



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo y desempeño laboral frente a la pandemia del
personal de una empresa agrícola en Piura 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Agurto Rodriguez, Victor Alexander (orcid.org/0000-0001-8359-2117)

Martinez Huertas, Betty Haydee (orcid.org/0000-0002-0302-5110)

ASESOR:

Dr. Burgos Bardales, Roger (orcid.org/0000-0003-2149-0742)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen María, que nos brinda sabiduría, amor y paciencia, nos ayuda en los momentos más difíciles brindándonos valores que nos fortalezcan no solo como trabajo grupal, sino como personas.

Asimismo, a nuestras familias que nos han brindado apoyo y fortaleza en el desarrollo y transcurso de este, ayudándonos a concluir satisfactoriamente lo encontrado.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirnos tener tan buena experiencia dentro de la universidad, gracias a la universidad César Vallejo por permitirnos ser unos profesionales en lo que nos apasiona, gracias a cada maestro que hizo parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado este grupo. A las personas que estuvieron acompañando en todo este proceso con sus consejos y recomendaciones.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BURGOS BARDALES ROGER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura 2021", cuyos autores son AGURTO RODRIGUEZ VÍCTOR ALEXANDER, MARTINEZ HUERTAS BETTY HAYDEE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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.

PIURA, 29 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BURGOS BARDALES ROGER DNI: 07497178 ORCID: 0000-0003-2149-0742	Firmado electrónicamente por: RBURGOSB el 22- 07-2023 18:39:40

Código documento Trilce: TRI - 0558936





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, AGURTO RODRIGUEZ VICTOR ALEXANDER, MARTINEZ HUERTAS BETTY HAYDEE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo y desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura 2021", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
AGURTO RODRIGUEZ VICTOR ALEXANDER DNI: 40928389 ORCID: 0000-0001-8359-2117	Firmado electrónicamente por: VAAGURTOA el 01-07-2023 15:54:38
MARTINEZ HUERTAS BETTY HAYDEE DNI: 44726096 ORCID: 0000-0002-0302-5110	Firmado electrónicamente por: BMARTINEZHU11 el 16-07-2023 01:48:02

Código documento Trilce: INV - 1318583

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestreo de personal de una empresa agrícola en Piura.....	15
Tabla 2 Listado de expertos	16
Tabla 3 Prueba de confiabilidad para la variable liderazgo.....	17
Tabla 4 Prueba de confiabilidad para desempeño laboral	17
Tabla 5 Niveles de liderazgo por la empresa agrícola estudiada de 100 trabajadores encuestados.....	19
Tabla 6 Niveles de desempeño laboral en la empresa agrícola estudiada de 100 trabajadores encuestados.....	20
Tabla 7 Análisis correlacional con la prueba de Pearson y prueba Spearman de las dimensiones de liderazgo en el desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura 2021.	21
Tabla 8 Análisis correlacional con la prueba de Pearson entre Liderazgo y Desempeño laboral.....	22
Tabla 9 Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo.....	37
Tabla 10 Matriz de operacionalización de la variable Desempeño laboral	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Criterios de confiabilidad	16
--	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura, lo cual se realizó un estudio cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental descriptivo. La población que fue estudiada en su totalidad, conformada por 100 trabajadores que respondieron una encuesta enviada por Google forms, tuvo como resultado un nivel alto en el Liderazgo del 87% y la variable dependiente del 97%. También se encontró una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, el análisis de correlación reveló un valor de significancia de 0.0, que es inferior al valor crítico establecido de 0.05. Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral. El liderazgo influye positivamente en el desempeño laboral, ya que un liderazgo efectivo mejora el rendimiento de los empleados.

Palabra Clave: Liderazgo, Desempeño laboral, Trabajo en equipo, pandemia, rendimiento.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between leadership and job performance during the pandemic among the personnel of an agricultural company in Piura. A quantitative applied study with a non-experimental descriptive design was conducted. The entire population, consisting of 100 workers who responded to a survey sent via Google Forms, resulted in a high level of leadership at 87% and a dependent variable of 97%. A significant relationship was also found between teamwork and job performance, as the correlation analysis revealed a significance value of 0.0, which is lower than the critical value of 0.05. This indicates that there is a statistically significant relationship between teamwork and job performance. Leadership positively influences job performance, as effective leadership enhances employee performance.

Keywords: Leadership, Job performance, Teamwork, Pandemic, Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Hace tres años en el Perú y el mundo, enfrentamos un factor amenazador, que cambió la realidad completamente diferente e inesperada a todos, como es este fenómeno del Covid-19, provocando que todos los trabajadores de las organizaciones tengan un impacto en su desempeño laboral, donde ya no se podían agrupar para llevar a cabo las labores cotidianas, en un centro laboral como era de costumbre. Teniendo en cuenta que el gobierno central peruano, mediante el decreto de urgencia 026-2020, estableció un paquete de medidas temporales y excepcionales para evitar el esparcimiento del Covid-19 en nuestro país, dichas medidas de precaución fueron de restringir las reuniones sociales, incluso en ámbitos laborales, puesto que el aislamiento social era la única forma de contrarrestar la crisis. Al hablar de desempeño laboral de los trabajadores, se refiere a la productividad y compromiso de los trabajadores que puedan tener en la empresa, es posible que existe empresas que no evalúan su desempeño laboral y desconocen el compromiso de los trabajadores y por ende se desconoce los objetivo y metas que tiene la empresa, sin embargo, la evaluación del desempeño de los trabajadores es esencial para verificar el nivel de productividad dentro de la empresa. El compromiso laboral es fundamental en la empresa ya que permite establecer un buen clima laboral, incrementando en las competencias de trabajo sanas, aumentando la buena comunicación entre los órganos de línea, dirección y alta dirección, fomentando el trabajo en equipo, y sobre todo otorgando una estabilidad laboral que afianza el compromiso que debe de tener la empresa.

En el ámbito internacional Chiavenato (2011) nos define que el desempeño laboral es la conducta de los colaboradores en el ambiente de trabajo que contribuirá a cumplir con las metas de la organización. Choi, Miao, Oh, Berry, & Kim (2018), mencionan que el desempeño laboral es crucial en la gestión de recursos humanos porque a través de la capacitación continua es una forma efectiva de mejorar la estructura del desempeño. Charles (2022) nos menciona que el desempeño laboral es una competencia en la cual se explota el entorno para poder desarrollar todas las capacidades de una persona, considera que el desempeño en una empresa cuenta con elementos fundamentales los cuales enumera en 4 que son eficiencia, efectividad, viabilidad financiera y relevancia.

En el ámbito nacional, Bautista, Cienfuegos y Aquila (2020) afirman que el desempeño laboral se refiere a las conductas y actividades que realiza un trabajador y que ayudan a alcanzar los objetivos fijados con el fin de lograr el éxito de la compañía. Bobadilla (2019), indica que todo desempeño es una serie de procesos activos que se puede medir o evaluar, se utiliza para expresar una opinión o evaluar el aporte de los colaboradores a la institución, la forma de realizar el trabajo, los esfuerzos realizados para lograr las metas establecidas, el aporte a la realización de una tarea específica, tiempo, experiencia, conocimiento teórico, conocimiento de las metas y tareas establecidas por la unidad estructural. Nolberto (2017), precisa el desempeño laboral como "el desempeño efectivo de las actividades y funciones propias del puesto de trabajo", (p.33) se entiende la eficiencia del trabajo de los empleados en la organización. Peralta (2019), nos da a conocer que el desempeño laboral a menudo se define como el lugar donde se realiza un trabajo continuo, que va a influir en la calidad y productividad de la persona, la cual se encuentra realizando labores en su centro de trabajo, donde se integra con la comunicación dentro de la empresa en la cual ejerce una labor. Guerrero y Veliz (2019) en su tesis nos da a conocer que el desempeño laboral y el compromiso en una empresa, son piezas fundamentales para el logro de los objetivos trazados, considerando que el recurso humano tiene una gran importancia dentro de ella. Benavides (2002), compara el desempeño laboral de los empleados con el comportamiento y sus habilidades que poseen los trabajadores para desempeñarse y lograr las funciones asignadas y los resultados trazados que deben de ser satisfactorios. Del mismo modo Davis y Newtrons (2000), nos comentan que son elementos claves para el desempeño laboral; mantener una comunicación fluida entre los miembros de un equipo son factores clave para lograr con éxito los objetivos planteados en cualquier organización.

Por otro lado, en la región Piura, durante la pandemia, fue uno de los departamentos más perjudicados con la pérdida de empleo la cual bajó a un 38% en relación al año 2019, indicado por el Ministerio de trabajo y promoción del empleo, evidenciando de esta forma durante la pandemia, el desempeño laboral enfrentó el reto de sostener la continuidad en las tareas cotidianas, ya que la mayoría de las compañías y empleados tuvieron que ajustarse a las circunstancias de implementar y administrar el trabajo a distancia. Los sectores más afectados por

las crisis sanitarias provocadas por la pandemia son la manufactura, la pesca, el turismo y hotelería, por lo que más de 25 mil personas se encontraban desempleadas en Piura. La mayoría de los casos de salida de trabajadores se dieron por culminación de contratos o renunciaciones voluntarias. Se presume que las renunciaciones se presentaron posiblemente porque los trabajadores optaron por no acogerse a la figura legal de suspensión perfecta de labores y en cambio buscaron otras fuentes de ingresos.

La empresa agrícola en estudio, ubicada en la zona norte de Perú y especializada en la producción de semillas de alta calidad, está dividida en distintas áreas que constituyen la unidad de análisis de esta investigación. Durante la pandemia de COVID-19, estas áreas se vieron afectadas por diversos factores que influyeron negativamente en el adecuado desempeño del personal. El liderazgo, como variable clave, no ha sido ejercido eficientemente por los responsables directos de cada área, provocando desmotivación, desorientación, desconfianza y poco interés en los trabajadores para desarrollar sus habilidades. Además, al adoptarse abruptamente la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo, no se consideraron adecuadamente aspectos como el cumplimiento de horarios y la medición de objetivos individuales. Esta problemática se origina principalmente en la falta de capacidad de liderazgo de las jefaturas. También se generó una sobrecarga laboral durante el trabajo a distancia, al no establecerse una separación clara entre la vida laboral y personal de los empleados. En síntesis, la deficiente gestión del liderazgo en esta organización ante los cambios por la pandemia repercute negativamente en el desempeño y bienestar de los trabajadores. Por ello, es fundamental reforzar las habilidades directivas de los líderes para recuperar la motivación, compromiso y productividad del personal.

Ante esta problemática mencionada, aparece la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre liderazgo y desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura 2021?, de forma específica se formulan las siguientes preguntas: ¿Cuál es la relación de liderazgo frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura 2021?, ¿Cuál es la relación de desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura 2021?, y ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de liderazgo y

desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura 2021?.

En el presente estudio tuvo como justificación teórica, que el liderazgo es un factor clave que influye en el desempeño y compromiso de los trabajadores, según lo demuestran diversas teorías como la de liderazgo transformacional, liderazgo servidor, liderazgo autentico y liderazgo situacional. Analizar la relación entre estas variables en el contexto de la pandemia permitirá comprender mejor los retos en la gestión de personas durante situaciones de crisis y cambios abruptos. Por otro lado, el estudio se justifica de forma metodológica empleando un enfoque cuantitativo con alcance correlacional para medir el nivel de liderazgo de los responsables de área y su incidencia en indicadores de desempeño laboral durante la pandemia. Esto aportará datos objetivos sobre cómo fortalecer las habilidades directivas en contextos de emergencia. Por último, se justifica de manera social que los resultados de esta investigación favorecerán a las organizaciones agrícolas al brindar recomendaciones para mejorar el liderazgo ante contingencias, lo cual tendrá un impacto positivo en la motivación y bienestar de los trabajadores. Un sector agrícola con colaboradores comprometidos y coordinados por líderes efectivos será clave para garantizar la seguridad alimentaria durante crisis sanitarias.

Conforme a lo establecido, el objetivo general del estudio es: Determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura, 2021. Los objetivos específicos son: Determinar la relación de liderazgo frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura, 2021; Determinar la relación de desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura, 2021 y Determinar la relación entre las dimensiones de liderazgo y desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura, 2021.

La hipótesis general planteada en el presente estudio expresó: Existe una relación significativa en el liderazgo y desempeño laboral frente a la pandemia de personal de una empresa agrícola en Piura, 2021. Mientras que las hipótesis específicas son: Existe una relación significativa entre capacidad de liderazgo y desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en

Piura, 2021; Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura, 2021; Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El liderazgo es una disciplina que forma a las personas y las motiva a trabajar con pasión hacia un objetivo común. El liderazgo conduce a la toma de conciencia de nuevas formas de adaptabilidad, toma de conciencia del entorno cultural en las diferentes áreas de la organización, ya que el líder influye en la motivación del equipo para aceptar el cambio y los motiva a hacerlo, ya que necesitan buscar aprobación y el apoyo de sus seguidores Infante (2022).

El liderazgo es un elemento fundamental de los modelos de gestión organizacional y el motor del éxito empresarial de cualquier organización. Los autores sugieren que el liderazgo es la base principal de los negocios que permite a los gerentes influir, motivar y dirigir grupos de personas para lograr una meta, el objetivo del plan de una organización. Arana y Coronado (2017).

El liderazgo democrático implica fomentar el compromiso y el entusiasmo, aplicándolo a los empleados y fomentando el diálogo en el equipo, teniendo en cuenta todos los mensajes y visiones de la realidad de la empresa. Los autores dicen que la intervención de los miembros del equipo y de toda la empresa en la toma de decisiones es importante, porque comprenderá las necesidades funcionales de los empleados y pondrá en práctica todas sus habilidades y capacidades. Lograr objetivos con una estrategia de líder.

Internacionalmente se tiene a los antecedentes de; Balmaseda (2021) en Ecuador, manifestó que como objetivo general es determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral, se utilizó un enfoque de método mixto transaccional con datos cualitativos y cuantitativos recolectados a través de una encuesta administrado a una muestra calificada de docentes de la unidad fiscal. Los resultados mostraron que los docentes de estas instituciones mostraron conocimiento, excelencia y buenos resultados, lo que lleva a concluir que la gestión tuvo una presencia clara y directa en el desempeño de la labor de los servidores públicos, lo que se visualizó en las unidades de educación tributaria.

Laica (2018) en Ecuador, en su tesis se alude a la conexión existente entre el tipo de liderazgo y el rendimiento laboral del personal administrativo. Este estudio está basado en el Dr. Robert Blake y el Dr. Jane Mouton, en su estudio se

identificaron cinco estilos de liderazgo: paternalista, transformacional, burocrático, autoritario y democrático. El objetivo principal fue determinar si existía o no una relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo. La investigación se realizó en la Universidad de las Américas en Quito durante el último semestre de 2017. Las variables analizadas fueron el liderazgo (independiente) y el desempeño laboral (dependiente). A través de este estudio llevado a cabo en dicha universidad se buscó establecer la posible asociación entre estos dos factores organizacionales clave, examinando distintos estilos de liderazgo gerencial. El estudio empírico abarca un total de 75 personas cuyos cargos administrativos son supervisores o coordinadores. En el apartado de resultados se observó que la chi-cuadrado 8 de Pearson es mayor a 0,05 en los resultados de $p = 0,22$, rechazando y aceptando la hipótesis de investigación., lo que significa que el estilo de liderazgo es autoritario, por lo que muestra un bajo nivel de desempeño laboral. Asimismo, el estilo de gestión de la empresa es 51,6% por la democracia y el cambio, lo que indica que la gestión es activa y genera productividad a partir de las preocupaciones de los asociados. En conclusión, es importante para el desarrollo de los empleados contar con un mentor o directivo que mejore su capacidad para alcanzar sus objetivos y metas planteados por la empresa.

Tovar Gonzales y Rico Villamizar (2020) en Colombia, establecieron como meta describir cómo el liderazgo proporciona una medida proactiva del desempeño de los empleados en empresas que gastan en exceso. El método utilizado fue cualitativo con quince (15) personas entrevistadas en una muestra de cincuenta (50) empresas exitosas. Los resultados muestran que el 87% de los empleados cree que el objetivo de la gestión es crear un ambiente caracterizado por la motivación y el compromiso, así como el 80% de los empleados reconoce que la gestión actual es suficiente y el 67% se preocupa por las demás personas. empleados, que es promover el desarrollo profesional y personal y propuesto. La conclusión es que cada empresa necesita un líder que haga que los empleados se sientan seguros, motivados y confiados en sus responsabilidades para que todos puedan mejorar sus habilidades en el desarrollo laboral y sentirse bien con su trabajo. logro de metas y objetivos.

A nivel nacional, Claros (2019) en su investigación menciona los estilos de gestión y su relación con el desempeño laboral, por lo que se optó por un enfoque cuantitativo mediante la aplicación de encuesta para cincuenta (50) empleados. Los resultados del estudio, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, mostraron una correlación muy alta de 0.920 entre las variables analizadas. Esto indica que existe una relación altamente significativa entre ellas. Asimismo, en la muestra de SENATI se observó un 16% de liderazgo en nivel bajo, 66% en nivel medio y 18% en nivel alto. En cuanto al desempeño laboral, se obtuvo un 20% en nivel bajo, 44% en nivel medio y 36% en nivel alto. En conclusión, el liderazgo es importante en las organizaciones porque motiva a los empleados, generando resultados positivos en su rendimiento. Este estudio confirma la asociación entre liderazgo efectivo y mejor desempeño laboral.

Perez (2019) en su investigación, sobre el desempeño laboral y el liderazgo en una empresa, ejecutó el método cuantitativo no experimental relacionado con la gestión de la empresa y el desempeño laboral, y ejecutó una encuesta a 124 empleados. En sus resultados el liderazgo incide significativamente en el desempeño laboral, por lo que mediante el coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo una $r=0.754$, indicando una correlación significativa entre ambas variables. Se concluyó que existe relación entre las variables estudiadas debido a que los resultados demostraron que, si el gerente de la empresa es lo suficientemente bueno para dirigir la empresa, los empleados se sienten comprometidos y motivados para realizar sus funciones y demás tareas, lo cual es porque se sienten presionado para estar a la altura de las expectativas.

Timoteo (2018) En su investigación planteó como objetivo determinar el desempeño de labores y el liderazgo en una empresa, por lo que fue necesario utilizar un método cuantitativo no experimental, el cual se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuestionario virtual a 40 empleados. Obtuvo como resultado un coeficiente de correlación Rho de Spearman y en base a la correlación de las variables se obtuvo un valor de $r=0.711$, indicando que existe una relación positiva entre las variables liderazgo y las variables desempeño laboral. En conclusión, existe una correlación moderada entre las variables estudiadas, es decir, cuantos más establecido el perfil del liderazgo se cuente en la empresa, mayor es el

beneficio, ya que, capacitando al personal en línea de liderazgo, el beneficio para la empresa sería muy satisfactorio, porque les permite trabajar de manera efectiva, optimizando el uso de trabajo en equipo para que los resultados sean más atractivos a favor de la empresa.

Lihon, (2021) comenta que el objetivo consiste en verificar si hay una correlación entre ambas variables según las diferentes perspectivas de los empleados. El enfoque metodológico utilizado es descriptivo y cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transversal. Se emplearon instrumentos validados y se obtuvieron coeficientes de Cronbach de 0.921 para la primera variable y 0.928 para la siguiente variable. Como resultado, se determinó que cada empleado debe mostrar un desempeño positivo, y se sugiere implementar un sistema de compensaciones no salariales para promover el bienestar y fomentar una cultura que valore y recompense a los trabajadores. Los directores, en calidad de líderes principales, tienen la responsabilidad de proporcionar seguridad para evaluar el desempeño de acuerdo con su rendimiento.

Ysla (2019) llevó a cabo un estudio para determinar si cierto programa influyó en el desempeño de profesores. Se usó una metodología cuasiexperimental con una evaluación previa y posterior a la intervención en una muestra de seis docentes. Los resultados mostraron que el programa sí tuvo un efecto en el rendimiento de cada maestro evaluado, aunque se evidenciaron algunas deficiencias en su actuación. Por lo tanto, se considera fundamental poner en marcha este tipo de programas, pues si un colaborador no desarrolla sus habilidades, los resultados distarán de los esperados inicialmente.

Monteagudo (2018) en su estudio menciona una investigación cuantitativa con un diseño transversal correlacional no experimental; en donde el propósito fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral, también se obtuvo un coeficiente de correlación significativo de 0.004 entre las dos variables indicando que existe una correlación y una alta correlación entre ambas.

Bocanegra (2019), en su tesis identificó que el liderazgo es un factor crítico que influye en los equipos y analizó de manera similar el desempeño laboral en relación con los estilos de liderazgo, identificando una estrecha relación entre ambos. Entre

los estilos probados, el liderazgo asertivo dominaba a los subordinados en la sociedad del bienestar de Chiclayo.

Pérez (2018) en su estudio se enfocó en evaluar el esfuerzo laboral de los empleados de Electrotiendas del Perú SAC de Chiclayo con la finalidad de optimizar su desempeño y mostrar lo que se necesita para lograrlo, por lo que solicitó una entrevista para encontrar las falencias de la empresa, y con ello poder sacarlas de raíz. Se concluyó que se está estudiando la aplicación de programas de liderazgo transaccional en las organizaciones para optimizar el desempeño laboral.

Carrasco (2021) en su tesis buscó establecer la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de una clínica en Chiclayo durante el año 2020. Se realizó un estudio cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal y de tipo correlacional. Para recolectar los datos se utilizaron dos cuestionarios virtuales aplicados a la muestra, confirmando que el estilo de liderazgo tiene un efecto positivo en el desempeño de los trabajadores de enfermería.

Las últimas investigaciones encontradas localmente son:

La investigación de Atoche (2021) en Piura tuvo como propósito principal determinar entre la dirección y el rendimiento laboral en Glamour Salón y Spa Piura durante el año 2020. Este estudio fue de naturaleza aplicada, con un enfoque mixto y un diseño no experimental, transversal y correlacional. Las herramientas de investigación empleadas fueron un cuestionario y una guía de observación. La muestra de estudio consistió en una selección exhaustiva de 35 empleados. Los resultados revelaron una relación positiva entre varios elementos del liderazgo, como la influencia idealizada, el estímulo intelectual, la motivación e inspiración, así como la consideración individual, y el desempeño laboral en la empresa. En general, se pudo concluir que existe una correlación entre el liderazgo y el rendimiento laboral en Glamour Salón y Spa Piura, con un índice de 0.808. Sin embargo, se consideró necesario trabajar en estos factores para mejorar aún más la dirección en el contexto del desempeño laboral en la empresa.

El estudio de Mirela Asalde y Christian Sánchez (2019) en Piura analizó la relación entre liderazgo y desempeño de los empleados en el Club Grau Piura ese

año. Los autores llevaron a cabo una investigación correlacional, en la cual aplicaron una encuesta a 30 trabajadores del club. Los resultados mostraron que existía una gran diferencia entre el liderazgo ejercido en la organización y el rendimiento de los trabajadores. Es decir, el estilo de liderazgo no se asociaba positivamente con la productividad y eficiencia de los empleados, según la encuesta aplicada. Este estudio en Piura pretendía explorar la dinámica entre estos dos factores organizacionales clave en el contexto de este club en particular.

Guzmán (2020) en su tesis señala que el liderazgo es una habilidad que permite a un equipo u organización alcanzar sus objetivos. Con respecto a los estilos de liderazgo, indica que el autocrático prevaleció en las últimas décadas, especialmente en los sistemas de salud, lo cual podría afectar el desempeño de los miembros del equipo. Explica que, si el personal asistencial no organiza adecuadamente su trabajo, la calidad del servicio ofrecido se percibiría negativamente. El objetivo del estudio de Guzmán fue evaluar la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral del personal asistencial de un establecimiento de salud en la costa de Piura. La metodología fue un diseño descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 22 miembros del personal de un CLAS, a quienes se les aplicaron dos instrumentos para medir liderazgo autocrático y desempeño laboral.

Chavez (2021) en su tesis tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito PIURA S.A.C, Agencia Celendín, ese mismo año. Fue un estudio básico con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 17 colaboradores de dicha agencia. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, por medio de dos cuestionarios, uno para cada variable. La investigación buscó establecer la asociación entre la motivación de los empleados y su nivel de desempeño laboral en la mencionada agencia bancaria. Para ello, se realizó un estudio correlacional no experimental, aplicando cuestionarios a una muestra de los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

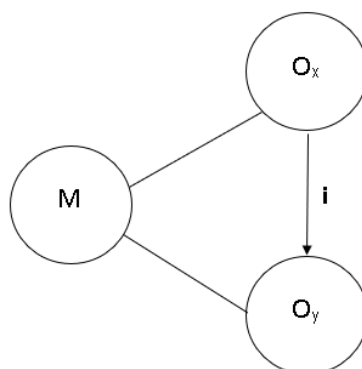
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según su finalidad, la investigación se emplea para resolver problemas y poner en práctica el conocimiento obtenido, como afirma Ortega (2017). Se utiliza un enfoque cuantitativo ya que supone que la recopilación de datos se realiza luego del análisis estadístico, tal como señalan Hernández y Mendoza (2018).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación no es experimental porque las variables no se pueden controlar y no se manipularon; es transversal porque el caso será analizado en un momento establecido. Por su alcance, es correlacional causal porque busca el grado de asociación entre variables y sugiere una explicación de la causa Hernández & Mendoza (2018).



Donde:

M: Muestra

O_x : Observación de la variable liderazgo

O_y : Observación de la variable desempeño laboral

i: relación del liderazgo y desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura 2021.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Liderazgo

Definición conceptual: Para Herrera (2021) el liderazgo es el proceso de influir, motivar y orientar a un grupo de personas para que trabajen de forma coordinada en los de objetivos compartidos. Implica establecer una dirección clara, alinear a los miembros del equipo y mantener su compromiso para alcanzar las metas organizacionales.

Definición Operacional: Para analizar esta variable de liderazgo, se ha utilizado 3 dimensiones de los cuales se ha identificado 9 indicadores y como instrumento se ha utilizado un cuestionario conformado por 19 ítems, y fue aplicado a 100 trabajadores de una empresa agrícola.

Indicadores: Gestión de talento humano, organización de procesos, adaptabilidad, compromiso, compañerismo, estilo de comunicación, satisfacción del capital humano, capacitación y resiliencia.

Escala de medición: Likert / Ordinal.

3.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Chiavenato (2000) quién dijo que el logro humano es evaluado en base a los siguientes factores: Actitud: habilidades de seguridad, juicio, disciplina, actitud cooperativa, responsabilidad, Iniciativa, expresividad. Factores personales, de interés, creatividad, realización y rendimiento: Conocimiento del trabajo, cantidad, calidad, trabajo en equipo, precisión y capacidad para liderar.

Definición Operacional: Para analizar esta variable de Desempeño laboral, se ha utilizado 3 dimensiones de los cuales se ha identificado 9 indicadores y como instrumento se ha utilizado un cuestionario conformado por 19 ítems, y fue aplicado a 100 trabajadores de una empresa agrícola.

Indicadores: Cumplimiento de tareas, trabajo preciso y cuidadoso, eficiencia, conocimientos, habilidades, aptitudes, productividad, evaluación de funciones y responsabilidad.

Escala de medición: Likert / Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Según, Sánchez et al, (2019) menciona que la población es una recopilación de elementos, que pueden ser personas, objetos o sucesos, que tienen características similares y serán considerados en la hipótesis de investigación. Se tomó en consideración a todo el personal de una empresa agrícola en Piura, los cuales son 100 trabajadores.

Criterios de inclusión

Se incluyó a todos los trabajadores de una empresa agrícola ubicada en Piura de género femenino y masculino que labora hasta la actualidad.

Criterios de exclusión

No se excluye a ningún trabajador.

3.3.2. Muestra

Según, Arias (2012), manifiesta que es un subconjunto limitado de la población de estudio. También establece que en una encuesta y no necesariamente en un censo, si la población es limitada y de fácil acceso por la cantidad de elementos que la integran, no hay necesidad de hacer una muestra aleatoria, es decir, no habrá criterios de muestreo. Apropiado, para nuestro trabajo de investigación se tomó una muestra de 100 trabajadores que comprende todo el personal de una empresa agrícola en Piura.

3.3.3. Muestreo

De acuerdo con los aportes de Soto (2018), el muestreo aplicado es censal.

3.3.4. Unidad de análisis

Se consideró a cada trabajador de la empresa agrícola ubicada en el norte de Piura cumplimiento con los criterios establecidos sin excluir a ningún trabajador.

Tabla 1*Muestreo de personal de una empresa agrícola en Piura*

CARGO	TRABAJADORES
JORNALERO AGRÍCOLA	60
SUPERVISOR	10
ASISTENTE	8
COORDINADOR	8
ANALISTA	5
COMPRADOR	5
AUXILIAR	4
Total, general	100

Fuente: elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Bernal (2019), el cuestionario consiste en una serie de preguntas asociadas a la variable a evaluar para recabar datos sobre la unidad de análisis.

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

En este estudio se utilizó la encuesta como instrumento que aplica técnicas y estructuras de cuestionarios para generar matrices operativas apropiadas. Estas matrices facilitan la evaluación de dos variables mediante el uso de la escala de Likert, compuesta por cinco niveles de preguntas cerradas: el nivel 5 correspondiente a "Totalmente de acuerdo", el nivel 4 para "De acuerdo", el nivel 3 para "Ni de acuerdo ni en desacuerdo", el nivel 2 para "En desacuerdo" y el nivel 1 para "Totalmente en desacuerdo".

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó un cuestionario de 19 ítems en el instrumento para medir la primera variable y 19 más para la segunda variable, teniendo un total de 38 preguntas.

3.4.3. Validez

Para validar el instrumento, se consultó la opinión de 3 expertos con maestría en esta institución, quienes concluyeron que el instrumento es adecuado después de evaluar la relevancia, claridad y pertinencia de todos los ítems.

Tabla 2

Listado de expertos

Expertos	Experiencia	Grado	Resultados
Gómez Zúñiga, Cecilia Paula Luisa	Mas de 5 años	Maestría	Si cumple
Angulo Corcuera, Carlos Antonio	Mas de 5 años	Maestría	Si cumple
Suysuy Chambergo, Ericka Julissa	Mas de 5 años	Doctorado	Si cumple

Fuente: Elaboración propia en base a la validación de los instrumentos

3.4.4. Confiabilidad

En esta investigación, para verificar la confiabilidad, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach con el fin de determinar el grado de consistencia de los instrumentos elaborados, la variabilidad total y la homogeneidad. Se tomó una muestra de 100 trabajadores de una empresa agrícola para su aplicación y cálculo de los coeficientes en dichos instrumentos.

Figura 1.*Criterios de confiabilidad*

Coeficiente	Relación
0	Nula confiabilidad
0,70	Aceptable confiabilidad
0,90	Elevada confiabilidad
1,00	Máxima confiabilidad

Fuente: Hernandez, Fernandez & Batista

Como primera variable “Liderazgo” se obtuvo un valor Alfa de Cronbach = 0,956, demostrando que el instrumento era confiable.

Tabla 3*Prueba de confiabilidad para la variable liderazgo*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Liderazgo	0,956	Excelente

Fuente: Elaboración propia

Para la segunda variable “Desempeño laboral” se obtuvo un valor Alfa de Cronbach = 0,942, demostrando que el instrumento era confiable.

Tabla 4*Prueba de confiabilidad para desempeño laboral*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Desempeño Laboral	0,942	Excelente

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Para la recopilación de datos se usó Google Forms (encuesta por internet) la cual se ingresaba mediante un link, en la cual los trabajadores de una empresa agrícola llenaban los datos, donde se recopilaron datos para que pudiéramos obtener la autenticidad de la información. El instrumento (encuesta) en este estudio tiene un modelo de escala tipo Likert que utiliza los indicadores y dimensiones de las variables de investigación. Los resultados y las conclusiones y los conflictos de fondo se analizan en consecuencia.

3.6. Método de análisis de datos

Pimienta y Hoz (2017), hace referencia a un examen exhaustivo de la información, su organización, planificación y ordenamiento, y el investigador continúa analizando para reunir y comparar los datos obtenidos, con el fin de resolver las interrogantes planteadas a partir de las hipótesis formuladas al inicio del estudio. En cuanto al análisis estadístico de este estudio, se utilizaron tablas y figuras para realizar el análisis descriptivo, desarrollando una descripción referente a las características de la población de estudio, Para este estudio se utilizó el método alfa de Cronbach, que permitiría calcular los niveles de confiabilidad también en base a calificaciones de expertos. Rivas (2017) Cabe mencionar que en la investigación cuantitativa existen tipos de análisis descriptivos que ayudan a responder preguntas de investigación y así probar hipótesis, pueden ser nominales, ordinales, de intervalo o de razón dependiendo del tipo de escala utilizada en el análisis estadístico. El estudio es cuantitativo, con escalas ordinales que dan como resultado una tabla que permite una fácil comparación.

3.7. Aspectos éticos

Se respetaron las opiniones de los trabajadores encuestado que respondieron de forma anónima para garantizar que las respuestas fueran transparentes, justas, y responsables del proceso de participación. Siempre que los aportes de los autores sean citados de acuerdo con las normas establecidas, sus aportes serán honrados. En cuanto a la información recabada a través de las herramientas, corresponden a respuestas reales que no son manipuladas ni alteradas para este trabajo.

IV. RESULTADOS

Tras haber aplicado los instrumentos de la investigación, se procedió a analizar los resultados obtenidos con respecto al liderazgo y el desempeño laboral utilizando el software estadístico SPSS v.27. Para evaluar la distribución de los datos, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, considerando que el tamaño de la muestra fue >50, específicamente se contó con la participación de 100 trabajadores, donde se encontró la correlación con Pearson donde la variable independiente y dependiente si presentan normalidad.

Objetivo específico 1: Determinar la relación de liderazgo frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura 2021.

Tabla 5

correlación de liderazgo por la empresa agrícola estudiada de 100 trabajadores encuestados.

Variable y Dimensión	Nivel	Rango	ni	%
Variable: Liderazgo	Bajo	19 a 44	0	0%
	Medio	45 a 70	13	13%
	Alto	71 a 95	87	87%
Dimensión 1: Capacidad de liderazgo	Bajo	6 a 24	0	0%
	Medio	15 a 22	10	10%
	Alto	23 a 30	90	90%
Dimensión 2: Trabajo en Equipo	Bajo	6 a 24	0	0%
	Medio	15 a 22	21	21%
	Alto	23 a 30	79	79%
Dimensión 3: Motivación	Bajo	7 a 16	1	1%
	Medio	17 a 26	30	30%
	Alto	27 a 35	69	69%

Nota: ni = número de trabajadores

Durante el proceso de validación se encontraron resultados significativos, el nivel de Liderazgo de la empresa tiene un nivel medio de 13% y alto de 87%. Del mismo modo la dimensión de capacidad de liderazgo tiene un nivel medio de 10% y alto de 90%; también la dimensión de trabajo en equipo tiene un nivel medio de 21% y alto de 79% y, por último, la dimensión de motivación tiene un nivel bajo de 1%, medio de 30% y alto con 69%.

Objetivo específico 2: Determinar la relación de desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura 2021.

Tabla 6

correlación de desempeño laboral en la empresa agrícola estudiada de 100 trabajadores encuestados.

Variable y Dimensión	Nivel	Rango	ni	%
Variable: Desempeño Laboral	Bajo	19 a 44	0	0%
	Medio	45 a 70	3	3%
	Alto	71 a 95	97	97%
Dimensión 1: Desempeño de Tarea	Bajo	7 a 16	0	0%
	Medio	17 a 26	11	11%
	Alto	27 a 35	89	89%
Dimensión 2: Competencias	Bajo	6 a 24	0	0%
	Medio	15 a 22	6	6%
	Alto	23 a 30	94	94%
Dimensión 3: Cumplimiento de metas	Bajo	6 a 24	0	0%
	Medio	15 a 22	5	5%
	Alto	23 a 30	95	95%

Nota: ni = número de trabajadores

Durante el proceso de validación se encontraron resultados significativos, el nivel de desempeño laboral de la empresa tiene un nivel medio de 3% y alto de 97%. Del mismo modo la dimensión de desempeño de tarea tiene un nivel medio de 11% y alto de 89%; también la dimensión de competencias tiene un nivel medio de 6% y alto de 94% y, por último, la dimensión cumplimiento de metas tiene un nivel medio de 5% y alto de 95%.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las dimensiones de liderazgo y desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura 2021.

Tabla 7

Correlación con la prueba de Pearson y prueba Spearman de las dimensiones de liderazgo en el desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura 2021.

Dimensiones	Variable 2	Prueba	Coefficiente	Sig	Relación
Capacidad de liderazgo	Desempeño Laboral	Pearson	0,66	0,0	Existe
Trabajo en Equipo	Laboral	Spearman	0,64	0,0	Existe
Motivación		Spearman	0,59	0,0	Existe

Nota: Sig=Significancia

En lo que concierne a la prueba de Pearson, se encontró una relación significativa entre la capacidad de liderazgo y el desempeño laboral. El análisis de correlación reveló un valor de significancia de 0.0, que es inferior al valor crítico establecido de 0.05. Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa entre estas la capacidad de liderazgo y el desempeño laboral. Esta relación es positiva y de nivel considerable, considerando que su valor de coeficiente correlacional es de 0,66.

En relación con la prueba de Spearman, se encontró una relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral. El análisis de correlación reveló un valor de significancia de 0.0, que es inferior al valor crítico establecido de 0.05. Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa entre el trabajo en

equipo y el desempeño laboral. Esta relación es positiva y de nivel considerable, considerando el coeficiente de correlación de 0,64.

Así mismo, con la prueba de Spearman también se encontró una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. El análisis de correlación reveló un valor de significancia de 0.0, que es inferior al valor crítico establecido de 0.05. Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Esta relación es positiva y de nivel considerable, considerando el coeficiente de correlación de 0,59.

Objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura 2021.

Tabla 8

Análisis correlacional con la prueba de Pearson entre Liderazgo y Desempeño laboral.

<i>Variables</i>	<i>Prueba</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>Sig</i>
Liderazgo	<i>Pearson</i>	<i>0,68</i>	<i>0,001</i>
Desempeño Laboral			

Nota: Sig=Significancia

Poniendo en práctica la prueba de Pearson, se encontró una relación significativa entre las variables de liderazgo y desempeño laboral, el análisis de correlación reveló un valor de significancia de 0.001, que es inferior al valor crítico establecido de 0.05. Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables. Esta relación es positiva y de nivel considerable, considerando el coeficiente de correlación de 0,68.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se planteó el primer objetivo específico el determinar la relación de liderazgo frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola. Infante (2022) el liderazgo implica desarrollar una comprensión profunda de la necesidad de adaptarse a nuevas formas de trabajar. Además, implica tomar conciencia del entorno cultural en cada área de la organización. Esto se debe a que el líder tiene influencia sobre la motivación del equipo para aceptar cambios y los estimula a llevarlos a cabo. Esto se debe a que el equipo necesita buscar la aprobación y el respaldo de sus seguidores, también Arana, L. Coronado, J. (2017) indicó que el liderazgo es un componente esencial de los enfoques de administración organizacional y juega un papel fundamental en el logro del éxito empresarial de cualquier empresa. En la presente investigación (tabla 5) los resultados indican que este nivel se sitúa en un nivel medio del 13% y un nivel alto del 87%. Esto sugiere que, en general, la empresa cuenta con un liderazgo sólido, aunque aún existe margen por mejorar. En el estudio realizado por Araujo y Elias (2019), se encontró que los hallazgos son similares ya que presenta un nivel bueno y muy bueno con 86.4%, a diferencia de Campoverde (2023) la cual indica que en el sector salud, el liderazgo tiene una calificación desfavorable del 34%, mientras que un 66% se clasifica como regular y bueno.

El segundo objetivo específico es determinar la relación de desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola. Chiavenato (2011) nos define que el desempeño laboral es la conducta de los colaboradores en el ambiente de trabajo que contribuirá a cumplir con las metas de la organización, también Choi, Miao, Oh, Berry, & Kim (2018) indicaron que el desempeño laboral es crucial en la gestión de recursos humanos y que la capacitación continua mejora la estructura del desempeño. En la presente investigación (tabla 6) los resultados indican que un nivel medio del 3% y un nivel alto del 97%. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores tienen un desempeño laboral destacado, lo cual es positivo para la organización. Se obtuvieron hallazgos consistentes con los de (Machado, 2019), quien encontró resultados similares en relación con el desempeño laboral, se observó que los niveles medio y alto con porcentajes favorables, con un 98.4%, al igual que Bocanegra (2019) lo cual se encontró niveles

medios y altos con 100%. Estos resultados indican que en el sector de la Salud no se encontró ningún trabajador con un rendimiento bajo, lo que sugiere una satisfactoria calidad de desempeño en general. Se puede decir que estos resultados demuestran que la empresa tiene un nivel destacado de desempeño laboral en diferentes dimensiones. Sin embargo, existen oportunidades de mejora en algunas áreas específicas, como el desempeño de tarea y las competencias. Estos hallazgos pueden servir como base para futuras discusiones y para implementar acciones dirigidas a fortalecer aún más el desempeño laboral en la organización.

El tercer objetivo específico es determinar la relación entre las dimensiones de liderazgo y desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola. Bolívar (2010) resalta la importancia de la capacidad de liderazgo, enfatizando que es fundamental para influir positivamente en las personas a cargo. Se menciona que un líder efectivo ejerce una notable influencia positiva en su equipo, no recurriendo a medidas de corrección, sino utilizando la voluntad y la capacidad de negociación al delegar tareas, Mendoza (2022) concluye que existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC, ya que el valor calculado X^2 de Pearson (10, 839a) es mayor al X^2 tabla, y el nivel de significancia de 0,028 resulta menor a 0,05. Por lo tanto, se afirma que sí hay una relación entre la variable motivación extrínseca y la variable desempeño laboral en la muestra estudiada. Los resultados confirman la asociación entre estos dos factores en esta organización. A medida que pasa el tiempo, los miembros del equipo evolucionan, lo que les permite mantenerse unidos y corregir errores durante el proceso, así mismo Peña (2018) indica La motivación es fundamental en las organizaciones, ya que promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores, impulsa su productividad y contribuye al éxito general de la empresa. Del mismo modo, Cueva (2018) en su tesis comprueba que existe correlación entre la variable motivación y la variable desempeño laboral, dado que el valor sigma bilateral de 0,0001 es menor al 5% del nivel de significancia alfa. Esto indica que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa, por lo que se ratifica la correlación planteada entre la motivación y el desempeño laboral según los datos analizados. El desempeño se considera una manifestación

conductual de las personas que tiene un efecto en las actividades y comportamientos requeridos para alcanzar los objetivos organizacionales, también Urupeque (2017) y Bartram (2005) propuso una estructura que describe las competencias necesarias para un desempeño laboral eficiente. Esta estructura comprende ocho factores que se relacionan fuertemente con las capacidades, habilidades y destrezas que necesitan los colaboradores para llevar a cabo sus tareas cotidianas de forma apropiada. Estos factores son: emprender, interactuar, analizar, crear, adaptar, apoyar, liderar y organizar/ejecutar, por otro lado, Chiavenato (2002), indica que el desempeño laboral alude a la eficiencia con la que los trabajadores cumplen sus responsabilidades dentro de una organización. Esta efectividad es clave para el buen desempeño de su labor y para lograr las metas fijadas por la organización. En la presente investigación (tabla 7) al realizar la prueba de Pearson para analizar la relación entre la capacidad de liderazgo y el desempeño laboral. Los resultados revelaron una relación estadísticamente significativa, con un valor de significancia de 0.0, que es inferior al valor crítico de 0.05. Esto indica que existe una relación positiva y significativa entre la capacidad de liderazgo y el desempeño laboral. Además, el coeficiente de correlación de 0.66 sugiere que esta relación es de nivel considerable. Estos hallazgos apoyan la noción de que un liderazgo eficaz puede tener un efecto importante en el rendimiento de los empleados. En segundo lugar, se utilizó la prueba de Spearman para examinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral. Los resultados también mostraron una relación estadísticamente significativa, con un valor de significancia de 0.0, por debajo del valor crítico establecido. Esto indica que existe una relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación de 0.64 sugiere que esta relación también es de nivel considerable. Estos hallazgos respaldan la idea de que un buen trabajo en equipo puede contribuir al mejor desempeño de los trabajadores. Además, utilizando la prueba de Spearman, se encontró una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Los resultados mostraron una relación estadísticamente significativa, con un valor de significancia de 0.0. Esto indica que existe una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral. El coeficiente de correlación de 0.59 sugiere que esta relación también es de nivel considerable. Estos hallazgos sugieren que la motivación juega un papel

importante en el desempeño laboral de los empleados. Los resultados de las pruebas de correlación respaldan la existencia de relaciones significativas entre la capacidad de liderazgo, el trabajo en equipo y la motivación, y el desempeño laboral. Estas relaciones son positivas y de nivel considerable, lo que implica que un liderazgo efectivo, un buen trabajo en equipo y una alta motivación pueden influir positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores. Estos hallazgos proporcionan evidencia importante para respaldar la importancia de estas variables en el contexto de la organización y pueden ser útiles para informar estrategias de mejora en el desempeño laboral.

Por último, el objetivo general es determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola. Infante (2022) el liderazgo conduce a la toma de conciencia de nuevas formas de adaptabilidad, toma de conciencia del entorno cultural en las diferentes áreas de la organización, ya que el líder influye en la motivación del equipo para aceptar el cambio y los motiva a hacerlo, ya que necesitan buscar aprobación y el apoyo de sus seguidores, además, Davidescu et.al, (2020) menciona que el desempeño laboral en los empleados se refiere a qué tan bien los compañeros de trabajo cumplen con sus responsabilidades en un ambiente de trabajo, asignándoles tareas para mejorar sus habilidades y motivándolos de manera que fomenten el desarrollo profesional y personal del sujeto. Carrasco (2021) refiere que existe una correlación positiva entre el nivel de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores. Es decir, a mayor motivación provocada por el líder, mejor es el desempeño de los empleados. El análisis estadístico arrojó un valor de significancia de 0,027 para esta correlación ($p < 0,05$). Este valor refleja que la relación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada en la investigación, que establece que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de la clínica de Chiclayo. En el presente estudio (tabla 8) se encontró una relación significativa entre las variables de liderazgo y desempeño laboral, el análisis de correlación reveló un valor de significancia de 0.001, que es inferior al valor crítico establecido de 0.05. Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables. Esta relación es positiva y

de nivel considerable, considerando el coeficiente de correlación de 0,68. La relación entre el Liderazgo y el Desempeño laboral es positiva. Esto implica que a medida que el liderazgo se fortalece y mejora, se espera que el desempeño laboral también aumente. Esta asociación positiva sugiere que un liderazgo efectivo tiene un impacto considerable en el desempeño de los empleados. En cuanto al coeficiente de correlación obtenido, se registró un valor de 0.68. Este coeficiente indica un nivel considerable de correlación entre el Liderazgo y el Desempeño laboral. Cuanto más cercano sea el valor del coeficiente a 1, mayor será la fuerza de la relación. En este caso, el coeficiente de 0.68 sugiere una relación significativa y relevante entre ambas variables.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola. Cuanto más cercano sea el valor del coeficiente a 1, mayor será la fuerza de la relación. Además, se encontró una significancia estadística de 0.001, lo que confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, por lo cual el liderazgo efectivo tiene un impacto considerable en el desempeño de los trabajadores en el contexto de la pandemia en la empresa agrícola estudiada.
2. Se determinó que la correlación de liderazgo frente a la pandemia en la empresa agrícola estudiada es de nivel medio al 13% y un nivel alto al 87%, lo que significa que la empresa tiene una capacidad de liderazgo adecuada, aunque aún existen oportunidades de mejora en el trabajo en equipo y en la motivación de los trabajadores, por lo cual estos hallazgos pueden servir como base para implementar acciones dirigidas a fortalecer y mejorar el liderazgo en la empresa agrícola estudiada.
3. Se determinó que la correlación de desempeño laboral frente a la pandemia en la empresa agrícola estudiada es de nivel medio al 3% y un nivel alto al 97%, lo que significa la empresa agrícola cuenta con un nivel destacado de desempeño laboral en diferentes dimensiones, pero es importante seguir trabajando en el mejoramiento de áreas específicas para maximizar el potencial de los trabajadores.
4. Se determinó que existe una relación positiva y significativa entre las dimensiones de liderazgo y el desempeño laboral frente a la pandemia de la empresa agrícola, por lo que se concluye que es importante fomentar un liderazgo efectivo, promover un buen trabajo en equipo y mantener una alta motivación en los trabajadores como parte de la gestión de recursos humanos en la empresa agrícola.

VII. RECOMENDACIONES

Habiendo examinado los resultados en este estudio, se plantean las siguientes recomendaciones:

Ofrecer programas de capacitación y desarrollo para los líderes de la compañía, con la finalidad de mejorar sus habilidades de liderazgo y su capacidad de adaptación a nuevas modalidades de trabajo y entornos culturales. Esto les permitirá influir positivamente en la motivación del equipo y promover un mejor desempeño laboral.

Implementar sistemas de reconocimiento y recompensas que valoren y fomenten el trabajo en equipo y los logros personales. Esto puede contemplar programas de reconocimiento, incentivos económicos o no económicos, y oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Efectuar un análisis pormenorizado de las zonas puntuales donde se detectaron oportunidades de mejora, tales como en la ejecución de labores y las competencias. Esto permitirá enfocar los esfuerzos y recursos en las áreas que requieren mayor atención. Además, establecer un sistema de retroalimentación constante y constructiva, en el que se reconozcan los logros y se brinde orientación para mejorar el desempeño. Esto puede incluir reuniones periódicas de evaluación, revisiones de desempeño y espacios abiertos para la comunicación entre empleados y supervisores.

Poner en marcha estrategias para impulsar y robustecer el trabajo colaborativo al interior de la organización. Esto puede incluir la creación de grupos interdisciplinarios, la promoción de la colaboración y el intercambio de ideas, la asignación de proyectos conjuntos y la celebración de actividades de team building. Es importante crear un ambiente en el que los trabajadores se sientan motivados y apoyados para trabajar juntos hacia metas comunes. Estas recomendaciones contribuirán a maximizar el desempeño laboral y promover un ambiente de trabajo positivo y productivo.

REFERENCIAS

- Arana, L. y. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/334242217_liderazgo_directivo_y_desempeno_docente_en_una_institucion_educ
- Araujo Maldonado, S. D., & Elias Coveñas, J. M. (2019). El liderazgo y su relación con la gestión integrada de los clientes y servicios en la Cámara de Comercio y Producción de Piura, 2019. Obtenido de Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52635>
- Arias, D. (. (2019). Liderazgo en la gestión directiva de la institución educativa Serafín Filomeno, Moyobamba, 2018. Obtenido de tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36064>
- Armstrong, M. (2006). Human Resource Management Defined. In A Handbook of Human. En R. M. Limited.. Obtenido de Resource Management Practice. 10th ed. London: Kogan Page Limited.
- Asalde sea, M. A., & Sanchez Sanchez, C. A. (2020). La relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau Piura, 2019. Obtenido de repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6982>
- Atoche Ancajima, K. A. (2021). Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en Glamour Salón y Spa Piura, 2020. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64315>
- Balmaseda Espinosa. (2021). Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de instituciones educativas fiscales de cantón Santa Elena. Obtenido de Tesis de Maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6605>
- Bautista Cuello, R. C. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica.

Obtenido de <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Benavides, O. (2002). Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá. Obtenido de Editorial McGraw – Hill.

Bernal, C. A. (2019). Metodología de la investigación. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bobadilla, E. (2019). Capacitación en el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública de Lima 2018. Obtenido de tesis de maestría, Universidad César Vallejo repositorio institucional: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27085>

Bocanegra, A. (2019). Liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019. Obtenido de Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38524>

Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones Psicoperspectivas.

Campoverde Villanueva, F. M. (2023). Liderazgo transformacional y clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo. Obtenido de Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108164>

Carrasco Carlos, N. (2021). Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de. Obtenido de repositorio de la Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70643>

Charles, L. (2022). Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño IDB and IDRC.

Chiavenato. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9a ed).

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México:.
- Choi, J. Y. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. págs. 36(3), 377– 389.
- Claros Vásquez, C. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del SENATI- Huacho 2018*. Obtenido de Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión: <https://fdocuments.ec/document/liderazgo-y-desempeo-laboral-de-los-.html?page=1>
- Cornejo Valdez, M. A. (2014). *correlación entre el estilo de liderazgo del personal directivo con el desempeño profesional de los médicos en el hospital iii Daniel Alcides Carrión essalud de Tacna, 2014*. Obtenido de Repositorio de tesis Universidad catolica de santa maria: <https://core.ac.uk/download/pdf/198132899.pdf>
- Cueva Serdan, S. R. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado, 2018*. Obtenido de Repositorio de la Universidad San Martin de Porres: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4341>
- Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. México. Obtenido de <https://www.significados.com/liderazgo/> Consultado: 27 de septiembre de 2022.
- Davidescu, A. A. (2020). *Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees*. Obtenido de Sustainability Journal: <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Davis, & Newtrons. (2000). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la*. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64149523/administracion_de_recursos_humanos_gessler_%28_PDFDrive.com_%29-libre.pdf?1597147856=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DADMINISTRACION_DE_RECursos_HUMANOS_DECIM.pdf&Expires=1689477573&Signatur

Gabriel Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. Obtenido de Journal of the Selva Andina Research Society Recuperado en 15 de julio de 2023: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es.

González. (2015). Trabajo en equipo y satisfacción laboral – estudio realizado con. Obtenido de Tesis de maestría de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala.: goo.gl/p3LvMG.

Gonzalez Ocaña, K., Landy, F., & Conte, J. (2015). Trabajo en equipo y satisfaccion laboral. Obtenido de Universidad Rafael Landívar: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>

Guzman Ibarra, G. L. (2022). Liderazgo autocrático y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura, 2022. Obtenido de repositorio de la Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94565>

Hernández, R. y. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

herrera Sotelo, L. P. (2021). Liderazgo y direccion. Obtenido de repositorio de la Universidad Nacional Autonoma de mexico: <http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/>

optativas/2021.pdf

Infante, M. (2022). La importancia del liderazgo en las organizaciones. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/41089>

Laica Hernández, V. (2018). El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017. Quito, Ecuador. Obtenido de Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar: <http://hdl.handle.net/10644/6446>

Landy, F. &. (2005). Psicología industrial. Introducción a la Psicología. En M. G. Hill.. Mexico.

Lihon, K. (2021). Cultura Organizacional y el Desempeño laboral en los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Santiago de Chuco . Quito, La libertad, Ecuador. Obtenido de <https://bit.ly/3FnQvG3>

M, G. K. (2019). Relación del compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la distribuidora AGA Nestlé en la ciudad de Jaén. Obtenido de Tesis de licenciatura, universidad católica santo toribio de mogrovejo, chiclayo: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2484>

Machado Machado, N. N. (2019). El liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuierón -. Obtenido de Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53541>

Mendoza Gonzales, L. E. (2022). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Buro Principal Partners SAC Cusco 2022. Obtenido de Repositorio de la universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92002>

Monteagudo, G. (2018). Estilos De Liderazgo Y Desempeño Laboral Del Personal Policial De La Unidad Ejecutora 012-X-Dirtepolcusco. Trujillo. Obtenido de Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33384>

Nohria, N., & Groysberg, B. y. (2008). Employee motivation. Obtenido de

http://www.ippn.ie/images/stories/EndaMcNulty_EmpolyeeMotivationAPower
rf

Nolberto, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui. Obtenido de Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco repositorio institucional: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1792>

Peña, H. y. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional. Obtenido de Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Peralta, P. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsourcing en lima Perú. Obtenido de tesis para licenciatura, Universidad de Piura.repositorio institucional : <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4347>

Perez, Y. (2019). Programa de liderazgo transaccional para mejorar el desempeño laboral en Electrotiendas del Perú SAC Chiclayo 2018. Obtenido de Repositorio Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25771>

Pimienta, J. &. (2017). Metodología de la investigación. Editorial Pearson. Obtenido de <https://es.b-ok.lat/book/3520173/d8a7f0?dsource=recommend>

Rivas, L. (2017). Elaboración de tesis: Estructura y metodología. Obtenido de Editorial Trillas: <https://es.b-ok.lat/book/3700583/7a1e04?dsource=recommend>

Sánchez, S. (2019). Gestión de calidad bajo el enfoque del liderazgo en las micro y pequeñas empresas del sector comercio-rubro venta al por menor de prendas de vestir para damas en el mercado modelo de Tingo María, del distrito de Rupa-Rupa, provincia de leoncio prado. Obtenido de Tesis de pregrado. Universidad Católica los Ángeles Chimbote, Chimbote-Perú: <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/15638/lideraz>

go_comercio_sanchez_sacramento_saida.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soto Abanto, S. E. (2018). Qué tipo de muestreo se debe utilizar en una tesis. Obtenido de <https://tesis-ciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis>

Timoteo, N. (2018). Liderazgo y desempeño laboral en la empresa Comercio Tecnología Redes S.A.C. – Callao – 2018 . Obtenido de repositorio de la Universidad Cesar Vallejo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24880>

Tovar Gonzales , L., & Rico Villamizar, A. (2020). Influencia de los líderes en el desempeño de los empleados y por consecuencia de las empresas en el sector de consumo masivo. Obtenido de Tesis de Pregrado, Colegio de Estudios Superiores de Administración: <https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/3270>

Urupeque, G. (2017). Estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de Transporte Urbano en el distrito de Carabayllo, 2017. Obtenido de tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11354>

Ysla, S. (2019). Programa de capacitación en liderazgo y proactividad para mejorar el desempeño docente en la I.E 10 de octubre de Ciudad de Dios, Guadalupe. Obtenido de <https://bit.ly/3gSj84l>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Tabla 9

Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo	Infante (2022), el liderazgo conduce a la toma de conciencia de nuevas formas de adaptabilidad, toma de conciencia del entorno cultural en las diferentes áreas de la organización, ya que el líder influye en la motivación del equipo para aceptar el cambio y los motiva a hacerlo, ya que necesitan buscar aprobación y el apoyo de sus seguidores.	Para medir la variable de liderazgo se utilizará el instrumento de cuestionario, haciendo uso de la escala de tipo Likert, con una población muestral de 100 trabajadores, se consideró las dimensiones.	Capacidad de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de talento humano - Organización de procesos. - Adaptabilidad 	Ordinal
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Compañerismo. - Estilo de comunicación 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción del capital humano. - Capacitación. - Resiliencia 	

Nota: Indicadores planteados por el autor

Tabla 10*Matriz de operacionalización de la variable Desempeño laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño Laboral	Peralta, (2019), nos da a conocer que el desempeño laboral a menudo se define como el lugar donde se realiza un trabajo continuo, que va a influir en la calidad y productividad de la persona, la cual se encuentra realizando labores en su centro de trabajo, donde se integra con la comunicación dentro de la empresa en la cual ejerce una labor. Asimismo, forma parte de la tecnología y la información que interactúa con el capital humano.	Para medir la variable de desempeño laboral se utilizará el instrumento de cuestionario, haciendo uso de la escala de tipo Likert, con una población muestral de 100 trabajadores, se consideró las dimensiones.	Desempeño de tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de tarea. - Trabajo preciso y cuidadoso. - Eficiencia 	Ordinal
			Competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Habilidades. - Actitudes 	
			Cumplimiento de metas	<ul style="list-style-type: none"> - Productividad. - Evaluación de funciones. - Responsabilidad 	

Nota: Indicadores planteados por el autor

53	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	1	5	5	83
54	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	83
55	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	89
56	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	5	4	82
57	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	87
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75
59	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	90
60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
61	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	85
62	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	3	4	2	79
63	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	1	73
64	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	2	70
65	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	75
66	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3	77
67	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	73
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	91
69	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	83
70	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4	3	4	4	4	5	65
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	94
72	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	71
73	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	73
74	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	85
75	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	3	73
76	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
78	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	86
79	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	72
80	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	3	5	1	81
81	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	61
82	3	5	4	5	5	3	5	4	3	4	5	5	2	3	3	3	4	5	5	76
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
85	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	79
86	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	74
87	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	76
88	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	80
89	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	88
90	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	79
91	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	86
92	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	78
93	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	5	3	72
94	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	2	68
95	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	79	
96	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
97	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	75
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	93
100	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	78

Vari anza	0. 51	0. 37	0. 44	0. 50	0. 38	0. 42	0. 31	0. 61	0. 57	0. 53	0. 61	0. 42	1. 03	0. 58	0. 77	0. 53	0. 83	0. 33	1. 11	85. 45
TOT AL	8.035																			

N° ÍTEMS (K)	19
MÉTODO	ALFA DE CRONBACH
ALFA =	0.956

Variable 2: Desempeño laboral

Muestra	Ítems / Reactivos / Preguntas																			Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	84
2	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	85
3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	2	5	5	77
6	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
7	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	79
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	72
10	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	85
11	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
12	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	75
13	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	81
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	73
16	5	5	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	88
17	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	81
18	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	89
19	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	83
20	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
21	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	79
22	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	89
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75
26	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	86
27	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5	4	82
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
29	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	87
30	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	92
31	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
33	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	5	78
34	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	80
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	92
37	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	71
38	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	90
39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
40	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	5	67
41	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	87
42	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	89
43	5	4	5	4	5	5	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	79

Vari anz a	0. 51 0	0. 55 0	0. 50 0	0. 53 0	0. 58 0	0. 51 0	1. 10 0	0. 51 0	0. 53 0	0. 48 0	0. 58 0	0. 56 0	0. 58 0	0. 49 0	0. 54 0	0. 59 0	0. 66 0	0. 47 0	0. 45 0	58 .0 5
TOT AL	6.231																			
N° ÍTEMS (K)		19																		
MÉTODO		ALFA DE CRONBACH																		
ALFA =		0.942																		

Anexo 3. Datos de las dimensiones de Variables en SPSS

SPSS											
Datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos											
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda											
											
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	D1Capacida...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	✎ Escala	↩ Entrada
2	D2Trabajoe...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	✎ Escala	↩ Entrada
3	D3Motivacion	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	✎ Escala	↩ Entrada
4	V1Liderazgo	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	✎ Escala	↩ Entrada
5	V2Desempe...	Númérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	✎ Escala	↩ Entrada
6											
7											
-											

Datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	D1Capacidadliderazgo	D2Trabajonequipo	D3Motivacion	V1Liderazgo	V2DesempeñoLaboral	var	var	var	v
1	24,00	22,00	29,00	75,00	84,00				
2	25,00	19,00	15,00	59,00	85,00				
3	23,00	23,00	22,00	68,00	77,00				
4	29,00	28,00	31,00	88,00	94,00				
5	27,00	26,00	32,00	85,00	77,00				
6	19,00	24,00	21,00	64,00	90,00				
7	25,00	26,00	28,00	79,00	79,00				
8	24,00	24,00	28,00	76,00	76,00				
9	23,00	21,00	25,00	69,00	72,00				
10	24,00	25,00	28,00	77,00	85,00				
11	24,00	24,00	27,00	75,00	74,00				
12	26,00	24,00	25,00	75,00	75,00				
13	30,00	29,00	28,00	87,00	81,00				
14	24,00	24,00	28,00	76,00	76,00				
15	24,00	25,00	22,00	71,00	73,00				
16	29,00	30,00	26,00	85,00	88,00				
17	27,00	28,00	34,00	89,00	81,00				
18	29,00	29,00	35,00	93,00	89,00				
19	25,00	21,00	25,00	71,00	83,00				
20	27,00	29,00	33,00	89,00	93,00				
21	29,00	28,00	29,00	86,00	79,00				

Anexo 4. V- Aiken Criterios

Coeficiente V-Aiken por criterio				
Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia Global	Escala
1	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
2	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
3	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
4	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
5	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
6	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
7	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
8	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
9	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
10	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
11	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
12	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
13	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
14	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
15	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
16	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
17	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
18	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
19	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
20	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
21	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
22	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
23	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
24	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
25	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
26	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
27	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
28	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
29	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
30	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
31	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
32	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
33	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
34	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
35	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
36	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
37	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte
38	1.00	1.00	1.00	1.00 Fuerte

Anexo 5. V- Aiken Instrumentos

<i>Coeficiente V-Aiken por instrumento</i>	
V-Aiken	Escala
1.00	Fuerte

Anexo 6. Matriz Evaluación por juicio de expertos

Experto 1



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario acerca de Liderazgo y el desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	GÓMEZ ZUÑIGA CECILIA PAULA LUISA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionarios a trabajadores de una empresa agrícola en Piura
Autora:	Agurto Rodríguez, Victor Alexander Martínez Huertas, Betty Haydee
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	Escala de Likert, Ordinal (1) totalmente en desacuerdo - (2) En desacuerdo - (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo - (4) De acuerdo - (5) totalmente de acuerdo.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo	-Capacidad de liderazgo - Trabajo en equipo - Motivación	Infante (2022), el liderazgo conduce a la toma de conciencia de nuevas formas de adaptabilidad, toma de conciencia del entorno cultural en las diferentes áreas de la organización, ya que el líder influye en la motivación del equipo para aceptar el cambio y los motiva a hacerlo, ya que necesitan buscar aprobación y el apoyo de sus seguidores.
Desempeño Laboral	- Desempeño de tarea. - Competencias - Cumplimiento de metas	Peralta, (2019), nos da a conocer que el desempeño laboral a menudo se define como el lugar donde se realiza un trabajo continuo, que va a influir en la calidad y productividad de la persona, la cual se encuentra realizando labores en su centro de trabajo, donde se integra con la comunicación dentro de la empresa en la cual ejerce una labor. Asimismo, forma parte de la tecnología y la información que interactúa con el capital humano.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, usted le presentó el cuestionario Dirigido a los trabajadores de una empresa agrícola en Piura. elaborado por: Agurto Rodríguez, Victor Alexander y Martínez Huertas, Betty Haydee en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario.

Variable Liderazgo

- Primera dimensión 1: (Capacidad de Liderazgo)
- Objetivos de la Dimensión: (determinar la relación entre la capacidad de liderazgo y desempeño de tarea).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión de talento Humano	-Tu jefatura lidera de forma adecuada a sus colaboradores. - Tienes una idea clara de los objetivos de la empresa.	3	3	3	
Organización de proceso	- Tu jefe facilita el buen funcionamiento de los procesos de producción de la empresa. - Tu jefatura tiene la capacidad suficiente para organizar los procesos de la producción	4	4	4	
Adaptabilidad	- Tu jefatura se adaptó a los cambios que por la pandemia se tuvo que reestructurar. - ¿Crees que tu centro de trabajo innovó para mantener la continuidad de negocio?	4	3	4	



- Segunda dimensión 2: (Trabajo en Equipo)
- Objetivos de la Dimensión: (Determinar la relación de trabajo en equipo y competencias).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	- Cree que la jefatura está comprometida con los objetivos de la empresa. - Tu jefatura te inspira a lograr los objetivos de la empresa.	4	4	4	
Compañerismo	- Tu jefatura anima la colaboración entre compañeros. - La jefatura fomenta el trabajo en equipo para obtener el apoyo de los compañeros.	4	4	4	
Estilo de comunicación	- Crees que tu centro laboral fue empático con la comunicación sobre protocolos del Covid-19 hasta la actualidad. - Cuando la jefatura comunica decisiones de la empresa, crees que el mensaje lo hace de forma clara.	4	4	4	

- Tercera dimensión 3: (Motivación)
- Objetivos de la Dimensión: (Determinar la relación entre motivación y cumplimiento de metas).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del capital humano	<p>-Consideras que el salario que brinda la empresa es justo hacia los trabajadores por el desarrollo de las actividades dentro de ella.</p> <p>-Crees que tu centro laboral cumplió con los beneficios de la nueva ley agraria</p>	4	4	4	
Capacitación	<p>- Crees que tu centro laboral te proporciona la motivación necesaria para su crecimiento personal.</p> <p>- Considera que la gestión de la compañía le provee los recursos requeridos para realizar su trabajo de manera adecuada.</p> <p>- Estás de acuerdo con las capacitaciones que brinda la empresa en la actualidad.</p>	3	3	3	
	<p>- Estuviste de acuerdo con las medidas que aplicó la empresa para disminuir el contagio como uso de</p>	3	3	4	

Resiliencia	<p>maskarilla, distanciamiento y vacunaciones de la empresa en la actualidad.</p> <p>- Estuviste de acuerdo con la decisión que tomó la empresa con las personas que no estaban de acuerdo en vacunarse por diferentes motivos como religión y/o creencias.</p>				
-------------	---	--	--	--	--

Variable: Desempeño Laboral

- Cuarta dimensión 1: (Desempeño de tarea)
- Objetivos de la Dimensión:(Determinar la relación de desempeño de tarea y capacidad de liderazgo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de tarea	<p>- Crees que cumples con la tarea encomendada.</p> <p>- Estás de acuerdo con la jornada laboral diaria para terminar con todas tus tareas encomendadas.</p>	3	3	3	
Trabajo preciso y cuidadoso	<p>- Crees que pones en práctica tus habilidades en el ejercicio de tus tareas.</p> <p>-Cumples participando en eventos de actualización para generar valor.</p>	4	4	4	
Eficiencia	<p>- Consideras que tu trabajo es realizado con mucho esfuerzo</p> <p>- Considera que el uso de la tecnología es óptimo para disminuir los plazos de entrega.</p>	4	4	4	

	- Crees que en tiempo de pandemia tuviste dificultad para cumplir adecuadamente su función.				
--	---	--	--	--	--

- Quinta dimensión 2: (Competencia)
- Objetivos de la Dimensión: (Determinar la relación de competencias y trabajo en equipo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	<p>Creas que tus conocimientos son necesarios para el puesto que desempeñas.</p> <p>- Estás de acuerdo que la información brindada por la empresa es necesaria para conocer los procesos.</p>	4	4	4	
Habilidades	<p>- Creas ser capaz de realizar las operaciones que se te encomiendan sin ningún problema.</p> <p>- Creas que tus competencias actuales aseguran la calidad de los procesos de gestión que realizas.</p>	4	4	4	
Actitudes	<p>-Estás de acuerdo con la normatividad que la empresa brindó en tiempo de pandemia.</p> <p>- Creas que has demostrado tolerancia frente a actitudes y opiniones de tus compañeros en tiempo de pandemia.</p>	4	4	4	

- Sexta dimensión 3: (Cumplimiento de metas)
- Objetivos de la Dimensión: (Determinar la relación de cumplimiento de metas y la motivación).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	- Crees que cumples con los objetivos trazados en el área. - Estás de acuerdo que tu desempeño influye en el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	
Evaluación de funciones	- Consideras que has realizado funciones y tareas que te pertenecen. - Crees que tu función está bien definida.	4	4	4	
Responsabilidad	- Crees que demuestras responsabilidad con el desarrollo de las tareas encomendadas. - Crees que puedas asumir con responsabilidad las nuevas tareas que te otorgue tu jefatura.	4	4	4	



Mgtr. Cecilia Gómez Zuriga
CUAD. 15719

Firma del evaluador
DNI 03490490

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Experto 2



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario acerca de Liderazgo y el desempeño laboral ". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Antonio Angulo Corcuera
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Marketing
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionarios a trabajadores de una empresa agrícola en Piura
Autora:	Agurto Rodriguez, Victor Alexander Martínez Huertas, Betty Hlaydec
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	Escala de Likert, Ordinal (1) totalmente en desacuerdo - (2) En desacuerdo - (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo - (4) De acuerdo - (5) totalmente de acuerdo.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo	-Capacidad de liderazgo - Trabajo en equipo - Motivación	Infante (2022), el liderazgo conduce a la toma de conciencia de nuevas formas de adaptabilidad, toma de conciencia del entorno cultural en las diferentes áreas de la organización, ya que el líder influye en la motivación del equipo para aceptar el cambio y los motiva a hacerlo, ya que necesitan buscar aprobación y el apoyo de sus seguidores.
Desempeño Laboral	- Desempeño de tarea. - Competencias - Cumplimiento de metas	Peralta, (2019), nos da a conocer que el desempeño laboral a menudo se define como el lugar donde se realiza un trabajo continuo, que va a influir en la calidad y productividad de la persona, la cual se encuentra realizando labores en su centro de trabajo, donde se integra con la comunicación dentro de la empresa en la cual ejerce una labor. Asimismo, forma parte de la tecnología y la información que interactúa con el capital humano.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, usted le presentó el cuestionario Dirigido a trabajadores de una empresa agrícola en Piura elaborado por: Agurto Rodríguez, Victor Alexander y Martínez Huertas, Betty Haydee en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario.

Variable Liderazgo

- Primera dimensión 1: (Capacidad de Liderazgo)
- Objetivos de la Dimensión: (determinar la relación entre la capacidad de liderazgo y desempeño de tarea).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión de talento Humano	-Tu jefatura lidera de forma adecuada a sus colaboradores. - Tienes una idea clara de los objetivos de la empresa.	4	4	4	
Organización de proceso	- Tu jefe facilita el buen funcionamiento de los procesos de producción de la empresa. - Tu jefatura tiene la capacidad suficiente para organizar los procesos de la producción.	4	4	4	
Adaptabilidad	- Tu jefatura se adaptó a los cambios que por la pandemia se tuvo que reestructurar. - ¿Crees que tu centro de trabajo innovó para mantener la continuidad de negocio?	4	4	4	

- Segunda dimensión 2: (Trabajo en Equipo)
- Objetivos de la Dimensión: (Determinar la relación de trabajo en equipo y competencias).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	- Cree que la jefatura está comprometida con los objetivos de la empresa. - Tu jefatura te inspira a lograr los objetivos de la empresa.	4	4	4	
Compañerismo	- Tu jefatura anima la colaboración entre compañeros. - La jefatura fomenta el trabajo en equipo para obtener el apoyo de los compañeros.	4	4	4	
Estilo de comunicación	- Crees que tu centro laboral fue empático con la comunicación sobre protocolos del Covid-19 hasta la actualidad. - Cuando la jefatura comunica decisiones de la empresa, crees que el mensaje lo hace de forma clara.	4	4	4	

- Tercera dimensión 3: (Motivación)
- Objetivos de la Dimensión: (Determinar la relación entre motivación y cumplimiento de metas).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del capital humano	<p>-Consideras que el salario que brinda la empresa es justo hacia los trabajadores por el desarrollo de las actividades dentro de ella.</p> <p>-Crees que tu centro laboral cumplió con los beneficios de la nueva ley agraria</p>	4	4	4	
Capacitación	<p>- Crees que tu centro laboral te proporciona la motivación necesaria para su crecimiento personal.</p> <p>- Considera que la gestión de la compañía le provee los recursos requeridos para realizar su trabajo de manera adecuada.</p> <p>- Estás de acuerdo con las capacitaciones que brinda la empresa en la actualidad.</p>	4	4	4	
	<p>- Estuviste de acuerdo con las medidas que aplicó la empresa para disminuir el contagio</p>	4	4	4	

Resiliencia	<p>como uso de mascarilla, distanciamiento y vacunaciones de la empresa en la actualidad.</p> <p>- Estuviste de acuerdo con la decisión que tomó la empresa con las personas que no estaban de acuerdo en vacunarse por diferentes motivos como religión y/o creencias.</p>				
-------------	---	--	--	--	--

Variable: Desempeño Laboral

- Cuarta dimensión 1: (Desempeño de tarea)
- Objetivos de la Dimensión:(Determinar la relación de desempeño de tarea y capacidad de liderazgo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de tarea	- Crees que cumples con la tarea encomendada.	4	4	4	
	- Estás de acuerdo con la jornada laboral diaria para terminar con todas tus tareas encomendadas.				
Trabajo preciso y cuidadoso	- Crees que pones en práctica tus habilidades en el ejercicio de tus tareas.	4	4	4	
	-Cumples participando en eventos de actualización para generar valor.				
Eficiencia	- Consideras que tu trabajo es realizado con mucho esfuerzo	4	4	4	
	- Considera que el uso de la tecnología es óptimo para disminuir los plazos de entrega.				

	- Crees que en tiempo de pandemia tuviste dificultad para cumplir adecuadamente su función.				
--	---	--	--	--	--

- Quinta dimensión 2: (Competencia)
- Objetivos de la Dimensión: (Determinar la relación de competencias y trabajo en equipo).

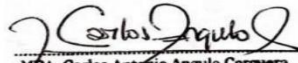
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	<p>Crees que tus conocimientos son necesarios para el puesto que desempeñas.</p> <p>- Estás de acuerdo que la información brindada por la empresa es necesaria para conocer los procesos.</p>	4	4	4	
Habilidades	<p>- Crees ser capaz de realizar las operaciones que se te encomiendan sin ningún problema.</p> <p>- Crees que tus competencias actuales aseguran la calidad de los procesos de gestión que realizas.</p>	4	4	4	
Actitudes	<p>- Estás de acuerdo con la normatividad que la empresa brindó en tiempo de pandemia.</p> <p>- Crees que has demostrado tolerancia frente a actitudes y opiniones de tus compañeros en tiempo de pandemia.</p>	4	4	4	

- Sexta dimensión 3: (Cumplimiento de metas)
- Objetivos de la Dimensión: (Determinar la relación de cumplimiento de metas y la motivación).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	- Crees que cumples con los objetivos trazados en el área. - Estás de acuerdo que tu desempeño influye en el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	
Evaluación de funciones	- Consideras que has realizado funciones y tareas que te pertenecen. - Crees que tu función está bien definida.	4	4	4	
Responsabilidad	- Crees que demuestras responsabilidad con el desarrollo de las tareas encomendadas. - Crees que puedas asumir con responsabilidad las nuevas tareas que te otorgue tu jefatura.	4	4	4	



DNI: 06437510
Teléfono: 947055845


MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.





Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario acerca de Liderazgo y el desempeño laboral ". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ericka Julissa Suysuy Chambergo	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionarios a trabajadores de una empresa agrícola en Piura
Autora:	Agurto Rodriguez, Victor Alexander Martinez Huertas, Betty Haydee
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	Escala de Likert, Ordinal (1) totalmente en desacuerdo - (2) En desacuerdo - (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo - (4) De acuerdo - (5) totalmente de acuerdo.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> -Capacidad de liderazgo - Trabajo en equipo - Motivación 	Infante (2022), el liderazgo conduce a la toma de conciencia de nuevas formas de adaptabilidad, toma de conciencia del entorno cultural en las diferentes áreas de la organización, ya que el líder influye en la motivación del equipo para aceptar el cambio y los motiva a hacerlo, ya que necesitan buscar aprobación y el apoyo de sus seguidores.
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño de tarea. - Competencias - Cumplimiento de metas 	Peralta, (2019), nos da a conocer que el desempeño laboral a menudo se define como el lugar donde se realiza un trabajo continuo, que va a influir en la calidad y productividad de la persona, la cual se encuentra realizando labores en su centro de trabajo, donde se integra con la comunicación dentro de la empresa en la cual ejerce una labor. Asimismo, forma parte de la tecnología y la información que interactúa con el capital humano.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, usted le presentó el cuestionario Dirigido a los trabajadores de una empresa agrícola en Piura. elaborado por: Agurto Rodríguez, Victor Alexander y Martínez Huertas, Betty Haydee en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario.

Variable Liderazgo

- Primera dimensión 1: (Capacidad de Liderazgo)
- Objetivos de la Dimensión: (determinar la relación entre la capacidad de liderazgo y desempeño de tarea).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión de talento Humano	- Tu jefatura lidera de forma adecuada a sus colaboradores. - Tienes una idea clara de los objetivos de la empresa.	4	4	4	
Organización de proceso	- Tu jefe facilita el buen funcionamiento de los procesos de producción de la empresa. - Tu jefatura tiene la capacidad suficiente para organizar los procesos de la producción.	4	4	4	
Adaptabilidad	- Tu jefatura se adaptó a los cambios que por la pandemia se tuvo que reestructurar. - ¿Crees que tu centro de trabajo innovó para mantener la continuidad de negocio?	4	4	4	

- Segunda dimensión 2: (Trabajo en Equipo)
- Objetivos de la Dimensión: (Determinar la relación de trabajo en equipo y competencias).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	- Cree que la jefatura está comprometida con los objetivos de la empresa. - Tu jefatura te inspira a lograr los objetivos de la empresa.	4	4	4	
Compañerismo	- Tu jefatura anima la colaboración entre compañeros. - La jefatura fomenta el trabajo en equipo para obtener el apoyo de los compañeros.	4	4	4	
Estilo de comunicación	- Crees que tu centro laboral fue empático con la comunicación sobre protocolos del Covid-19 hasta la actualidad. - Cuando la jefatura comunica decisiones de la empresa, crees que el mensaje lo hace de forma clara.	4	4	4	

- Tercera dimensión 3: (Motivación)
- Objetivos de la Dimensión: (Determinar la relación entre motivación y cumplimiento de metas).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del capital humano	<p>-Consideras que el salario que brinda la empresa es justo hacia los trabajadores por el desarrollo de las actividades dentro de ella.</p> <p>-Crees que tu centro laboral cumplió con los beneficios de la nueva ley agraria</p>	4	4	4	
Capacitación	<p>- Crees que tu centro laboral te proporciona la motivación necesaria para su crecimiento personal.</p> <p>- Considera que la gestión de la compañía le provee los recursos requeridos para realizar su trabajo de manera adecuada.</p> <p>- Estás de acuerdo con las capacitaciones que brinda la empresa en la actualidad.</p>	4	4	4	
	<p>- Estuviste de acuerdo con las medidas que aplicó la empresa para disminuir el contagio</p>	4	4	4	

Resiliencia	<p>como uso de mascarilla, distanciamiento y vacunaciones de la empresa en la actualidad.</p> <p>- Estuviste de acuerdo con la decisión que tomó la empresa con las personas que no estaban de acuerdo en vacunarse por diferentes motivos como religión y/o creencias.</p>				
-------------	---	--	--	--	--

Variable: Desempeño Laboral

- Cuarta dimensión 1: (Desempeño de tarea)
- Objetivos de la Dimensión:(Determinar la relación de desempeño de tarea y capacidad de liderazgo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de tarea	- Crees que cumples con la tarea encomendada.	4	4	4	
	- Estás de acuerdo con la jornada laboral diaria para terminar con todas tus tareas encomendadas.				
Trabajo preciso y cuidadoso	- Crees que pones en práctica tus habilidades en el ejercicio de tus tareas.	4	4	4	
	-Cumples participando en eventos de actualización para generar valor.				
Eficiencia	- Consideras que tu trabajo es realizado con mucho esfuerzo	4	4	4	
	- Considera que el uso de la tecnología es óptimo para disminuir los plazos de entrega.				


	- Crees que en tiempo de pandemia tuviste dificultad para cumplir adecuadamente su función.				
--	---	--	--	--	--

- Quinta dimensión 2: (Competencia)
- Objetivos de la Dimensión: (Determinar la relación de competencias y trabajo en equipo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	<p>Creas que tus conocimientos son necesarios para el puesto que desempeñas.</p> <p>- Estás de acuerdo que la información brindada por la empresa es necesaria para conocer los procesos.</p>	4	4	4	
Habilidades	<p>- Creas ser capaz de realizar las operaciones que se te encomiendan sin ningún problema.</p> <p>- Creas que tus competencias actuales aseguran la calidad de los procesos de gestión que realizas.</p>	4	4	4	
Actitudes	<p>-Estás de acuerdo con la normatividad que la empresa brindó en tiempo de pandemia.</p> <p>- Creas que has demostrado tolerancia frente a actitudes y opiniones de tus compañeros en tiempo de pandemia.</p>	4	4	4	

- Sexta dimensión 3: (Cumplimiento de metas)
- Objetivos de la Dimensión: (Determinar la relación de cumplimiento de metas y la motivación).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	- Crees que cumples con los objetivos trazados en el área. - Estás de acuerdo que tu desempeño influye en el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	
Evaluación de funciones	- Consideras que has realizado funciones y tareas que te pertenecen. - Crees que tu función está bien definida.	4	4	4	
Responsabilidad	- Crees que demuestras responsabilidad con el desarrollo de las tareas encomendadas. - Crees que puedes asumir con responsabilidad las nuevas tareas que te otorgue tu jefatura.	4	4	4	


Dr. Ericka J. Suyo Chabero
REGUC 13374 - CLAD

Firma del evaluador
DNI 45361468

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.