incidencia del conocimiento en el desempeño laboral en	H3: El conocimiento incide en el desempeño laboral en una empresa Agrícola,	Variable independiente: Desempeño laboral	Conocimiento Declarativo	TAMAÑO DE MUESTRA Los 152

<p>empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?</p>	<p>una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.</p>	<p>Lambayeque – Perú, 2022.</p>			<p>colaboradores de la empresa Agrícola.</p>
<p>¿En qué medida las actitudes inciden en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022?</p>	<p>Determinar la incidencia de las actitudes en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.</p>	<p>H4: Las actitudes inciden en el desempeño laboral en una empresa Agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.</p>		<p>Habilidades</p>	<p>TECNICAS DE INSTRUMENTOS Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
				<p>Motivación</p>	

9. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	Indicadores/ ítems	Instrumento Guía de preguntas estructuradas	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
	Comunicación	1. ¿Existe buena relación comunicativa entre el jefe y su personal a cargo?	x		x		x		
	Capacidad para escuchar	2. ¿El jefe escucha los aportes o comentarios de su personal a cargo?	x		x		x		
	Manejo de conflicto	3. ¿El jefe logra generar respuestas asertivas dentro de su área de trabajo cuando se presentan conflictos?	x		x		x		
	Aprendizaje en equipo	4. ¿Realiza el jefe feedback con su personal a cargo acerca de los	x		x		x		

		conocimientos que maneja y/o domina?							
	Actualización de conocimiento	5. ¿El jefe de área se mantiene actualizado de los cambios que se generan constantemente en el ámbito profesional?	x		x		x		
	Motivación	6. ¿Genera motivación el jefe de área a su personal a cargo?	x		x		x		
	Compromiso	7. ¿El jefe mantiene el grado de responsabilidad con su área de trabajo y organización?	x		x		x		
	Valores	8. ¿El jefe fomenta los valores de ética personal y profesional con su área a cargo?	x		x		x		
	Rendimiento en las tareas específicas	9. ¿Existe un óptimo rendimiento al momento de realizar sus funciones?							

	Mantenimiento de la Disciplina	10. ¿Aplica su disciplina en su centro de labores?							
	Demostración del esfuerzo	11. ¿Es constante el esfuerzo que realiza en su centro de labores?	x		x		x		
	Rendimiento en las tareas no específicas	12. ¿Existe un buen rendimiento al momento de realizar funciones que no pertenecen a las suyas?	x		x		x		
	Rendimiento de la tarea de comunicación	13. ¿Expresa o comunica con total confianza su opinión?	x		x		x		
	Facilidad del desempeño en equipo	14. ¿Le es fácil desempeñarse con el equipo de trabajo?	x		x		x		
	Recompensa	15. ¿Existe recompensa por el desempeño en su centro de trabajo?	x		x		x		
	Estimulo intelectual	16. ¿Existen capacitaciones, talleres	x		x		x		

		y/o cursos para el personal de la empresa?							
	Consideración individualizada	17. ¿Personalmente, se mantiene motivado en su centro de trabajo?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Grecia Alejandra Álvarez Tello.
DNI:46143909

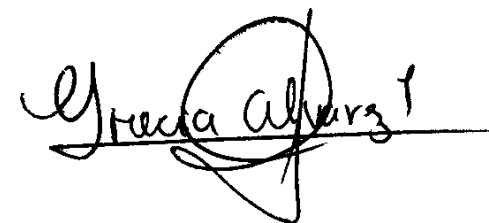
20 de octubre del 2022

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.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZUÑIGA CASTILLO ARTURO JAIME, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia del liderazgo gerencial en el desempeño laboral en una empresa agrícola, Lambayeque – Perú, 2022.", cuyo autor es GUEVARA JULCA VIANEY NATHALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZUÑIGA CASTILLO ARTURO JAIME DNI: 09225053 ORCID: 0000-0003-1241-2785	Firmado electrónicamente por: AJZUNIGAC el 17- 01-2023 09:23:41

Código documento Trilce: TRI - 0521905