



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Estilos de liderazgos en el desempeño laboral de  
colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de Negocios – MBA

**AUTOR:**

Cerron Alvan, Jorge Alberto ([orcid.org/0009-0006-5900-8332](https://orcid.org/0009-0006-5900-8332))

**ASESORAS:**

Dra. Melean Romero, Rosana Alejandra ([orcid.org/0000-0001-8779-738X](https://orcid.org/0000-0001-8779-738X))

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel ([orcid.org/0000-0002-8613-1882](https://orcid.org/0000-0002-8613-1882))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2024**

### **Dedicatoria**

A mis padres, por su comprensión, paciencia y apoyo para el logro de mis metas personales.

A mis hermanos, por transmitirme su optimismo y perseverancia.

Y a aquella persona que con su apoyo incondicional, me dio el empuje, el soporte y las ganas para seguir adelante con todo.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios porque sin él nada es posible.

A mi asesora por su soporte constante.

A los amigos que me apoyaron en el desarrollo de la investigación.



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgos en el desempeño laboral de colaboradores en una empresa metalmeccánica, Callao 2023", cuyo autor es CERRON ALVAN JORGE ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 29 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL <b>DNI:</b> 09217078 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8613-1882	Firmado electrónicamente por: LROBLADILLOB el 11-01-2024 05:18:11

Código documento Trilce: TRI - 0712279



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CERRON ALVAN JORGE ALBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estilos de liderazgos en el desempeño laboral de colaboradores en una empresa metalmeccánica, Callao 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
JORGE ALBERTO CERRON ALVAN <b>DNI:</b> 44418913 <b>ORCID:</b> 0009-0006-5900-8332	Firmado electrónicamente por: JCERRONA el 29-12- 2023 13:58:12

Código documento Trilce: TRI - 0712280

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	iv
Declaratoria de originalidad del autor .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	26
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	26
3.2 Variables y operacionalización.....	26
3.3 Población, muestra y muestreo.....	28
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.5 Procedimientos .....	30
3.6 Método de análisis de datos .....	31
3.7 Aspectos éticos .....	32
IV. RESULTADOS.....	33
V. DISCUSIÓN .....	49
VI. CONCLUSIONES .....	52
VII. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS .....	64

## Índice de tablas

Tabla 1 Validación de juicio por experto.....	30
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento .....	30
Tabla 3 Frecuencias de la variable estilos de liderazgo y sus dimensiones.....	33
Tabla 4 Frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.....	34
Tabla 5 Tabla cruzada de estilos de liderazgo con desempeño laboral .....	35
Tabla 6 Tabla cruzada de estilos de liderazgo con productividad laboral .....	36
Tabla 7 Tabla cruzada de Estilos de Liderazgo con Eficacia .....	37
Tabla 8 Tabla cruzada de Estilos de Liderazgo con Eficiencia Laboral.....	38
Tabla 9 Prueba de la bondad de ajuste al modelo de análisis de los estilos de liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral .....	39
Tabla 10 Prueba variabilidad de la incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral.....	40
Tabla 11 Prueba de normalidad de desempeño laboral y estilos de liderazgo	41
Tabla 12 Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral.....	42
Tabla 13 Prueba de normalidad de productividad laboral y estilos de liderazgo .....	43
Tabla 14 Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de los estilos de liderazgo en la productividad laboral .....	44
Tabla 15 Prueba de normalidad de eficacia y estilos de liderazgo.....	45
Tabla 16 Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de los estilos de liderazgo en la eficacia .....	46
Tabla 17 Prueba de normalidad de eficiencia laboral y estilos de liderazgo ....	47
Tabla 18 Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de los estilos de liderazgo en la productividad laboral .....	48
Tabla 19 Datos de prueba piloto – Estilos de liderazgo .....	99
Tabla 20 Datos de prueba piloto – Desempeño laboral .....	100
Tabla 21 Colaboradores de una empresa metalmecánica, Callao 2023 .....	103

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de una empresa metalmecánica ubicada en el Callao, 2023. Se utilizó una metodología de tipo básica, de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, transversal y de nivel correlacional causal. Se empleó una muestra censal conformada por 70 colaboradores de la empresa en mención, a quienes se les aplicó dos cuestionarios en relación a las variables estilos de liderazgo y desempeño laboral. Los instrumentos fueron validados por 03 expertos y tuvieron la confiabilidad del alfa de Cronbach. Los resultados inferenciales indicaron que existe una incidencia de la variable estilos de liderazgo en el desempeño laboral con un valor 66,6% medido por el estadístico de Nagelkerke y con respecto a la prueba de hipótesis de Wald con un valor de 28,432 y una significancia de  $0,000 < 0,05$ , lo cual permitió aprobar la hipótesis alterna. Se concluyó que los estilos de liderazgo inciden en el desempeño laboral de la empresa metalmecánica, Callao, 2023.

**Palabras clave:** Productividad laboral, eficacia, eficiencia.



## **Abstract**

The objective of this research was to determine the impact of leadership styles on the work performance of the staff of a metalworking company located in Callao in 2023. A basic methodology was used, with a non-experimental design, followed by a quantitative, transversal, and causal correlational approach. A census sample consisting of 70 employees of the mentioned company was used, to whom two questionnaires were handed out; these inquired about the variables of leadership styles and job performance. The instruments were validated by 03 experts and exhibited reliability according to Cronbach's alpha. The inferential results indicated that there is an incidence of the leadership styles variable on job performance with a value of 66.6%, measured by the Nagelkerke statistic, and with a value of 28.432 by the Wald hypothesis test and a significance of  $0.000 < 0.05$  measured, which allowed the alternative hypothesis to be approved. It was concluded that leadership styles affect the work performance of the metalworking company in Callao in 2023.

**Keywords:** Work productivity, effectiveness, efficiency.

## I. INTRODUCCIÓN

A través de la historia, las compañías / organizaciones han ido en búsqueda de la excelencia en sus operaciones, tratando de obtener el mejor desempeño posible con la intención de maximizar sus ingresos, tener un mejor renombre y una mayor presencia dentro del mercado, sin embargo, el logro de ello depende no solo de las intenciones expresas de la organización, que bien podría obtenerse a través de una política publicada a través de los medios posibles, sino también de las intenciones y entrega de las personas que la conforman, es decir, los colaboradores que ofrecen su fuerza de trabajo. No basta con solo brindar una remuneración a sus integrantes, sino también presentar un estilo de liderazgo óptimo, es decir que sepa encaminar a la organización a la excelencia, buscando mejorar las operaciones, tener al personal altamente involucrado y motivado, que son características que influyen en un correcto desempeño laboral.

El alcance del liderazgo ha presentado diversas modificaciones durante todo el siglo XX. En esta modificación, se ha estado dando mayor énfasis a la relación existente entre el colaborador y el líder, en vez de solo centrarse en algunas características del líder, reflejando también los distintos valores y comportamientos del mismo. Existe diversidad de prototipos de líderes en las empresas. Este tipo de liderazgos emergen de las prácticas y normas, y de la misma organización donde se encuentra el líder (Madrigal, 2020).

Actualmente, los métodos para mejorar las habilidades de liderazgo se tiene la capacidad de aceptar responsabilidades más grandes, mejorar las habilidades de comunicación, adquirir conocimientos sobre los diversos estilos de liderazgo, contar con la habilidad de pensamiento crítico y fomentar un entorno de creatividad (Randolph, 2021).

En la actualidad los líderes que son mucho más efectivos, son flexibles al momento de utilizar los distintos estilos de liderazgo, esto ocurre normalmente tanto en las grandes y pequeñas empresas. El entorno que se genera en los negocios está en constante cambio, para ello líder debe saber

cómo responder y ejecutar sus estilos de liderazgo, en el momento preciso y en justa medida, así como tener en cuenta la manera de operar (Madrigal, 2020).

A nivel mundial, si algo complica a las organizaciones hoy en día, es la incapacidad de sus líderes para poder evidenciar que el entorno se ha modificado, así como los profesionales, clientes y sus exigencias, tanto como el mercado y las organizaciones, en consecuencia, a ello, se necesita evolucionar y lograr adaptarse a dichos cambios. Uno de los retos con mayor importancia al que se enfrenta un líder, es que el mundo se transforma con mucha velocidad y muchas empresas aún se encuentran adeptas a modelos de gestión y prácticas arcaicas, incluido en ello el estilo de liderazgo. Las organizaciones de hoy en día ya no trabajan bajo líderes estrictos ni con autoritarismo, todo lo contrario, se busca flexibilidad y adaptabilidad (Alemany, 2023).

El liderazgo podría ser un fenómeno que no se encuentra centrado en el líder, sino que se distribuye en todo el grupo, de modo que este puede ser un fenómeno de tipo social y no solo de manera individual. Asimismo, esta aproximación establece una diferencia entre el liderazgo transformacional, que elevan las aspiraciones de lo que siguen hasta que se fusionan con las suyas, y la transaccional, que se intercambia con los seguidores en el cumplimiento de sus deseos a cambio de recompensas. Multiplicidad de aportes han contribuido a acuñar esta aproximación, la cual sigue siendo muy considerada en contextos latinoamericanos, en el que se señala que el carisma designa al líder, que por sus habilidades personales tienen efectos profundos en sus seguidores (Clegg et al., 2020).

A nivel nacional, en el Perú en el campo empresarial se sostiene que el liderazgo tiene un nexo directo con el desarrollo de negocios lucrativos, es decir, el liderar una iniciativa empresarial está vinculada a la capacidad de poder organizar la producción de un bien o servicio en condiciones que garanticen una rentabilidad. Sin embargo, también se asocia el liderazgo con responsabilidad social, el cuidado del ambiente, buenas condiciones laborales y oportunidad de empleo, es decir, el liderazgo empresarial se percibe como una manera de

establecer los nexos internos y los externos de la organización (Caravedo, 2020).

En el Perú los líderes son una pieza muy importante y de gran repercusión en las compañías, indistintamente del sector en el que se desarrollen, ya que a partir de las competencias con las que cuenta se han de fabricar gran parte de las principales características de la compañía, por ejemplo, en las organizaciones públicas en Perú se necesitan líderes que se encuentren capacitados y sean mucho más flexibles, ya que ello repercutirá en el método de trabajo que logré alcanzar las metas pactadas, así como satisfacer las demandas del mundo actual (Boy et al., 2022).

Por ello es primordial que para la administración se cuente con un liderazgo óptimo, pues esto juega un papel de gran repercusión en la gestión pública de diversos órganos en el Perú, teniendo resultados en la satisfacción de los trabajadores, así como en su desempeño, otorgándoles de alguna forma beneficios internos y por ende también a los ciudadanos que solicitan servicios a estos (Chinchay y Chávarry, 2021).

Respecto a los factores del estilo de liderazgo, se pudo evidenciar que la presión del trabajo sobre la ejecución de las actividades que realiza la jefa de las enfermeras en un hospital de seguridad social ubicado en el Callao, tiene influencia en el desempeño de las enfermeras. Una inspección de los estudios de Europa y los Estados Unidos, confirman que el liderazgo tiene una alta relación con el ambiente laboral, el resultado del paciente y su satisfacción, siendo el liderazgo efectivo un punto importante en la calidad que se tiene en la atención. El liderazgo relacional que se encuentra orientado a la satisfacción del trabajo, tiene un buen efecto en el compromiso organizacional, influyendo en el incremento del esfuerzo, productividad y buenos resultados para la salud, asimismo, los horarios rígidos repercuten en el desempeño, por otra parte se confirma que las jefas de enfermería que otorgan beneficios en los cambios de turno, crean motivación en su personal, lo que genera un mejor desempeño además de reducir el nivel de ausentismo (Quintana y Tarqui, 2019).

A continuación, se procederá a describir la situación actual de una compañía que se encuentra en el rubro de la metalmecánica que se dedica a la fabricación / montaje de estructuras del tipo metálico para distintos sectores de producción. Actualmente no existe un análisis de los estilos de liderazgos que influyen en la organización, por otra parte el desempeño laboral actualmente resulta ser deficiente o simplemente se cumple con lo necesario, sus colaboradores se expresan inconformes con las condiciones laborales así como con los líderes directos, no se sienten escuchados y muchos de ellos no se sienten identificados ni mimetizados con la empresa, haciendo uso de sus palabras “trabajo por obligación y por necesidad”, es decir cumplen con sus actividades por obligación y no por vocación, ya que sienten que la empresa no vela por su bienestar ni por sus condiciones laborales.

Por la razón anteriormente expresa, se puede apreciar personal bastante desmotivado, algunos optan por cesar sus actividades y otros presentan indicios de retirarse de la empresa, sumado a todo esto la organización tampoco despierta interés por monitorear el desempeño de sus trabajadores.

De la problemática descrita precedentemente, el problema general de la investigación presente es: ¿Cuál es la incidencia de los estilos de liderazgos en el desempeño laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023? De igual manera, los problemas específicos son: ¿Cuál es la incidencia de los estilos de liderazgo en la productividad laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023?, ¿Cuál es la incidencia de los estilos de liderazgo en la eficacia de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023?, ¿Cuál es la incidencia de los estilos de liderazgo en la eficiencia laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica en el Callao?

La presente investigación se justifica en el aumento del desempeño laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica en el Callao, a través del monitoreo de los estilos de liderazgo, para poder potenciar la productividad laboral, eficacia y la eficiencia laboral de la organización, siendo ello clave para poder conseguir óptimos resultados en la empresa con la finalidad que mejoren continuamente. La contribución estadística de la investigación presente,

además de la teoría conceptual de las variables estilos de liderazgo y desempeño laboral han de servir de base para las empresas metalmeccánicas dentro de la región Callao y todo el territorio nacional.

En cuanto a la justificación metodológica, esta investigación tuvo dos variables, los estilos de liderazgo y desempeño laboral, presentando un método descriptivo, bibliográfico y correlacional – causal. Asimismo, para la medición de las variables sometidas a estudio, se empleó un par de instrumentos para la obtención de datos acerca de los estilos de liderazgo y desempeño laboral, aplicada a la población de estudio.

Por otro lado, la presente investigación cuenta con justificación teórica ya que tiene como finalidad el crear reflexión, asimismo, presenta discusión de tipo académica en relación a las teorías existentes, de igual manera se realizó epistemología del conocimiento con el que ya se cuenta. Las dimensiones y variables presentan gran cantidad de abordaje teórico y de sustentos con la finalidad realizar un análisis, revisión y contrastación de la realidad propia de la compañía metalmeccánica.

Asimismo, tiene justificación práctica debido a que tiene como finalidad el poder potenciar el desempeño laboral de colaboradores en una compañía metalmeccánica a través de charlas motivacionales, capacitaciones, escucha activa, actividades de confraternidad, beneficios, que se logren a través de un eficiente estilo de liderazgo que pueda instaurarse en la organización y por ende elevar la productividad, eficacia y eficiencia, lo cual ayudaría a cualquier empresa del mismo rubro que pretenda mejorar y potenciar su nivel de desempeño laboral.

El objetivo general de la presente investigación es determinar la incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral de colaboradores en una empresa metalmeccánica, Callao 2023. De igual manera, los objetivos específicos son: determinar la incidencia de los estilos de liderazgo en la productividad laboral de colaboradores en una empresa metalmeccánica, Callao 2023. Determinar la incidencia de los estilos de liderazgo en la eficacia de

colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023. Determinar la incidencia de los estilos de liderazgo en la eficiencia laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023.

La hipótesis general de la investigación es: Los estilos de liderazgo inciden significativamente en el desempeño laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023. Asimismo, las hipótesis específicas son: Los estilos de liderazgo inciden significativamente en la productividad laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023. Los estilos de liderazgo inciden significativamente en la eficacia de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023. Los estilos de liderazgo inciden significativamente en la eficiencia laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

Se efectuó la búsqueda de información en diversos artículos científicos y tesis de investigación de postgrado, tanto de referencias nacionales así como de referencias internacionales, dicha información contempla los puntos más relevantes para la investigación.

Con respecto a las referencias internacionales: Guevara y Quiñónez (2023), en su investigación desarrollada en el MIDUVI, tuvieron el objetivo de analizar la influencia entre el liderazgo y desempeño laboral, para lo cual, utilizaron una encuesta aplicada a treinta y tres funcionarios la cual estuvo conformada por 33 preguntas, así como una entrevista con el líder y el director del MIDUVI que tuvo 30 preguntas. Los resultados que se obtuvieron fueron sometidos a análisis a través del programa Microsoft Excel, concluyendo que, ambas variables tienen una correlación positiva alta, asimismo, propusieron cuatro estrategias de mejora: la primera dirigida a mejorar el buen liderazgo para afrontar de cualquier problema, el desarrollo de capacitaciones y habilidades, afianzar el estilo y funciones del personal, y por último mejora en los tiempos de respuesta, cada una de las estrategias compuesta por indicadores, recursos y plazos de ejecución para el correcto cumplimiento.

Por otra parte, Quinde (2022), realizó un estudio en Ambato con la finalidad de determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los trabajadores, el cual fue cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional, para ello, utilizó dos cuestionarios que contenían diversos estilos de liderazgo (transformacional, laissez faire y transaccional) y como parte teórica tomó principalmente la teoría de rango total y la de competencias laborales. El instrumento se validó a través del análisis AFE, mediante componentes principales ACP, así como los coeficientes KMO y la esfericidad de Bartlett, así como un Alfa de Cronbach de 0,93. La población estuvo constituida por trescientos veintiséis colaboradores entre hombres y mujeres, concluyendo que, hay una correlación positiva perfecta ( $Rho=1,0$ ) y que el liderazgo de mayor



predominancia es el transformacional, obteniendo una media de 48,95 y una correlación positiva media ( $Rho=0,48$ ).

Arguello et al. (2022), en su artículo de investigación en la provincia de Bolívar aplicaron un estudio descriptivo – correlacional, con un enfoque mixto y con una población de estudio de cien trabajadores, entre personal administrativo y operativo. Para la recopilación de información utilizaron entrevistas y encuestas, que estuvieron conformadas por 14 preguntas, concluyendo que, los factores que más impactan en el desempeño son la inadecuada capacitación, actitud de los gerentes y la desmotivación del personal.

Gómez y Masías (2022), relacionaron liderazgo organizacional con desempeño laboral, en su artículo de investigación de enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) que presentaba una población de cuarenta y cinco sujetos de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro en Ecuador, 39 de ellos colaboradores, 5 padres de familia y 1 líder, a partir de ello, se muestra una influencia positiva entre ambas variables.

Prospel et al. (2022), en su artículo investigativo de metodología cuantitativa y diseño de la investigación de tipo no experimental – transversal, determinaron la influencia que se desarrolla entre el liderazgo y el desempeño laboral, a partir de encuestas aplicadas a cincuenta y cinco personas del área productiva, concluyeron que, para poder realizar un incremento en el desempeño laboral de la organización McDuck, se debía aplicar el estilo de liderazgo de compromiso en toda la regla, ya que es el que mayor equilibrio presenta entre los directivos y trabajadores.

Para Ordóñez (2021), en su investigación desarrolló un enfoque mixto, además de un alcance correlacional y con un método deductivo de investigación, la población en estudio estuvo integrada por ciento treinta y cinco profesores de las instituciones de educación del Cantón Santa Elena, en ese sentido utilizó cuestionarios conformados por 36 preguntas, llegándose a la conclusión que, existe un nexo directo entre la variable liderazgo y el desempeño.

Acosta et al. (2021), analizaron en su investigación a 201 colaboradores de la cohorte generacional millennial, para lo cual, emplearon el programa SPSS AMOS con personas que presentaban una edad que se encontraba entre los 22 y 37 años (139 mujeres y 62 hombres), para la variable liderazgo transformacional utilizaron las cinco dimensiones de Rafferty y Griffin, mientras que para el de desempeño laboral el cuestionario de Desempeño Intra y Extrarrol de seis dimensiones, respecto a la variable confianza organizacional emplearon el cuestionario HERO compuesto de 4 ítems y para el work engagement el cuestionario UWES de 16 ítems. Concluyendo que, la confianza y el work engagement forman parte fundamental del liderazgo transformacional y desempeño laboral.

Del mismo modo, Toledo (2020), en su artículo de investigación de diseño transversal, no experimental y tipo descriptivo – correlacional, evaluó el liderazgo de cinco docentes y diez estudiantes de UMSS pertenecientes a la facultad de Ingeniería Comercial. El test que aplicó fue la de Liderazgo Lewin conformada por 32 puntos y un cuestionario para medir la satisfacción de la actividad docente conformada por 20 puntos, en base a los resultados que se obtuvieron se llegó a la conclusión que, el nivel de aprobación de correlación obtenido entre ambas variables es de 40% y el liderazgo con mayor presencia es el estilo democrático.

También, Fernández (2019), en su estudio de tipo aplicado, analizó la influencia que existe de dos tipos de liderazgo con el desempeño laboral, para ello, evaluó en primera instancia el estilo de liderazgo de los siete gerentes de la compañía Mabe a través de cuestionario de liderazgo multifactorial (MLQ), así como el desempeño laboral de cuarenta colaboradores mediante una escala de calificación del 1 al 5. La información se procesó a través de un análisis estadístico descriptivo respecto al liderazgo y el análisis de tipo bivariado para el análisis del nexo que existe entre las variables sometidas a estudio. Luego de ello, concluyéndose que, el estilo que es mayormente percibido por los colaboradores, es el transformacional, dentro del cual los componentes que influyen más son la motivación inspiracional y la estimulación.

Alvear et al. (2019), en su artículo de investigación analizaron los diversos estilos de liderazgo de la alta dirección, con un estudio de enfoque epistemológico empírico – inductivo, a partir de una población de 16 empresas validadas con un Alfa de Cronbach de 0,822. Los resultados llegaron a mostrar que el estilo de liderazgo laissez-faire como el menos efectivo, lo contrario al liderazgo transformacional, concluyendo que, el desarrollarlo permitirá tener ventajas competitivas en los colaboradores.

Díaz y Díaz (2021) en su investigación examinaron las conductas del liderazgo del personal académico y el nexo que tiene con la efectividad organizacional en una entidad educativa del noroeste de México, para esto aplicaron una metodología cuantitativa con un alcance correlacional a partir de una muestra de 82 colaboradores, cuyos resultados arrojaron que adoptar un liderazgo transaccional y transformacional están relacionados de manera parcial con la efectividad de los coordinadores de dicha institución, por otro lado el liderazgo pasivo tiene una correlación negativa con la apreciación de efectividad, llegándose a la conclusión que es posible desarrollar conductas de liderazgo específicas con la finalidad de incrementar la efectividad en una organización.

Por otra parte, como antecedentes nacionales: De la Cruz (2022), investigó ¿cuál es el nexo existente entre el liderazgo y el desempeño laboral?, la población en estudio se encontraba comprendida por treientos cuarenta trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque, en ese sentido realizó el muestreo probabilístico aleatorio, teniendo una muestra de ciento dieciocho trabajadores y procesó la información con el SPSS Statisticts 25, a partir de ello, se llegó a encontrar que existe un nexo directo y moderado entre las variables  $0,00 < 0,05$  y  $Rho = 0,345$ .

De igual manera, Zanabria (2022), realizó un estudio de investigación en Camaná, evaluando el efecto del liderazgo sobre el desempeño de los colaboradores. Aplicó el método hipotético deductivo, cuyo enfoque de investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental, con corte transversal. La muestra fue de tipo censal, en ese sentido no realizó muestreo y utilizó la encuesta como una técnica para recolectar los datos de treinta colaboradores,

validando por juicio de expertos el cuestionario de veintiocho preguntas que empleó como instrumento y de una confiabilidad de 0,75 obtenido del análisis estadístico Alfa de Cronbach. Las respuestas fueron analizadas a través del Software SPSS V.25, concluyendo que entre ambas variables no existe efecto, obteniendo una significancia de  $0,484 > 0,05$ .

Ponce (2020), realizó un estudio cuyo objetivo era hallar la relación existente del estilo de liderazgo y la productividad del personal del área de ventas de la compañía comercial en el norte del Perú, eligiendo un enfoque cuantitativo para su estudio, así como un diseño no experimental, aplicando un modelo descriptivo correlacional y transversal, aplicado a una muestra conformada por 20 colaboradores. Los resultados obtenidos dieron un rho de Spearman de 0,480 y un nivel de significancia de  $0,018 < 0,05$ , lo que concluyó que existe un nexo significativo entre los estilos de liderazgo y la productividad.

Hernández (2022), en su artículo de investigación de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, aplicó el muestreo censal, teniendo ciento trece trabajadores de Unidad de Gestión Educativa de la ciudad de Chiclayo a quienes encuestó. Los resultados mostraron que 76.99% no se encuentra de acuerdo con el liderazgo carismático, afectando al desempeño organizacional. Concluyendo que, las dimensiones que afectan de manera más fuerte al desempeño en la organización son la continuidad, la eficiencia, los recursos que se emplean dentro de ella, así como la efectividad.

Además, Rojas (2022), en su investigación realizada en Bagua, realizó el análisis de la influencia del liderazgo respecto al desempeño laboral. Aplicó un enfoque de tipo cuantitativo, con un nivel de investigación correlacional – causal, a partir de una muestra de cincuenta y ocho servidores, con tres instrumentos para la recopilación de información: Test de Kurt Lewin y el Cuestionario de Desempeño Laboral, ambos con respuestas cerradas y el Cuestionario de Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral con respuestas abiertas, llegándose a la conclusión que existe una relación entre las variables y que el estilo de liderazgo democrático es el más influyente en el personal.

Arrascue (2022), en su estudio cuantitativo para poder determinar cómo influye el liderazgo sobre el desempeño laboral, realizó un muestreo aleatorio simple aplicando una encuesta a treinta y seis trabajadores del centro de esparcimiento del Jockey Club, cuyos cuestionarios se dividieron en tres segmentos, el primero conformado por veintiún ítems y el segundo por dieciséis, para realizar el análisis de dicha data se empleó el MS Excel. Concluyendo que, el estilo de liderazgo autoritario es el que más está predominando en la empresa y está afectando el desempeño laboral.

Pereyra et al. (2022), en su artículo de investigación, para medir el nivel de relación entre liderazgo de alto desempeño y clima organizacional de una organización dedicada al rubro de la construcción modular. Aplicaron una encuesta a ciento ocho personas, de tipo Likert. Los resultados obtenidos evidenciaron una correlación significativa y positiva (0.812), concluyendo que, ambas variables se relacionan.

Asimismo, Carrasco (2021), en su investigación para determinar la relación existente del estilo de liderazgo y desempeño laboral, realizó un estudio a una población de cuarenta enfermeras de una Clínica de Chiclayo. La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y corte transversal. Empleó una encuesta y un instrumento comprendido por dos cuestionarios virtuales de 21 puntos, validado por el juicio de expertos y obteniendo una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0.81 y 0,972 de manera respectiva. El proceso del tratamiento de información fue realizado con el software IBM® SPSS, su conclusión fue que ambas variables se relacionan, pero con un grado de asociación baja.

Broncano et al. (2021), describieron en su investigación de tipo descriptivo – explicativo y diseño seccional o transversal, aplicaron una encuesta a 185 trabajadores y 12 directores. Para procesar la información utilizaron el programa SPSS 20.0 y el Excel, los resultados evidenciaron que 63.24% de los trabajadores indican que el estilo de liderazgo actual no es el adecuado, concluyendo que, el liderazgo ha afectado directamente en el desempeño de los trabajadores.

Así como, Geraldo et al. (2020) describieron en su investigación, los estilos de liderazgos y la importancia de cada uno de ellos, desde un abordaje teórico, a partir de ello, concluyeron que el grado de sinergia entre los objetivos de la compañía y las personas, es un factor importante para identificar el estilo de liderazgo que mejor debe aplicarse en una compañía en particular, considerando además el contexto psicosocial y socioeconómico.

Yallercco y Umire (2020), en el diseño no experimental de tipo descriptivo de su artículo de investigación, aplicaron una encuesta de escala de tipo Likert a ciento veinte profesionales de enfermería del Sector de Salud de Juliaca, teniendo como resultado que ambas variables no tienen relación ( $p=0.555$ ), posterior a la aplicación de la prueba Tau-b Kendall. Concluyendo que, ambas variables no se relacionan y que un 74.2% de los profesionales presentan un estilo de liderazgo transformacional.

Incio y Capuñay (2020), en su artículo de investigación de diseño descriptivo – correlacional, aplicaron cuatro encuestas a doscientos cincuenta estudiantes y sesenta docentes, con el fin de poder determinar el nexo entre la variable liderazgo directivo y desempeño laboral, teniendo como resultado que existe una alta relación entre dichas variables de  $r=0.9795$  y  $r=0.9726$  respectivamente, concluyendo que, son directamente proporcionales.

También Bruno (2019), relacionó estilos de liderazgo y desempeño en el instituto SENATI de la sede Huacho, eligiendo un enfoque cuantitativo para su investigación, con un diseño no experimental, descriptivo - correlacional. El tamaño de la muestra estuvo constituida por cincuenta instructores de la Escuela de TI del SENATI, siendo este de tipo probabilística, a quienes se le aplicó una encuesta conformada por dieciocho preguntas, concluyendo que existe una correlación muy buena  $r=0,890$  y significancia  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) entre las variables de estudio, así como también, entre las variables Liderazgo afiliativo y desempeño laboral con un valor de  $r=0,878$  y significancia  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ).

Rabanal y Huamán (2020), en su artículo de investigación utilizaron un cuestionario multifactorial MLQ y el cuestionario de desempeño laboral, con el fin de determinar el nexo entre liderazgo y rendimiento laboral de los colaboradores de la UNTR de Amazonas. La muestra estuvo conformada por doce jefes y treinta y cuatro trabajadores, los resultados mostraron influencia significativa, con una relación directa de 60.86% y 73.13% entre las variables, concluyendo que, el liderazgo transformacional es el de mayor predominancia.

A lo largo de los años el término liderazgo, ha sido analizado desde diversos contextos, perspectivas y enfoques. En particular, la literatura se ha planteado diversas cuestiones sobre su definición, dimensión y estilo, así como el impacto que este puede tener en los trabajadores de una compañía en su conjunto. Actualmente se puede decir que cada persona comprende de manera intuitiva lo que significa el liderazgo, esto a partir de una mezcla entre el aprendizaje y la experiencia, pues resulta mucho más complejo captarlo desde una definición planteada. Es por ello que el concepto y esencia del liderazgo ha sufrido modificaciones a medida que la sociología, psicología y gestión de las diversas ciencias se han desarrollado. Dichos cambios han sido forzados por el entorno cambiante de las empresas y el de sus líderes en referencia al condicionamiento situacional (Bieńkowska y Tworek, 2023).

A lo largo del siglo pasado, algunas teorías han quedado obsoletas y otras han sido contradictorias, a pesar de ello otras siguen siendo estudiadas y son empleadas como sustento de diversos procesos (Molina y Salazar, 2023).

La teoría del gran hombre así como la teoría de los rasgos fueron la base en su mayoría acerca de las investigaciones del liderazgo hasta mediados de la década de 1940. La teoría del gran hombre, afirma que algunas personas son capaces de liderar, mientras otras sirven para ser guiadas, asimismo, menciona que los grandes líderes surgirán cuando lo exija la situación. Por otra parte la teoría de los rasgos, menciona que algunas personas presentan ciertas características o rasgos que los convierten en mejores líderes que otros. Sin embargo, se tiene conocimiento que las habilidades de un líder pueden ser desarrolladas y no necesariamente heredadas (Marquis y Huston, 2009).

La teoría de la contingencia postula que los estilos de liderazgo dependen de la situación a la que se enfrente la persona, siendo importante en qué contexto se desarrolla, de esta forma el líder evalúa las necesidades de sus seguidores, reajustando el estilo de liderazgo en base al entorno y necesidades (Molina y Salazar, 2023).

Paul Lawrence y Jay Lorsch postulan la teoría situacional, la cual indica que no existe una sola forma de dirección, las organizaciones se adaptan a distintos contextos o escenarios, ya que suelen ser cambiantes. Para ello los líderes y seguidores deben presentar con el conocimiento suficiente para organizarse y adaptarse a los distintos contextos (Molina y Salazar, 2023).

La teoría del comportamiento, opuesta a la teoría del gran hombre, menciona que un líder se puede formar a través de la enseñanza y observación, lo que formarían su comportamiento y habilidades (Molina y Salazar, 2023).

La teoría participativa menciona que los miembros de las compañías deben incluirse al momento de realizar la toma de decisiones respecto a las situaciones y procesos, con el objetivo que estos se sientan valorados e integrados como compañía, fomentando las habilidades de dirección en los integrantes y teniendo como fin la formación de nuevos líderes (Molina y Salazar, 2023).

La teoría transaccional es un planteamiento centrado en la supervisión, organización y rendimiento del grupo, que incluye un sistema de reconocimientos y castigos, de esta manera el líder gestiona los recursos, tanto económicos como materiales, considerándose obsoleto o incompleta, ya que no tiene en consideración las relaciones interpersonales, la colaboración o el trabajo en equipo, sin embargo, a veces es necesario la rigidez del líder y la disciplina para el bien de la administración dentro de la organización (Molina y Salazar, 2023).

Propuesta por Bernard Bass, la teoría transformacional se enfoca en las relaciones del líder con su equipo y su rendimiento, en el cual impera el carisma,



motivación, estimulación y consideración individual del líder, que juegan un papel importante, pues generan un ambiente de confianza, reconocimiento y fomenta potenciar a que sus integrantes generen nuevas habilidades que beneficien a la estructura de la organización (Molina y Salazar, 2023).

Suele confundirse el liderazgo con la gestión, el liderazgo consiste en saber que se requiere y la forma de cómo conseguirlo, contar con nuevas ideas de cómo materializarlo, ser innovadores, mientras que la gestión tiene relación con los procesos, procedimientos y estructuras que son necesarios para que las actividades se puedan realizar, buscando que los procesos sean estables y se tengan resultados rápidos. Entre las bases del liderazgo se tiene el saber explicar a los colegas hacia donde se dirigen, es decir identificar la visión de la empresa, invitar a los colegas en la participación de los proyectos y tener las ideas claras, exponer las razones para realizar el trabajo, destacando los beneficios, motivar al equipo haciendo sentir a los colaboradores parte del cambio. Por otra parte las bases de una buena gestión, implica saber planificar, contar con un presupuesto establecido, establecer meticulosamente los pasos a seguir y la financiación necesaria, así como definir los puntos de seguimiento y evaluación (Lowe, 2022).

En los años 80, se genera en los científicos sociales un interés por el liderazgo, lo que originó distintas teorías, con aspectos en común, identificadas como enfoques del nuevo liderazgo, siendo los más usuales el liderazgo transformacional y carismático, siendo estos de carácter más emocional y simbólico, y alejando de los conceptos de calculador y racional, ello permitió explicar cómo algunos líderes son capaces de influir de manera indirecta en sus colaboradores sin existir un contacto directo, otorgando una visión y misión a la realidad de la organización. Estas teorías indican que los líderes motiven a sus seguidores para que se actúe más allá de las expectativas de trabajo, con la finalidad que consigan un rendimiento alto (Hilario, 2022).

Los estilos de liderazgo presentan gran repercusión sobre el desempeño de una organización, siendo los más predominantes aquellos que tienen una tendencia a ser democráticos, participativos y con flexibilidad, a pesar de ello,

no existe un tipo de liderazgo que predomine sobre otro, sino que el estilo dependerá de las exigencias que requiera la organización. Los estilos de liderazgo son los siguientes: transaccional, liberal (*laissez faire*), transformacional, democrático y autocrático, entre otros, siendo estos los más resaltantes. En el liderazgo transaccional se da un tipo de vínculo de intercambio de costo – beneficio, dicho de otra manera, los trabajadores ejercen su trabajo a cambio de una recompensa, de esta manera el poder del líder es centralizado, siendo este quién toma las decisiones. En el liderazgo transformacional se busca generar ambientes, donde se pueda estimular, comprometer, inspirar y motivar de manera intelectual a los trabajadores, no siendo impositivo y fomentando la autoconfianza. El liderazgo liberal, es aquel que otorga libertad a los colaboradores al momento de tomar decisiones, a pesar de ello, esto es considerado como un liderazgo ausente y desobligado para con la empresa (Hernández, 2023).

Un líder es aquella persona que tiene influencia en un grupo en dirección al cumplimiento de un objetivo, por otro lado, el mando es aquella función de motivar a un grupo para actuar en dirección del alcance de un objetivo en común. El liderazgo transaccional presenta como base la ejecución de un intercambio, es decir el trabajador ofrece sus servicios por un salario además de otros beneficios, para ello el líder ofrece a sus colaboradores, recompensas y estos son recíprocos con su fuerza laboral. El liderazgo transformacional es la que el líder proyecta una visión y personalidad sólidas, y debido a ello tienen la capacidad de modificar las expectativas y motivaciones de sus trabajadores. El liderazgo *laissez-faire*, es aquel en el cual no se tiene ningún tipo de intervención, el líder permite que los colaboradores tomen sus propias decisiones, sin embargo, se ha descubierto que ello conduce a una baja productividad, pudiendo tener algunos beneficios de un lado y complicaciones del otro (Guerrero y Galindo, 2020).

El liderazgo ético en las organizaciones se ve impulsado por la creciente preocupación social, pues es inaceptable que los líderes presenten indiferencia frente a la responsabilidad moral, y aún peor que estos se vean involucrados en comportamientos poco éticos. La ética es al liderazgo lo que el hilo es a la

telaraña que se encuentra colgada en una valla, el hilo permite al insecto poder descender y tejer su tela, ampliándola por cada rincón, ese hilo sostiene todo el entramado de la red, sin ello todo se aflojaría, del mismo modo la integridad moral del líder sostiene el esfuerzo de los seguidores para el cumplimiento de las metas comunes del bienestar humano a nivel personal, social y organizacional (Mendonca y Kanungo, 2007).

El liderazgo cumple una tarea de gran importancia en un entorno que cambia constantemente, en el que un líder hace posible que un grupo o individuo realicen lo que este requiere, siendo este un proceso que involucra una influencia, que se suscita en un contexto grupal, orientado al logro de objetivos. Se puede presentar un liderazgo formal e informal, el primero basado en una estructura formal dentro de una compañía, el cual es designado como autoridad oficial, a pesar que ello no garantice el éxito, el segundo sin embargo, también suele ser importante ya que el líder influye en los demás por presentar habilidades especiales (Schroeder, 2012).

El concepto de liderazgo carismático se remonta al año 1969 y se le atribuye a Max Weber, siendo su uso limitado a las ciencias sociales. Se define como la influencia basada en la percepción que se tiene del líder. Este liderazgo no está basado en la autoridad o tradición que presente el líder para generar influencia en sus seguidores, sino más bien en su carisma. El líder ejerce influencia con la persuasión verbal. Lo más importante y lo que genera éxito es el carisma del líder y corrobora sus habilidades extraordinarias. La mayoría de las teorías se enfocan en las consecuencias positivas que esta genera, pero también las consecuencias socialmente que pueden ser indeseables, lo que denominan el lado oscuro del liderazgo carismático, y que ha generado historia en diferentes líderes políticos y sectas (Hilario, 2022).

Se afirma que un líder debe generar un nexo con sus subordinados que sean basados en la cordialidad, encanto y amabilidad. Se sostiene que estos, una vez que aprecian al líder, adoptan los ideales y visión que este imparte, sin embargo, los críticos mencionan que esta situación, elimina la barrera que existe entre ambos, lo que genera que los subordinados vean al líder como un

amigo o como uno de los suyos, mermando la autoridad que este pueda tratar de exteriorizar (Ferro, 2020).

El liderazgo transaccional se basa en dos principios teóricos básicos: primero, el comportamiento, las decisiones y forma de actuar de cada persona están normados por sus objetivos de vida, por lo tanto, cada sujeto utiliza un enfoque racional que le permitirá llegar a su meta. Los comportamientos positivos ayudan a las personas para sus objetivos de forma más rápida y eficaz. Esto es asociado con una recompensa positiva llegan a cumplir los objetivos y mantenerse. Sin embargo, si dichos objetivos son abandonados, las consecuencias son negativas. Según estos principios, el objetivo principal del grupo es obedecer las indicaciones y órdenes del líder, las cuales deben ser lo más clara posibles. El líder guiara y motivan a sus seguidores en el cumplimiento de las metas. Debido a ello es necesario que el líder sepa conocer las necesidades de sus seguidores y saber cómo recompensar y satisfacerlas, y en retribución estos ayuden a cumplir los objetivos organizacionales y metas propuestas (Nash, 2022).

La teoría de dicho liderazgo sugiere que los individuos ingresan en cada interacción con un resultado esperado, por ejemplo, el empleador requiere que un empleado limpie una tienda, el objetivo de ambos lados es sencillo, el empleador quiere la tienda limpia y el colaborador quiere ejecutar el servicio, el inconveniente de este enunciado, los críticos mencionan que no se tienen en consideración la relación de largo plazo entre ambos, así como la interacciones pasadas e historia de cada uno (Ferro, 2020).

Este liderazgo se explica como un intercambio entre los seguidores y su líder, en la cual los primeros reciben un valor a cambio de su fuerza de trabajo, es decir, existe una relación costo – beneficio. Este líder reconoce las necesidades de sus seguidores, indica cómo podrá satisfacer sus necesidades a cambio del cumplimiento de tareas u objetivos y metas de la organización. Suele supervisar las actividades de sus seguidores con la finalidad de caer en errores en sus procedimientos (Hilario, 2022).

Por otra parte los líderes transformacionales están en la búsqueda de la ganancia de la confianza de sus subordinados, busca establecer un vínculo a largo plazo, más allá de los objetivos y metas instauradas en la organización. Tienen la tendencia a capacitar a sus colaboradores con la finalidad que estos puedan tener decisiones y contribuir con las estrategias de la organización. Fomenta la creatividad, desafío y desarrollo de cada individuo (Ferro, 2020).

Una de las características principales de este liderazgo es el poder generar cambios importantes en sus seguidores, concientizando en referencia a la importancia que tienen los resultados en referencia al cumplimiento de tareas propuestas. Algunos autores llegan a considerar a este liderazgo como el más efectivo para la dirección de una empresa en el cumplimiento de su visión. Estos líderes se muestran como ejemplos a seguir, son inspiradores, solucionadores de problemas, estimulan intelectualmente y se preocupan por las necesidades de sus seguidores de manera individual (Hilario, 2022).

En el 2006, Bass y Riggio, enunciaron que el liderazgo transformacional se ha direccionado hacia un modelo denominado liderazgo de rango completo, que conlleva, además de los liderazgos transaccional y transformacional, incluir el liderazgo laissez-faire o también denominado liberal. (Hilario, 2022). Este liderazgo afirma que un líder podrá adoptar el comportamiento de un liderazgo transaccional o transformacional, pero va a depender de la situación y el contexto de la compañía en la cual se desarrolle (Hilario, 2022).

La comunicación eficaz en un centro de trabajo es de gran importancia, ello ayuda a la organización a operar sin problemas, genera empoderamiento en los empleados y aumenta la productividad de la compañía, cuando los trabajadores pueden mantener una comunicación eficaz con sus líderes y colegas, a lo largo de toda la cadena productiva, ello ayudará a aumentar la fidelidad para con la organización, es necesario contar con una comunicación activa para un buen trabajo en equipo. Toda persona cuenta con un jefe al que rendir cuentas, inclusive si se trata de un personal superior, este será responsable ante la alta dirección. Con una comunicación efectiva se promueve un ambiente de trabajo positivo, fomenta relaciones amistosas, los trabajadores

se sienten empoderados al tener jefes que los pueden escuchar, proporcionando resultados positivos y un feedback positivo (Gerhardt, 2019).

De acuerdo con Cantero (2021) la evaluación de desempeño presenta una serie de efectos y consecuencias positivas y negativas. Entre las consecuencias positivas se tiene la motivación al sentirse vinculado a la carrera horizontal, otro efecto es que se brinda retroalimentación acerca de la ejecución de sus actividades. Es por ello, que el colaborador puede ejecutar procesos de mejora. Adicionalmente, en la medida que el desempeño esté vinculado a incentivos, la intención de alcanzarla meta, generan una razón para poder mejorar el desempeño en sus labores. Por otra parte, los incentivos no sólo deberían considerarse del tipo económico o retributivo, sino que deben repercutir sobre la promoción interna, la carrera vertical u horizontal, la provisión del puesto de trabajo.

Cantero (2021) menciona que la formación y entrenamiento se perciben como dos efectos básicos de la evaluación de desempeño, vinculada a la carrera como elemento de valor a estos y otros beneficios. Existen múltiples comentarios de los gestores de capital humano, que comentan el vínculo de la evaluación del desempeño con la productividad. Se insiste que este complemento debería tener un nexo al rendimiento individual, evitando así la repartición lineal o proporcional y la distribución igualitaria, esto en función del desempeño, asimismo, no debe de consolidar los complementos, ni que estos sean parte fija de la remuneración. Su volumen no debe generar un gran gasto, pero debe ser relevante respecto al salario del colaborador si la idea es motivar a esforzarse por encima de su media, asimismo, considerar que no todos los colaboradores pueden presentar un desempeño superior.

Para Arenal (2022) cuando se realiza una evaluación de desempeño laboral, resulta muy importante la productividad ya que es un factor clave, entendiéndose a la productividad como el total logrado de trabajo que un colaborador puede hacer durante su jornada de trabajo. Es por ello que es de suma importancia tener una plantilla productiva, así como lograr incentivar la productividad dando facilidad al acceso a las herramientas y procesos que

necesiten para ello. Sin embargo, se debe tener en consideración que la calidad de lo producido por la organización no debe ser puesta en riesgo en pos de la cantidad del trabajo a realizar.

Asimismo, Arenal (2022) menciona que se debe tener en cuenta que la calidad de trabajo viene a ser subjetiva y que su medición es dependiente del sector en el cual se desarrolla, así como cada una de las tareas que son ejecutadas por cada colaborador. Otro factor de importancia que debería considerarse al momento de ejecutar una evaluación de desempeño laboral es la eficiencia. Se considera a la eficiencia como el hecho de maximizar la productividad empleando el mínimo gasto o esfuerzo. Se considera un colaborador eficiente a aquel que puede ejecutar sus tareas en el menor tiempo posible y generando resultados óptimos. Para ello, es imperioso el facilitar a los colaboradores los procesos y herramientas de gestión de proyectos necesarios, siendo esto en mayor magnitud un requisito inexorable para que estos puedan incrementar su eficiencia en todo su trabajo.

Según Ayensa (2022) el evaluar el desempeño, reúne las herramientas principales para poder analizar el rendimiento laboral, asimismo, permite a las compañías poder escoger la que mejor se acomode a su situación. La información generada es presentada de manera clara y concisa, mediante métricas y estadística. La gestión de desempeño permite aplicar evaluaciones de tipo específicas para cada perfil del colaborador, debiendo adaptarse a las posibles respuestas y a los criterios de cualificación. La evaluación de desempeño tiene como finalidad conseguir que la organización sea más eficaz y competitiva mediante la comprobación del cumplimiento de los objetivos individuales por colaborador. Es de esta forma que se puede realizar una medición de la conducta y el rendimiento de los trabajadores que conforman la organización y el lograr los resultados sistemáticos, integrales y objetivos. Un sistema de evaluación, permite lograr datos bastante fiables y actualizados sobre el rendimiento de los colaboradores de una organización, asimismo, sirve de múltiples indicadores para poder ofrecer una fotografía del momento exacto del rendimiento de la organización y de cualquier empleado de manera particular. Además, genera ventajas para la empresa como para sus

colaboradores, pues incentiva las buenas prácticas, permitiendo reconocer a quienes presentan un esfuerzo para mejorar diariamente. Es una herramienta que disminuye los sesgos inconscientes al momento del monitoreo del rendimiento.

Según Arrogante (2022) es tarea del departamento de recursos humano de la organización el poder evaluar o controlar el desempeño de sus colaboradores, pues permite obtener datos para la toma de decisiones de manera posterior, si hay un bajo desempeño respecto a lo planificado, se podrán emprender acciones correctivas para evitar que se susciten nuevamente, si existe un buen desempeño de las actividades quiere decir que el trabajador está motivado y puede premiarse con un aumento de sueldo, de categoría, entre otros. El objetivo de esta evaluación está ligado directamente con el puesto de trabajo que desempeña el colaborador que está siendo evaluado. No se trata solo de juzgar o castigar, sino de ayudar, corregir, poder colaborar y optimizar los nexos personales en la organización de manera posterior, y a través de los indicadores podemos obtener información cuantificable en relación a los niveles de satisfacción y productividad, cuáles son las necesidades y/o aspiraciones del colaborador.

Entre las dimensiones referentes a la variable, estilos de liderazgo, tenemos al liderazgo coercitivo, liderazgo benevolente, liderazgo democrático y liderazgo participativo, las cuales se detallan a continuación:

Madrigal (2020) menciona que el efecto de liderazgo coercitivo en el clima de una compañía es tan nocivo que cuando es puesto en práctica es claro que la flexibilidad pasa a ser un acierto, asimismo, se puede apreciar que la toma de decisiones arriesgadas que aplica el líder liquida a las nuevas ideas, asimismo, se afirma que con el liderazgo coercitivo algunos subordinados tienen tanto recelo que adoptan actitudes de no cooperar con el líder.

De acuerdo a Cascón (2022), el líder benevolente, comprende a sus seguidores como realidad en sí mismas, no como el medio para poder lograr un fin, por ende los comprende, es decir es empático, acepta y es tolerante, desea



el bien para ellos, los ayuda en la medida de lo posible para que sean plenos, prestándoles ayuda y acompañándolos para que puedan cumplir sus fines.

De acuerdo a lo mencionado por Madrigal (2020), el líder democrático consigue confianza, respeto y compromiso de sus seguidores, este se toma el tiempo requerido para escuchar a sus colaboradores, deja que estos opinen acerca de las cosas que pueden afectar los logros de la organización, así como el modo en que ejecutan su trabajo. Este promueve la responsabilidad y flexibilidad, se preocupa por sus empleados, y les ayuda a cómo mantener alta la moral. Este liderazgo es realista, sabe que se puede lograr y que no resulta posible.

Según Ayse y Triant (2017), el liderazgo participativo impulsa la participación de los colaboradores ya que contribuyen en las decisiones que se tomaran, ya que estas se alimentan de los comentarios de los trabajadores. Cuando una organización necesita realizar cambios, el estilo de liderazgo participativo da soporte a que los colaboradores acepten los cambios propuestos pues desempeñan un valor en todo el proceso. Este estilo presenta desafíos cuando las empresas requieren tomar una decisión a corto plazo, involucrando al líder y a uno o más colaboradores en dicho proceso, sin embargo, el líder mantiene su autoridad en las decisiones finales. Este liderazgo se emplea cuando el líder comparte una porción de la información y sus seguidores tienen la otra parte, siendo de beneficio mutuo, ya que implica que los empleados forman parte del equipo, permitiendo al líder tomar mejores decisiones.

Las dimensiones referentes a la variable en estudio, es decir del desempeño laboral, son detalladas a continuación:

La productividad laboral es aquel vínculo existente respecto al valor de la cantidad producida y los recursos que han sido utilizados en la producción. Esta es medida a través del nexo que existe entre la producción realizada o que ha sido vendida y la cantidad de trabajo llevado a cabo en la producción en un lapso definido, la cual puede ejecutarse en el ámbito de una organización,

establecimiento, sector o un país (INEGI, 2015).

De acuerdo con Romani et al. (2023) la eficacia es la relación que se tiene de la magnitud respecto a las metas y objetivos que se han previsto en los presupuestos y programas con los que se cuenta para el cumplimiento de las metas establecidas.

Según Romani et al. (2023) la eficiencia consiste en ejecutar un trabajo o una tarea al menor costo posible y en el más corto tiempo, sin desperdiciar recursos monetarios, materiales y/o humanos, sin detrimento de la calidad del bien o servicio que se está ejecutando.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

Jeet y Kumar (2016) definen a la investigación como un proceso en el cual existe una recolección, análisis e interpretación de información frente al planteamiento de preguntas, sin embargo, para calificarlo como una investigación, el proceso debe presentar ciertas características, por ejemplo, debe ser en la medida de lo posible, controlada, rigurosa, sistemática, válida y verificable, teniendo una visión general sobre la realidad lo más aproximativa posible. La metodología escogida para la investigación fue de tipo básica, además de tener un enfoque cuantitativo, con la finalidad de explorar o describir las variables para después relacionarlos o compararlos.

El diseño de esta investigación presente fue no experimental, esto quiere decir que no se realizó la manipulación en ninguna de las variables planteadas, además el estudio fue transversal, ya que las variables se desarrollaron en un solo momento. El nivel de estudio tuvo un alcance correlacional causal, ya que a través de los datos se buscó hallar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica ubicada en el Callao, 2023.

La investigación presente, responde al siguiente diseño:

Influye en o causa

X  $\longrightarrow$  Y

Dónde:

X: Estilos de liderazgo (variable independiente)

Y: Desempeño laboral (variable dependiente)

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### Variables

Rodríguez et al. (2021) indica que las variables son el eje transversal de cualquier proyecto de investigación, desde el momento de su planteamiento a

partir de la idea que ocasiona su creación, siendo importante cuestionarse las variables que serán estudiadas, como serán identificadas, además de cómo medirlas y relacionarlas.

### **Definición de la variable independiente: Estilos de liderazgo**

Guerrero y Galindo (2020) indica que un líder influye en el equipo hacia el cumplimiento de un objetivo pactado, mientras que el mando es el poder motivar al equipo para direccionarlos hacia el alcance de un objetivo en común, dependiendo el estilo que aplique, se tendrán distintos impactos en la compañía, para ello el líder buscará el estilo más eficaz, siendo ello crucial para lograr el éxito.

La definición operacional de la variable estilos de liderazgo, hace referencia al comportamiento que el líder ejecuta frente a sus seguidores con la finalidad de poder dirigirlos al momento de cumplir sus labores y en consecuencia a lograr los objetivos propuestos en la organización. Para ello se han detallado cuatro dimensiones:

- Liderazgo coercitivo
- Liderazgo benevolente
- Liderazgo democrático
- Liderazgo participativo

Se ha establecido una escala valorativa tipo Likert, considerándose ordinal, en la cual se tienen 5 valoraciones:

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

### **Definición de la variable dependiente: Desempeño laboral**

Arenal (2022) menciona que el desempeño laboral es definido como el performance ejercido por un trabajador para el cumplimiento de sus funciones

en el que se analizan factores como la productividad, la calidad de lo que produce, así como la eficiencia aplicada para la ejecución de sus tareas.

La definición operacional de la variable desempeño laboral, hace referencia al resultado individual que se tiene de los trabajadores de una compañía y que tiene implicancia en el cumplimiento de los objetivos que ha definido la compañía. Para ello se han detallado tres dimensiones:

- Productividad laboral
- Eficacia
- Eficiencia laboral

Se ha establecido una escala valorativa tipo Likert, considerándose ordinal, en la cual se tienen 5 valoraciones:

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

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

DePoy y Gitlin (2016) mencionan que el investigador comienza con una idea clara de qué o quién quiere estudiar, es así que el grupo de estudio de interés se denomina población, definida como un conjunto de personas, elementos o ambos que comparten características en común, especificadas por el investigador.

Según Martínez et al. (2020) se denomina población a los sujetos que son objeto de estudio y sobre los que se genera la pregunta de la investigación. Para fines de la investigación presente, la población que es sujeto de estudio estuvo constituida por los 70 trabajadores de la empresa metalmecánica, ubicada en el Callao.

## **Muestra**

Según Martínez et al. (2020) la muestra se refiere a una porción de la población, siendo finita y es sobre ella que se miden las características de cada uno de los integrantes.

En lo que respecta a la investigación en estudio, se consideró una muestra censal, por tanto, estuvo conformada por los 70 trabajadores de la empresa Metalmecánica ubicada en el Callao.

## **Unidad de análisis**

Según Rodríguez et al. (2021) en toda investigación la unidad de análisis, es la unidad principal sobre el cual la investigación o investigador realizará la explicación de sus hallazgos al culminar el estudio, siendo este el elemento observable que tiene relación con los demás elementos que han sido analizados. Por tanto, la unidad de análisis de la investigación presente fueron los colaboradores de la empresa metalmecánica ubicada en el Callao.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Para efectos de la investigación presente, se hizo uso de una técnica llamada encuesta, a partir de ello la unidad de análisis, en este caso los colaboradores de la empresa metalmecánica ubicada en el Callao, fueron consultados a fin de averiguar sobre los estilos de liderazgo además del desempeño laboral. Los datos fueron recabados a través del instrumento denominado encuesta, el cual es un método descriptivo que permite recoger información puntal de personas a través de un cuestionario, que permite contrastar hipótesis planteadas sobre un determinado tema, pudiendo ser recabada de forma directa, por teléfono o correo electrónico (Ávila, 2020).

#### **Instrumento**

El instrumento utilizado para realizar el acopio de información fue un cuestionario. El proceso de encuesta, se realizó en base a este instrumento, siendo este de suma importancia para poder obtener los datos pertinentes para

el desarrollo de la investigación actual. Para ello se hizo uso de un cuestionario dividido en dos secciones correspondientes a las dos variables, teniendo una totalidad de 40 interrogantes medidas en una escala psicométrica denominada escala de Likert. En el caso de un cuestionario en la modalidad a escala, a cada pregunta se le asignó un determinado valor, lo cual permitió tabular de manera cuantitativa con la finalidad de medir en cada caso el nivel del aspecto investigado (Ávila, 2020).

**Tabla 1**

*Validación de juicio por experto*

Apellidos y nombres del experto	Grado del experto	Aprueba
Guardamino Palomino, Eduardo Alfredo	Magister	Sí
Moreno Román, Diego Ricardo	Magister	Sí
Ozejo Lapa, Natalia Micaela	Magister	Sí

**Tabla 2**

*Confiabilidad del instrumento*

Instrumento	Coeficiente	Ítems
Estilos de liderazgo	0.919	25
Desempeño laboral	0,893	15

*Nota.* Confiabilidad del instrumento aplicando Alfa de Cronbach.

### 3.5 Procedimientos

Como primer paso se aplicó la técnica de observación respecto al desempeño laboral que impera en una empresa metalmecánica ubicada en el Callao, y apreciar que influye sobre esta, partiendo de la hipótesis que los estilos de liderazgo que predominan en la compañía pueden tener una gran incidencia sobre el desempeño laboral de la empresa.

Una vez culminada la observación de las casuísticas que se desarrollan en la organización, se procedió con la revisión documental de los temas observados, evaluando como a través de la historia, en la actualidad, en el mundo, Latinoamérica y en el mismo Perú, los estilos de liderazgo han

presentado influjo en el desempeño laboral de una entidad, como lo es una compañía, y planteándose la problemática de la presente investigación y los objetivos planteados, así como las hipótesis propuestas.

Posterior a ello se recopilaron diversos antecedentes en artículos científicos y tesis de investigación de postgrado, que respaldan y justifican el desarrollo de la investigación presente, sumado a ello han sido recopilados marcos conceptuales de las variables propuestas, teorías, definiciones, entre otra información relevante al presente trabajo.

La presente investigación ha implicado la elaboración de instrumentos que permitieron recolectar información relevante de las variables, tanto dependiente como independiente, estas fueron aplicadas a través de técnicas para recolectar datos que implicó la aplicación de un cuestionario, que sirvió como base para llevar a cabo las pruebas estadísticas de correlación. Una vez aplicadas las pruebas y obtenidos los resultados, se continuó con la discusión respectiva.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Teniendo como finalidad poder utilizar el cuestionario, como primer paso se elaboró el planteamiento de los ítems, teniendo en consideración las variables, tanto independiente como la dependiente, y los indicadores involucrados en el estudio, aplicándose una escala de Likert de 5 niveles.

Posteriormente la información que se obtuvo de dichos cuestionarios pasó a ser tabulada en una hoja de cálculo xls (Excel) y exportada al software IBM SPSS Statistics 25.0, que permitió obtener el estadístico correspondiente. Asimismo, para poder determinar la confiabilidad que tiene el instrumento empleado se aplicó el alfa de Cronbach, que consiste en un índice psicométrico de fiabilidad para instrumentos de medida, cuya valoración se fundamenta en la covarianza de los ítems, indicando su consistencia interna. El alfa de Cronbach puede tomar valores desde 0 hasta 1, siendo los más cercanos al 1, aquellos que son más estables y consistentes, es decir de mayor confiabilidad (Jaramillo et al., 2020).



### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación presente consideró de mucha importancia los aspectos éticos, considerándose a las personas que han participado en dicho desarrollo, manteniéndose el anonimato pertinente de la información suministrado por estos, además de haberles otorgado el debido respeto y consideración.

La información obtenida en el presente trabajo fue obtenida sin adulteraciones, dándole fiabilidad y veracidad, información cimentada en el instrumento que se ha aplicado.

Asimismo, se ha tenido en consideración a los principios de ética que requiere un trabajo de investigación en la Universidad César Vallejo, como lo es la autonomía, beneficencia, competencia científica y profesional, así como la integridad humana, libertad, justicia, no maleficencia, respeto de la propiedad intelectual, probidad, responsabilidad, precaución y transparencia.

Por otro lado, una vez concluida la investigación, se procedió con la publicación de resultados, así como su difusión, con el debido consentimiento para la publicación, fomentando la autoría responsable y originalidad de las investigaciones y citando de manera correcta las referencias, adaptándose a los estándares internacionales que implica una publicación y acorde a lo exigido por la Universidad César Vallejo.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

**Tabla 3**

*Frecuencias de la variable estilos de liderazgo y sus dimensiones*

	Estilos de Liderazgo	Liderazgo coercitivo		Liderazgo benevolente		Liderazgo democrático		Liderazgo participativo			
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%		
Válido	Bajo	24	34,3	26	37,1	27	38,6	25	35,7	24	34,3
	Medio	23	32,9	25	35,7	25	35,7	22	31,4	24	34,3
	Alto	23	32,9	19	27,1	18	25,7	23	32,9	22	31,4
	Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

#### Análisis:

De la tabla 3, la variable estilos de liderazgo tiene tres niveles: bajo, medio y alto, cuyo porcentaje obtenido es de 34.3%, 32.9% y 32.9 respectivamente. Las dimensiones liderazgo coercitivo, liderazgo benevolente, liderazgo democrático y liderazgo participativo tienen en el nivel bajo 37.1%, 38.6%, 35.7% y 34.3% respectivamente, en el nivel medio 35.7%, 35.7%, 31.4% y 34.3% respectivamente y en el nivel alto 27.1%, 25.7%, 32.9% y 31.4% respectivamente.

**Tabla 4***Frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones*

		Desempeño		Productividad		Eficacia		Eficiencia	
		laboral		laboral				Laboral	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Válido	Bajo	24	34,3	29	41,4	26	37,1	29	41,4
	Medio	23	32,9	19	27,1	24	34,3	27	38,6
	Alto	23	32,9	22	31,4	20	28,6	14	20,0
	Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Análisis:

De la tabla 4, la variable desempeño laboral tiene tres niveles: bajo, medio y alto, cuyo porcentaje obtenido es de 34.3%, 32.9% y 32.9 respectivamente. Las dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral tienen en el nivel bajo 41.4%, 37.1% y 41.4% respectivamente, en el nivel medio 27.1%, 34.3% y 38.6% respectivamente y en el nivel alto 31.4%, 28.6% y 20% respectivamente.

**Tabla 5***Tabla cruzada de estilos de liderazgo con desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estilos de liderazgo	Bajo	15	7	2	24
		8,2	7,9	7,9	24,0
		21,4%	10,0%	2,9%	34,3%
	Medio	9	14	0	23
		7,9	7,6	7,6	23,0
		12,9%	20,0%	0,0%	32,9%
	Alto	0	2	21	23
		7,9	7,6	7,6	23,0
		0,0%	2,9%	30,0%	32,9%
Total		24	23	23	70
		24,0	23,0	23,0	70,0
		34,3%	32,9%	32,9%	100,0%

**Análisis:**

De la tabla 5, del total de encuestados, el 34.3% indicó que el estilo de liderazgo es bajo, mientras que el desempeño laboral representa 21.4% bajo, 10% medio y 2.9% alto. También el 32.9% indicó que el estilo de liderazgo es medio, mientras que el desempeño laboral representa 12.9% bajo, 20% medio y 0% alto. En tanto que el 32.9% indicó que el estilo de liderazgo es alto, mientras que el desempeño laboral representa 0% bajo, 2.9% medio y 30% alto. En conclusión, cualquier sea el valor de los estilos de liderazgo, el desempeño laboral representa 34.3% bajo, 32.9% medio y 32.9% alto.

**Tabla 6***Tabla cruzada de estilos de liderazgo con productividad laboral*

		Productividad laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estilos de liderazgo	Bajo	16	5	3	24
		9,9	6,5	7,5	24,0
		22,9%	7,1%	4,3%	34,3%
	Medio	13	9	1	23
		9,5	6,2	7,2	23,0
		18,6%	12,9%	1,4%	32,9%
	Alto	0	5	18	23
		9,5	6,2	7,2	23,0
		0,0%	7,1%	25,7%	32,9%
Total	29	19	22	70	
	29,0	19,0	22,0	70,0	
	41,4%	27,1%	31,4%	100,0%	

**Análisis:**

De la tabla 6, del total de encuestados, el 34.3% indicó que el estilo de liderazgo es bajo, mientras que la productividad laboral representa 22.9% bajo, 7.1% medio y 4.3% alto. También el 32.9% indicó que el estilo de liderazgo es medio, mientras que la productividad laboral representa 18.6% bajo, 12.9% medio y 1.4% alto. En tanto que el 32.9% indicó que el estilo de liderazgo es alto, mientras que la productividad laboral representa 0% bajo, 7.1% medio y 25.7% alto. En conclusión, cualquier sea el valor de los estilos de liderazgo, la productividad laboral representa 41.4% bajo, 27.1% medio y 31.4% alto.

**Tabla 7***Tabla cruzada de Estilos de Liderazgo con Eficacia*

		Eficacia			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estilos de liderazgo	Bajo	15	6	3	24
		8,9	8,2	6,9	24,0
		21,4%	8,6%	4,3%	34,3%
	Medio	10	12	1	23
		8,5	7,9	6,6	23,0
		14,3%	17,1%	1,4%	32,9%
	Alto	1	6	16	23
		8,5	7,9	6,6	23,0
		1,4%	8,6%	22,9%	32,9%
Total		26	24	20	70
		26,0	24,0	20,0	70,0
		37,1%	34,3%	28,6%	100,0%

**Análisis:**

De la tabla 7, del total de encuestados, el 34.3% indicó que el estilo de liderazgo es bajo, mientras que la eficacia representa 21.4% bajo, 8.6% medio y 4.3% alto. También el 32.9% indicó que el estilo de liderazgo es medio, mientras que la eficacia representa 14.3% bajo, 17.1% medio y 1.4% alto. En tanto que el 32.9% indicó que el estilo de liderazgo es alto, mientras que la eficacia representa 1.4% bajo, 8.6% medio y 22.9% alto. En conclusión, cualquier sea el valor de los estilos de liderazgo, la eficacia representa 37.1% bajo, 34.3% medio y 28.6% alto.

**Tabla 8***Tabla cruzada de Estilos de Liderazgo con Eficiencia Laboral*

		Eficiencia Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Estilos de liderazgo	Bajo	16	7	1	24
		9,9	9,3	4,8	24,0
		22,9%	10,0%	1,4%	34,3%
	Medio	13	9	1	23
		9,5	8,9	4,6	23,0
		18,6%	12,9%	1,4%	32,9%
	Alto	0	11	12	23
		9,5	8,9	4,6	23,0
		0,0%	15,7%	17,1%	32,9%
Total		29	27	14	70
		29,0	27,0	14,0	70,0
		41,4%	38,6%	20,0%	100,0%

**Análisis:**

De la tabla 8, del total de encuestados, el 34.3% indicó que el Estilo de Liderazgo es bajo, mientras que la Eficiencia Laboral representa 22.9% bajo, 10% medio y 1.4% alto. También el 32.9% indicó que el Estilo de Liderazgo es medio, mientras que la Eficiencia Laboral representa 18.6% bajo, 12.9% medio y 1.4% alto. En tanto que el 32.9% indicó que el Estilo de Liderazgo es alto, mientras que la Eficiencia Laboral representa 0% bajo, 15.7% medio y 17,1% alto. En conclusión, cualquier sea el valor de los Estilos de Liderazgo, la Eficiencia Laboral representa 41.4% bajo, 38.6% medio y 20% alto.

## RESULTADOS INFERENCIALES

### Prueba de la bondad de ajuste

**Tabla 9**

*Prueba de la bondad de ajuste al modelo de análisis de los estilos de liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral*

Estilos de liderazgo incide en:		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Desempeño laboral	Pearson	5,001	2	,082
	Desvianza	5,307	2	,070
Productividad laboral	Pearson	3,617	2	,164
	Desvianza	4,093	2	,129
Eficacia	Pearson	3,288	2	,193
	Desvianza	3,244	2	,197
Eficiencia laboral	Pearson	1,631	2	,442
	Desvianza	2,278	2	,320

Nota. Prueba de bondad de ajuste al modelo de análisis de estilos de liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral.

H0: El modelo se ajusta adecuadamente a los datos en prueba.

H1: El modelo no se ajusta adecuadamente a los datos en prueba.

Considerando las hipótesis, los resultados obtenidos evidenciaron que los estilos de liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral concluyen con un valor de Chi-cuadrado de 5,001.

En referencia a los resultados hallados, se tiene que los estilos de liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral tiene un valor estadístico Chi-cuadrado de 5,001, cuyo valor es menor al que se muestra en la tabla estadística de dicho indicador. Adicionalmente, cuenta con una significancia de  $0,082 > 0,05$ , por consiguiente, la hipótesis alterna es rechazada, indicando que el modelo es el adecuado. Respecto a la dimensión productividad laboral la significancia fue de  $0,164 > 0,05$ , por consiguiente, la hipótesis alterna es rechazada, indicando que el modelo se ajusta. De igual manera la dimensión eficacia cuenta con una significancia fue de  $0,193 > 0,05$ , por consiguiente, la hipótesis alterna es rechazada, indicando que el modelo se ajusta. Por último, la dimensión eficiencia laboral la significancia fue de  $0,442 > 0,05$ , por consiguiente, la hipótesis alterna es rechazada, indicando que el modelo se adecua y ajusta.



## Prueba de variabilidad

**Tabla 10**

*Prueba variabilidad de la incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral*

Estilos de liderazgo incide en:	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Desempeño laboral	,592	,666	,408
Productividad laboral	,469	,530	,292
Eficacia	,385	,433	,222
Eficiencia laboral	,427	,485	,264

Nota. Prueba de variabilidad de la incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral.

De acuerdo a la tabla 10, respecto a los indicadores, se eligió a Nagelkerke teniendo en cuenta que era el dato más exacto y cuya variabilidad fue de 66,6% para el desempeño laboral, 53% para la productividad laboral, 43,3% para la eficacia y 48,5% para la eficiencia laboral. Concluyendo que los estilos de liderazgo causan un nivel de porcentaje considerable respecto a los resultados obtenidos para el desempeño laboral y sus dimensiones.

## Prueba de normalidad

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad de desempeño laboral y estilos de liderazgo*

<b>Pruebas de normalidad</b>							
	Estilos de liderazgo	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	Bajo	,382	24	,000	,691	24	,000
	Medio	,392	23	,000	,622	23	,000
	Alto	,532	23	,000	,324	23	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Análisis:

En la tabla 11, puede apreciarse que la significancia es  $0.000 < 0.05$  por lo tanto la prueba es no normal, por ello, se utilizó regresión logística ordinal, por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

## HIPÓTESIS GENERAL

**Ho:** Los estilos de liderazgo no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de colaboradores en una empresa Metalmecánica, Callao 2023.

**Ha:** Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de colaboradores en una empresa Metalmecánica, Callao 2023.

**Tabla 12**

*Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral*

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desemp.=1]	-5,533	1,038	28,432	1	,000	-7,567	-3,500
	[Desemp.=2]	-2,356	,741	10,101	1	,001	-3,808	-,903
	[Estilos=1]	-5,947	1,097	29,379	1	,000	-8,097	-3,796
Ubicación	[Estilos=2]	-5,227	1,064	24,140	1	,000	-7,312	-3,142
	[Estilos=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Análisis:

De la tabla 12 puede apreciarse que los estilos de liderazgo inciden en el desempeño laboral con el valor de Wald de  $29,379 > 4$ , asimismo, se tiene una significancia de  $0.000 < 0.05$ , por ello la hipótesis alterna es aceptada. Asimismo, en el nivel 1 del umbral de la prueba de Wald para el caso del desempeño laboral, se tiene un valor de  $28,432 > 4$  y un valor de significancia de  $0.000 < 0.05$ , lo que sustenta que los estilos de liderazgo inciden en el desempeño laboral.

## Prueba de normalidad

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad de productividad laboral y estilos de liderazgo*

<b>Pruebas de normalidad</b>							
	Estilos de liderazgo	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Productividad laboral	Bajo	,404	24	,000	,656	24	,000
	Medio	,355	23	,000	,711	23	,000
	Alto	,479	23	,000	,512	23	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Análisis:

En la tabla 13, puede apreciarse que la significancia es  $0.000 < 0.05$  por lo tanto la prueba es no normal, por ello se utilizó regresión logística ordinal, por consiguiente, la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alterna se acepta.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

**Ho:** Los estilos de liderazgo no se relacionan significativamente con la productividad laboral de colaboradores en una empresa Metalmecánica, Callao 2023.

**Ha:** Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la productividad laboral de colaboradores en una empresa Metalmecánica, Callao 2023.

**Tabla 14**

*Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de los estilos de liderazgo en la productividad laboral*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Product=1]	-3,451	,696	24,590	1	,000	-4,815	-2,087
	[Product=2]	-1,321	,510	6,710	1	,010	-2,320	-,321
	[Estilos=1]	-4,038	,788	26,233	1	,000	-5,583	-2,493
Ubicación	[Estilos=2]	-3,779	,776	23,692	1	,000	-5,300	-2,257
	[Estilos=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Análisis:

De la tabla 14 puede apreciarse que los estilos de liderazgo inciden en la productividad laboral con el valor de Wald de  $26,233 > 4$ , asimismo, se tiene una significancia de  $0.000 < 0.05$ , por ello la hipótesis alterna es aceptada. Asimismo, en el nivel 1 del umbral de la prueba de Wald para el caso de la productividad laboral, se tiene un valor de  $24,590 > 4$  y un valor de significancia de  $0.000 < 0.05$ , lo que sustenta que los estilos de liderazgo inciden en la productividad laboral.

## Prueba de normalidad

**Tabla 15**

*Prueba de normalidad de eficacia y estilos de liderazgo*

		<b>Pruebas de normalidad</b>					
Estilos de liderazgo		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Eficacia	Bajo	,381	24	,000	,690	24	,000
	Medio	,314	23	,000	,736	23	,000
	Alto	,424	23	,000	,633	23	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Análisis:

En la tabla 15, puede apreciarse que la significancia es  $0.000 < 0.05$  por lo tanto la prueba es no normal, por ello se utilizó regresión logística ordinal, por consiguiente, la hipótesis nula se rechaza y la hipótesis alterna acepta.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

**Ho:** Los estilos de liderazgo no se relacionan significativamente con la eficacia de colaboradores en una empresa Metalmecánica, Callao 2023.

**Ha:** Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la eficacia de colaboradores en una empresa Metalmecánica, Callao 2023.

**Tabla 16**

*Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de los estilos de liderazgo en la eficacia*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Eficacia=1]	-3,097	,622	24,779	1	,000	-4,316	-1,878
	[Eficacia=2]	-,826	,450	3,367	1	,066	-1,709	,056
	[Estilos=1]	-3,499	,720	23,623	1	,000	-4,910	-2,088
Ubicación	[Estilos=2]	-2,979	,694	18,404	1	,000	-4,340	-1,618
	[Estilos=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De la tabla 16 puede apreciarse que los estilos de liderazgo inciden en la eficacia con el valor de Wald de  $23,623 > 4$ , asimismo, se tiene una significancia de  $0.000 < 0.05$ , por ello la hipótesis alterna es aceptada. Asimismo, en el nivel 1 del umbral de la prueba de Wald para el caso de la eficacia, se tiene un valor de  $24,779 > 4$  y un valor de significancia de  $0.000 < 0.05$ , lo que sustenta que los estilos de liderazgo inciden en la eficacia.

## Prueba de normalidad

**Tabla 17**

*Prueba de normalidad de eficiencia laboral y estilos de liderazgo*

		Pruebas de normalidad					
Eficiencia laboral	Estilos de liderazgo	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	Bajo	,409	24	,000	,654	24	,000
	Medio	,355	23	,000	,711	23	,000
	Alto	,347	23	,000	,639	23	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Análisis:

En la tabla 17, puede apreciarse que la significancia es  $0.000 < 0.05$  por lo tanto la prueba es no normal, por ello se utilizó regresión logística ordinal, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.



### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

**Ho:** Los estilos de liderazgo no se relacionan significativamente con la eficiencia laboral de colaboradores en una empresa Metalmecánica, Callao 2023.

**Ha:** Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la eficiencia laboral de colaboradores en una empresa Metalmecánica, Callao 2023.

**Tabla 18**

*Prueba de regresión logística ordinal de la incidencia de los estilos de liderazgo en la productividad laboral*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Eficienc=1]	-3,350	,787	18,138	1	,000	-4,891	-1,808
	[Eficienc=2]	-,152	,415	,134	1	,714	-,965	,661
	[Estilos=1]	-4,010	,880	20,783	1	,000	-5,734	-2,286
Ubicación	[Estilos=2]	-3,589	,862	17,357	1	,000	-5,278	-1,901
	[Estilos=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De la tabla 18 puede apreciarse que los estilos de liderazgo inciden en la eficiencia laboral con el valor de Wald de  $20,783 > 4$ , asimismo, se tiene una significancia de  $0.000 < 0.05$ , por ello la hipótesis alterna es aceptada. Asimismo, en el nivel 1 del umbral de la prueba de Wald para el caso de la eficiencia laboral, se tiene un valor de  $18,138 > 4$  y un valor de significancia de  $0.000 < 0.05$ , lo que sustenta que los estilos de liderazgo inciden en la eficiencia laboral.

## V. DISCUSIÓN

En referencia al objetivo general, se procede a realizar la discusión de los resultados que se han obtenidos en la presente investigación, en relación a poder determinar la incidencia que presentan los estilos de liderazgo en el desempeño laboral de colaboradores de una empresa metalmecánica, Callao 2023.

Se reportaron resultados inferenciales empleando la regresión logística ordinal, llegándose a determinar que los datos que fueron analizados correspondían al modelo de ajuste, donde se obtuvo un valor de Pearson Chi cuadrado de 0,082 mayor que 0.05 en la bondad de ajuste, infiriéndose que el modelo si corresponde. Asimismo, se pudo observar en la variabilidad, haciendo uso de los indicadores de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden, considerándose al segundo indicador como el más preciso, obteniéndose un valor de 0,666, eso quiere decir que el 66,6% de los resultados que se obtuvieron respecto al desempeño laboral de la compañía metalmecánica tienen como causa a los estilos de liderazgo.

En dicho orden de hallazgos, se utilizó el estadístico de Wald encontrándose que la significancia obtenida fue de  $0,000 < 0.05$ , con estos valores es aceptada la hipótesis alterna o también denominada hipótesis del investigador. Asimismo, en el nivel 1 del umbral de la prueba de Wald, se muestra un valor de  $28,432 > 4$  y una significancia de  $0,000 < 0,05$ , lo que sustenta la incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral. De esta manera se pudo demostrar de forma estadística que los estilos de liderazgo tienen una incidencia significativa en el desempeño laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica.

Dicho resultado se contrasta con la tabla cruzada de los estilos de liderazgo con desempeño laboral, donde se puede observar que cuando los estilos de liderazgo alcanzan un nivel bajo de 34,3% el desempeño laboral logra alcanzar su porcentaje más alto de 21,4% en el nivel bajo. Asimismo, cuando el nivel de estilos de liderazgo es alto ascendiendo a un valor de 32,9%, el desempeño laboral tiene un aumento positivo de 30% en el nivel alto. De esta

manera se puede demostrar que las variables en mención se direccionan en el mismo sentido, demostrándose una correlación directa y positiva entre estas.

Respecto al estudio de Zanabria (2022), el cual a través de su investigación en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de la ciudad de Camaná sobre cómo influye el liderazgo sobre el desempeño laboral de los colaboradores, concluyó que no existe efecto entre ambas variables, obteniendo una significancia de  $0,484 > 0,05$ . Esto resulta contradictorio en relación a la presente investigación en la cual se confirma que los estilos de liderazgo si inciden en el desempeño laboral de colaboradores en una compañía metalmecánica en Callao del año 2023, obteniéndose una significancia de  $0,000 < 0,05$  que sustenta la hipótesis general planteada.

Por otra parte, Rojas (2022) a través de su investigación sobre los estilos de liderazgo en la alta dirección del Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua y el desempeño laboral, aplicando un enfoque de tipo cuantitativo y con una metodología de tipo correlacional – causal, concluyendo que ambas variables se relacionan, coincidiendo con el resultado obtenido en la investigación presente.

Asimismo, Quinde (2022) en su estudio de tipo cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional, concluye que existe incidencia entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de la Cooperativa ubicada en Ambato, lo cual también coincide con la presente investigación, corroborándose de igual manera la incidencia entre las dos variables sujeto de estudio.

Respecto al primer objetivo específico, se observó en la variabilidad aplicando los indicadores de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden, considerándose al segundo como el más preciso, se tuvo un valor de 0,530, eso quiere decir una relación positiva de 53%, además de una significancia de 0,000, siendo menor a 0.05, asumiéndose la hipótesis alterna en donde los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con la productividad laboral de los trabajadores de la empresa en estudio.

Ello pudo contrastarse con el estudio de Ponce (2020) que presentó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y transversal, en el cual se llega a la conclusión que existe una relación significativa entre los estilos de

liderazgo y la productividad laboral, corroborándose así la incidencia que existe entre ambos.

Además, respecto al segundo objetivo específico, se observó en la variabilidad aplicando los indicadores de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden, considerándose al segundo como el más preciso, se tuvo un valor de 0,433, eso quiere decir una relación positiva de 43,3%, además de una significancia de  $0,000 < 0.05$ , por lo tanto, se asume la hipótesis alterna en donde los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con la efectividad de los trabajadores de la empresa en estudio.

De acuerdo al estudio de Díaz y Díaz (2021) que examinó la relación de las conductas del liderazgo y la efectividad organizacional en una institución educativa, en el cual concluye que es posible desarrollar conductas de liderazgo con el fin de incrementar la efectividad dentro de una compañía, lo cual coincide con los resultados que se obtuvieron en la investigación presente en donde se corrobora que hay una relación positiva de los estilos de liderazgo con la efectividad laboral.

Del mismo modo, respecto al tercer objetivo específico, se observó en la variabilidad aplicando los indicadores de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden, considerándose al segundo como el más preciso, se obtuvo un valor de 0,485, eso quiere decir una relación positiva de 48,5%, además de una significancia de  $0,000 < 0.05$ , por lo tanto, se asume la hipótesis alterna en donde los estilos de liderazgo se relacionan de manera significativa con la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa en estudio.

En su artículo de investigación, Hernández (2022), ejecutó un muestreo censal, a partir de 113 colaboradores, tuvo como resultado que estos no se encuentran de acuerdo con el liderazgo que predomina en la institución en estudio, concluyéndose que ello afecta a dimensiones, como la eficiencia y efectividad, debilitando el desempeño de la organización, es decir existe una incidencia del liderazgo, lo cual corrobora con el presente estudio en donde se tiene como resultados que hay una relación existente de los estilos de liderazgo con la eficiencia laboral de la empresa en estudio.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** En relación al objetivo general se concluye que los estilos de liderazgo inciden significativamente en el desempeño laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023, conforme al resultado estadístico de Nagelkerke que arrojó un 66,6% de correlación.

**Segunda.** En relación al primer objetivo específico se concluye que los estilos de liderazgo inciden significativamente en la productividad laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023, conforme al resultado estadístico de Nagelkerke que arrojó un 53% de correlación.

**Tercera.** Acerca del segundo objetivo específico se concluye que los estilos de liderazgo inciden significativamente en la eficacia de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023, conforme al resultado estadístico de Nagelkerke que arrojó un 43,3% de correlación.

**Cuarta.** Además, respecto al tercer objetivo específico se concluye que los estilos de liderazgo inciden significativamente en la eficiencia laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023, conforme al resultado estadístico de Nagelkerke que arrojó un 48,5%% de correlación.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** La gerencia de la compañía metalmecánica debe considerar a todos los niveles jerárquicos en un plan de acción para lograr el mejoramiento del desempeño laboral, con el fin de poder asegurar el cumplimiento de los objetivos planteados por la compañía, y así poder reforzar y fortalecer la apreciación de los colaboradores respecto al estilo de liderazgo que se aplica en la compañía.

**Segunda.** La gerencia y jefes de primera línea de la empresa metalmecánica debe proponer estrategias para la mejora del empoderamiento de los líderes que cuentan con personal a cargo, así como brindar capacitaciones del reforzamiento de habilidades blandas para potenciar el nexo que estos tienen con sus colaboradores.

**Tercera.** La gerencia de Capital Humano de la empresa metalmecánica debe buscar que todos los colaboradores se identifiquen con la compañía a través de actividades de integración multinivel, que refleje el compromiso de las cabezas con todos los colaboradores que conforman la fuerza humana de la organización.

**Cuarta.** La empresa metalmecánica debe ejecutar encuestas para recabar información relevante suministrada por los colaboradores a fin de mejorar la gestión de la compañía y tener una perspectiva mucho más amplia, que permita optimizar de mejor manera los resultados organizacionales y el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Acosta, H., Inostroza, R. & Vásquez, M. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología, 30(1)*. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Alemaný, J. (2023). *Liderazgo imperfecto: Educando a los líderes del futuro*. Editorial Plataforma, España. [https://books.google.com.pe/books?id=taS4EAAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=taS4EAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)
- Alvear, L., Luna, O., Navarro, S. & Salas, B. (2019). Estilos de liderazgo de la alta dirección en industrias exportadoras de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia, 24(86)*, pp. 575-591. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i86.23781>
- Arenal, C. (2022). *Gestión del equipo de trabajo del almacén*. Editorial Tutor Formación. [https://books.google.com.pe/books?id=Cp1vEAAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=Cp1vEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true)
- Arguello, V., Duran J., García, A. & Rojas H. (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Bolívar. *Revista Alfa Publicaciones, 4(3.1)*, pp 235-252. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i3.1.251>
- Arrascue, E. (2022). *El Liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de esparcimiento Jockey Club – Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Institucional UNPRG. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10360/Arrascue\\_Becerra\\_Eduardo\\_Abraham.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10360/Arrascue_Becerra_Eduardo_Abraham.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Arrogante, A. (2022). *Organización de eventos empresariales* (2ª ed.). Ediciones Paraninfo. [https://books.google.com.pe/books?id=o4h3EAAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=o4h3EAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)
- Ávila, R. (2020). *Sociología I*. Editorial Soluciones Educativas Klik. [https://books.google.com.pe/books?id=WIs7EAAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=WIs7EAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true)
- Ayensa, A. (2022). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa* (1ª ed.). Ediciones Paraninfo. [https://books.google.com.pe/books?id=IKV3EAAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=IKV3EAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)
- Ayse, Y. & Triant, F. (2017). *Corporate Risk Management for International Business Accounting, Finance, Sustainability, Governance & Fraud: Theory and Application*. Springer Nature Singapore. [https://books.google.com.pe/books?id=TXckDwAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=TXckDwAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true)
- Bieńkowska, A. & Tworek, K. (2023). *Leadership Styles and Job Performance: The Impact of Fake Leadership on Organizational Reliability*. *Routledge Studies in Leadership Research*. Taylor & Francis. [https://books.google.com.pe/books?id=AkDkEAAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=AkDkEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true)
- Boy, A., Espinoza, A., Olmos, D. & Carlos, J. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista venezolana de gerencia*, 27 (100), pp. 1462-1473. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>
- Broncano, D., Anaya, C. & Martínez, C. (2021). Estilos de liderazgo y desempeño laboral en las instituciones educativas particulares de la ciudad de Huaraz. *Llalliq*, 1(1), pp. 46–56. <https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/827>



- Bruno, C. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la Escuela de Tecnología de la Información del SENATI – Huacho*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3083/Carlos%20Orlando%20Claros%20V%C3%A1squez.pdf?sequence=1>
- Cantero, J. (2021). *Continuidad versus transformación: ¿qué función pública necesita España?* Editor INAP. [https://books.google.com.pe/books?id=0qVCEAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=0qVCEAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)
- Caravedo, B. (2020). *¿Qué tipo de liderazgo necesita el Perú?* Universidad del Pacífico, Perú. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/251/INT51.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, N. (2021). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad de César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70643/Carrasco\\_CNN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70643/Carrasco_CNN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cascón, L. (2022). *LÍDER-A: 7 Palancas del liderazgo*. Editorial Kolima, Madrid. [https://books.google.com.pe/books?id=T4yeEAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=T4yeEAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true)
- Chinchay, W. & Chávarry, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista venezolana de gerencia*, 26 (5), pp. 650-662. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>

- Clegg, S., Gonzales, D. & Ramírez, G. (2020). *Tratado de estudios organizaciones: volumen 2: Exploración de las temáticas*. Editorial Universidad EAFIT.  
[https://books.google.com.pe/books?id=wgDZDwAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=wgDZDwAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)
- DePoy, E. & Gitlin, L. (2015). *Introduction to Research - E-Book: Understanding and Applying Multiple Strategies*. Elsevier Health Sciences.  
[https://books.google.com.pe/books?id=XDETbwAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=XDETbwAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)
- De la Cruz, D. (2022). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad de César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81557/De%20La%20Cruz\\_SDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81557/De%20La%20Cruz_SDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, E. & Díaz, K. (2021). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. *Región y sociedad*, 33, e1412.  
<https://doi.org/10.22198/rys2021/33/1412>
- Fernández, M. (2019). *Los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, y su impacto en el desempeño laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UNAL.  
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/76121/1053835066.2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Ferro, J. (2020). *Curso monográfico de inteligencia emocional aplicada a la esfera personal y laboral*.  
[https://books.google.com.pe/books?id=hGnKDwAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=hGnKDwAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=true)

Geraldo, L., Mera A. & Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*.

<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/501/589>

Gerhardt, P. (2019). *Communication: Leader's Guide To Step-by-Step Effective Communication*. Supervision Essentials Academy.

[https://books.google.com.pe/books?id=MrCxDwAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=MrCxDwAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true)

Gómez, N. & Macías, N. (2022). Liderazgo organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa General Eloy Alfaro. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun*, 6(11). <https://doi.org/10.46296/yc.v6i11edespnov.0240>

Guerrero, J. & Galindo, J. (2020). *Administración 2*. Grupo Editorial Patria. [https://books.google.com.pe/books?id=YpctEAAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=YpctEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)

Guevara, S. & Quiñónez, J. (2023). *Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los funcionarios de la oficina técnica del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda Esmeraldas – MIDUVI*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional PUCESE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/3500/1/TESIS%20OSABRINA%20GUEVARA%20Y%20JENNIFER%20QUI%C3%91ONEZ.pdf>

Hernández, C. (2023). *Avances de investigación de las organizaciones con un enfoque interdisciplinario*. Ediciones Días de Santos. [https://books.google.com.pe/books?id=7BWtEAAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=7BWtEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)

- Hernández, H. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local – Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(2), pp. 7-16.  
<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Hilario, S. (2022). *Coaching de equipos*. Ediciones de la U, Colombia.  
[https://books.google.com.pe/books?id=EPJ8EAAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=EPJ8EAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=true)
- Incio, F. & Capuñay, D. (2020). Liderazgo directivo y desempeño de docentes en instituciones educativas particulares. *Resista Científica Epistemia*, 4(3), pp. 119-128.  
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/1422/1960>
- INEGI. (2015). *Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México.  
[https://books.google.com.pe/books?id=58HODwAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=58HODwAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true)
- Jaramillo, I., Vargas, E. & Trujillo, E. (2012). *Médicos y derechos*. Universidad de los Andes, Colombia.  
[https://books.google.com.pe/books?id=LGx8EAAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=LGx8EAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true)
- Jeet, T. & Kumar, S. (2016). *Research Methodology*. SBPD Publications.  
[https://books.google.com.pe/books?id=The2DQAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=The2DQAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true)
- Lowe, B. (2019). *Middle Leadership for 21st Century Schools: From compliance to commitment*. Crown House Publishing.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Middle\\_Leadership\\_for\\_21st\\_Century\\_School/m2W-DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Middle+leadership+21st+century+scho](https://www.google.com.pe/books/edition/Middle_Leadership_for_21st_Century_School/m2W-DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Middle+leadership+21st+century+scho)

ols&printsec=frontcover

Madrigal, B. (2020). *Líderes y liderazgo*. Editorial Universidad de Guadalajara, México.

[https://books.google.com.pe/books?id=cTEHEAAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=cTEHEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)

Marquis, B. & Huston, C. (2009). *Leadership roles and management functions in nursing: theory and application*.

[https://books.google.com.pe/books?id=38mzZLwcOe0C&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=38mzZLwcOe0C&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true)

Martínez, M., Sánchez-Villegas, A., Toledo, E. & Faulin, J. (2020). *Bioestadística amigable* (4<sup>a</sup> edición). Editorial Elsevier.

[https://books.google.com.pe/books?id=C8rSDwAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=C8rSDwAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true)

Mendonca, M. & Kanungo, R. (2007). *Ethical Leadership*. McGraw-Hill Education.

[https://books.google.com.pe/books?id=TScwwcJrA4QC&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=TScwwcJrA4QC&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)

Nash, B. (2022). *Transformational and Transactional Leadership in Mental Health and Substance Abuse Organizations*. iUniverse.

[https://books.google.com.pe/books?id=1NI0EAAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=1NI0EAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Ordóñez, N. (2021). *Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente bachillerato de instituciones educativas fiscales del Cantón Santa Elena*. [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena].

Repositorio Institucional UPSE.  
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6605/1/UPSE-PTH-2021-0005.pdf>

- Pereyra, E., Rey de Castro, D. & Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industrial Data*, 25(1), pp. 229-264. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Ponce, J. (2020). Estilos de liderazgo y productividad de los colaboradores del área de ventas de una empresa de gestión comercial del norte del país. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24088/TESIS%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Prospel E., Romero, L. & Jaya, I. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. *Digital Publisher CEIT*, 7(3), pp. 184-196. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>
- Quinde, J. (2022). *Estilo de liderazgo y el desempeño en equipos de alto rendimiento en el sector financiero*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35280/1/141%20GTH.pdf>
- Quintana, D. & Tarqui, C. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao – Perú. *Revista Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1). <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Rabanal, R. & Huamán, C. (2020). Tipos de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(2), pp. 26-30. <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20192.525>

- Randolph, G. (2021). *Formar de mejorar las cualidades de liderazgo: Lidere, empodere y motive a sus empleados: incentive y fortalezca a sus empleados*. Editorial Babelcube Inc. [https://books.google.com.pe/books?id=82RNEAAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&pg=PA3&dq=estilos+de+liderazgo&hl=es&redir\\_esc=y#v=onepage&q=estilos%20de%20liderazgo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=82RNEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&pg=PA3&dq=estilos+de+liderazgo&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q=estilos%20de%20liderazgo&f=false)
- Romani, G, Romani, N. & Roque, N. (2023). *La eficiencia de la calidad de servicio al clientes de las entidades financieras*. Editorial Proyecto CIDE, Perú. [https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2392/1/2Libro%20La%20Eficiencia.VF\\_24\\_5\\_2023pdf.pdf](https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2392/1/2Libro%20La%20Eficiencia.VF_24_5_2023pdf.pdf)
- Rodríguez, C., Breña, J. & Esenarro, D. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo. [https://books.google.com.pe/books?id=5jFJEAAAQBAJ&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=5jFJEAAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true)
- Rojas, F. (2022). *Estilos de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del proyecto especial Jaén San Ignacio Bagua, distrito y provincia de Jaén*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4619>
- Schroeder, C. (2012). *Leadership and Management - A closer look on Differences and Managerial Roles*. GRIN Verlag. [https://books.google.com.pe/books?id=UUc5W8VgXcUC&newbks=1&newbks\\_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=UUc5W8VgXcUC&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)
- Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 11(30), pp. 76-99. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>

Yallercco, L. & Umire, Y. (2020). Estilos de Liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 13(1), pp. 32-36. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1343>

Zanabria, J. (2022). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral en una Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Camaná, Arequipa*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86346/Zanabria\\_OJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86346/Zanabria_OJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



## ANEXOS

### A. Matriz de consistencia

#### ESTILOS DE LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE COLABORADORES EN UNA EMPRESA METALMECÁNICA, CALLAO 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la incidencia de los estilos de liderazgos en el desempeño laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023?</p>	<p><b>Objetivo principal:</b> Determinar la incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Los estilos de liderazgo inciden significativamente en el desempeño laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023</p>		<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> cuantitativo</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental, Correlacional-causal Transversal.</p> <p style="text-align: center;">Influye en o causa <b>X → Y</b></p> <p><b>Donde:</b> <b>X:</b> Estilos de liderazgo (variable independiente) <b>Y:</b> Desempeño laboral (variable dependiente)</p> <p><b>Población y muestra:</b> 70 colaboradores</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección:</b> Encuestas y cuestionarios</p>
<p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la incidencia de los estilos de liderazgo en la productividad laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la incidencia de los estilos de liderazgo en la productividad laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023.</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b> Los estilos de liderazgo inciden significativamente en la productividad laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023.</p>	<p><b>Variable independiente:</b> Tipos de liderazgo</p>	
<p>¿Cuál es la incidencia de los estilos de liderazgo en la eficacia de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023?</p>	<p>Determinar la incidencia de los estilos de liderazgo en la eficacia de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023.</p>	<p>Los estilos de liderazgo inciden significativamente en la eficacia de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023.</p>	<p><b>Variable dependiente:</b> Desempeño laboral</p>	
<p>¿Cuál es la incidencia de los estilos de liderazgo en la eficiencia laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica en el Callao?</p>	<p>Determinar la incidencia de los estilos de liderazgo en la eficiencia laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023.</p>	<p>Los estilos de liderazgo inciden significativamente en la eficiencia laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023.</p>		

## B. Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ECALA DE MEDICIÓN
<p><b>Variable independiente</b> Estilos de liderazgo</p>	<p>Un líder influye en el equipo hacia el cumplimiento de un objetivo pactado, mientras que el mando es el poder motivar al equipo para direccionarlos hacia el alcance de un objetivo en común, dependiendo el estilo que aplique, se tendrán distintos impactos en la compañía, para ello el líder buscará el estilo más eficaz, siendo ello crucial para lograr el éxito. (Guerrero y Galindo, 2020)</p>	<p>Los estilos de liderazgo, hacen referencia al comportamiento que el líder ejecuta frente a sus seguidores en el cumplimiento de los objetivos de la organización pudiéndose apreciar liderazgos como el del tipo coercitivo que implica decisiones unilaterales, ínfima comunicación, desconfianza, sanciones indiscriminadas, liderazgo benevolente, el cual muestra empatía y comprensión con sus colaboradores, liderazgo democrático, que busca consenso, confianza, recompensas y comunicación constante con sus colaboradores y el liderazgo participativo, que busca el trabajo en equipo, una comunicación multinivel y delegación de funciones en la empresa.</p>	<p><b>Liderazgo coercitivo</b></p> <p><b>Liderazgo benevolente</b></p> <p><b>Liderazgo democrático</b></p> <p><b>Liderazgo participativo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decisión unilateral</li> <li>- Comunicación pobre</li> <li>- Desconfianza</li> <li>- Sanciones</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empatía</li> <li>- Comprensión</li> <li>- Pocas sanciones</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Decisión consensuada</li> <li>- Confianza</li> <li>- Recompensas</li> <li>- Comunicación constante</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Comunicación multinivel</li> <li>- Delegar funciones</li> </ul>	<p>Escala valorativa tipo Likert (Ordinal):</p> <p>5: Siempre</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>3: A veces</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>1: Nunca</p>
<p><b>Variable dependiente</b> Desempeño laboral</p>	<p>El desempeño laboral es el rendimiento que ejerce un colaborador para el cumplimiento de sus funciones en el que se analizan factores como la productividad, la calidad de lo que produce, así como la eficiencia aplicada para la ejecución de sus tareas. (Arenal, 2022)</p>	<p>El desempeño laboral, hace referencia al resultado individual que se tiene de los trabajadores de una organización y que tiene implicancia en el logro de los objetivos propuestos por la empresa, a partir de la productividad laboral y sus niveles asociados, la eficacia que implica el cumplimiento de metas y calidad del trabajo realizado y la eficiencia laboral a partir del conocimiento técnico del personal y el tiempo de ejecución de sus actividades.</p>	<p><b>Productividad laboral</b></p> <p><b>Eficacia</b></p> <p><b>Eficiencia laboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de producción</li> <li>- Metas cumplidas dentro del cronograma</li> <li>- Calidad del trabajo</li> <li>- Conocimiento técnico</li> <li>- Tiempo de realización</li> </ul>	<p>Escala valorativa tipo Likert (Ordinal):</p> <p>5: Siempre</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>3: A veces</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>1: Nunca</p>

## C. Instrumentos

### ENCUESTA SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL

Distinguido colaborador:

Se ha elaborado el siguiente cuestionario con la finalidad de poder conocer el Estilo de liderazgo que predomina en la organización.

Es muy importante que lea cuidadosamente las preguntas y conteste lo que usted considere correcto.

**INSTRUCCIÓN:** Lea cuidadosamente las siguiente preguntas y conteste con sinceridad, elija una sola opción marcando con una (X) en el cuadro asociado a la respuesta elegida.

#### ESTILOS DE LIDERAZGO

##### Escala valorativa

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

N°	Variable: ESTILOS DE LIDERAZGO	1	2	3	4	5
<b>Liderazgo coercitivo</b>						
Indicador 1: Decisión unilateral						
1	La jefatura toma las decisiones en la organización sin previas consultas.					
Indicador 2: Comunicación pobre						
2	La jefatura comunica sus órdenes sin atender sugerencias.					
3	La jefatura delega tareas a sus colaboradores sin especificar los detalles a considerar.					
Indicador 3: Desconfianza						
4	Toda comunicación requiere siempre del V°B° de la jefatura.					
5	Si la jefatura no se encuentra, no se puede tomar decisiones a su nombre.					
6	Si se genera un problema, la jefatura no confía en la resolución propuesta por sus colaboradores, salvo previa revisión.					
Indicador 4: Sanciones						
7	La jefatura aplica sanciones de forma indiscriminada.					

8	Ante cualquier falla o error la jefatura recurre a la aplicación de sanciones severas como primera acción.					
<b>Liderazgo benevolente</b>						
Indicador 1: Empatía						
9	La jefatura es comprensible ante los requerimientos de sus colaboradores.					
10	Ante errores en las actividades de los colaboradores, la jefatura no busca responsables.					
11	La jefatura es amigable y empática con sus colaboradores.					
Indicador 2: Comprensión						
12	En momentos de tensión la jefatura es tolerante.					
Indicador 3: Pocas sanciones						
13	La jefatura sanciona a sus colaboradores solo cuando es necesario y está justificado.					
<b>Liderazgo democrático</b>						
Indicador 1: Decisión consensuada						
14	Para la toma de decisiones la jefatura solicita que todos sus colaboradores participen.					
15	La jefatura busca un ambiente en el que prospere la democracia para todos sus colaboradores.					
Indicador 2: Confianza						
16	La jefatura brinda confianza a sus colaboradores para la resolución de conflictos.					
17	Se puede conversar con la jefatura sin miedo a reprimendas o reproches.					
Indicador 3: Recompensas						
18	La jefatura se preocupa por incentivar el logro de sus colaboradores en el ámbito laboral.					
Indicador 4: Comunicación constante						
19	Cuando se genera algún inconveniente la jefatura escucha a todos sus colaboradores.					
20	La jefatura mantiene una comunicación constante con sus colaboradores y los orienta ante cualquier duda que se pueda presentar.					
<b>Liderazgo participativo</b>						
Indicador 1: Trabajo en equipo						
21	La jefatura fomenta el trabajo en equipo en todos sus colaboradores.					
Indicador 2: Comunicación multinivel						
22	Ante el cumplimiento de los objetivos, la jefatura se lo comunica a todos sus colaboradores.					
23	Se puede acudir a la jefatura ante la presencia de dudas.					
Indicador 3: Delegar funciones						
24	La jefatura delega responsabilidades y funciones para la resolución de conflictos.					
25	La jefatura planifica y gestiona proyectos delegando responsables.					

## DESEMPEÑO LABORAL

### Escala valorativa

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

N°	Variable: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
<b>Productividad laboral</b>						
Indicador 1: Nivel de producción						
1	Cumplo con los objetivos propuestos.					
2	Cuento con el hábito de lograr mayores cosas en mis labores.					
3	El desempeño que tengo es mayor al de mis pares.					
4	Ejecuto todas mis actividades sin incurrir a la necesidad del apoyo de otras personas.					
5	Reconocen mi buen desempeño en la ejecución de mi trabajo.					
<b>Eficacia</b>						
Indicador 1: Metas cumplidas dentro del cronograma						
6	Cumplo con mis labores en el tiempo establecido.					
7	Cumplo con todas las metas establecidas en mi plan de trabajo.					
Indicador 2: Calidad del trabajo						
8	Cumplo con los procedimientos establecidos en la organización.					
9	Cumplo con mis labores en la organización sin incurrir en fallas.					
<b>Eficiencia laboral</b>						
Indicador 1: Conocimiento técnico						
10	Siento que cuento con mayores destrezas que mis pares.					
11	Paso la valla estándar y logró realizar actividades que nadie ejecuta.					
12	Mis conocimientos me permiten ejecutar mi trabajo con eficiencia.					
13	Mi trabajo es metódico y el desempeño logrado vas más allá de lo exigido.					
Indicador 2: Tiempo de realización						
14	Me resulta más sencillo y práctico realizar los trabajos que ejecutaba antes.					
15	Genero buenos resultados en un menor tiempo de ejecución.					

**Muchas gracias por su participación.**

## D. Validez de experto

### Anexo 5. Validación por juicio de expertos

Señor:

Mag. Eduardo Alfredo Guardamino Palomino

**Presente**

**Asunto:** Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023 - 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

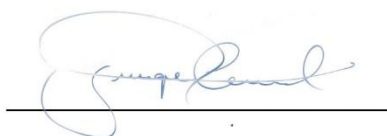
El título nombre del proyecto de investigación es: Estilos de liderazgos en el desempeño laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables

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

Atentamente,



**Jorge Alberto Cerron Alvan**

**DNI: 44418913**

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Eduardo Alfredo Guardamino Palomino	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor <input type="checkbox"/>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica <input type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/>	Social <input type="checkbox"/> Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Operaciones, Manufactura, Calidad, I+D, Gestión Humana	
<b>Institución donde labora:</b>	Metalpren S.A.	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la prueba:</b>	Cuestionario sobre estilos de liderazgo
<b>Autor (a):</b>	Jorge Alberto Cerron Alvan
<b>Objetivo:</b>	Nivel de percepción – Estilos de liderazgo
<b>Administración:</b>	Individual y autoadministrado
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Sector Metalmecánico
<b>Dimensiones:</b>	04
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach. $\alpha=0.919$
<b>Escala:</b>	Valorativa tipo Likert (Ordinal)
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo [20-47], Medio [48 – 73], Alto [74 - 100]
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 a 15 minutos

<b>Nombre de la prueba:</b>	Cuestionario sobre desempeño laboral
<b>Autor (a):</b>	Jorge Alberto Cerron Alvan
<b>Objetivo:</b>	Nivel de percepción – Desempeño laboral
<b>Administración:</b>	Individual y autoadministrado
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Sector Metalmecánico
<b>Dimensiones:</b>	03
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach. $\alpha=0.893$
<b>Escala:</b>	Valorativa tipo Likert (Ordinal)
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo [15 - 35], Regular [36 – 55], Alto [56 -75]
<b>Cantidad de ítems:</b>	15
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos



#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario estilos de liderazgo y desempeño laboral, elaborado por Jorge Alberto Cerron Alvan en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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 cambios, en el uso de las palabras, significado u orden.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**



## Instrumento que mide la variable 01: Estilos de liderazgo

### Definición de la variable:

Un líder influye en el equipo hacia el cumplimiento de un objetivo pactado, mientras que el mando es el poder motivar al equipo para direccionarlos hacia el alcance de un objetivo en común, dependiendo el estilo que aplique, se tendrán distintos impactos en la compañía, para ello el líder buscará el estilo más eficaz, siendo ello crucial para lograr el éxito. (Guerrero y Galindo, 2020)

### Dimensión 1: Liderazgo Coercitivo

#### Definición de la dimensión:

Madrigal (2020) menciona que el efecto de liderazgo coercitivo en el clima de una organización es tan dañino que cuando se pone en práctica queda claro que la flexibilidad es un acierto, se aprecia que las decisiones extremas que toma el líder matan las nuevas ideas, asimismo, se afirma que con el liderazgo coercitivo algunos subordinados tienen tanto recelo que adoptan actitudes de no cooperar con el líder.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Decisión unilateral</b>	La jefatura toma las decisiones en la organización sin previas consultas.	4	4	4	
<b>Comunicación pobre</b>	La jefatura comunica sus órdenes sin atender sugerencias.	4	4	4	
<b>Comunicación pobre</b>	La jefatura delega tareas a sus colaboradores sin especificar los detalles a considerar.	4	4	4	
<b>Desconfianza</b>	Toda comunicación requiere siempre del V°B° de la jefatura.	4	4	4	
<b>Desconfianza</b>	Si la jefatura no se encuentra, no se puede tomar decisiones a su nombre.	4	4	4	

<b>Desconfianza</b>	Si se genera un problema, la jefatura no confía en la resolución propuesta por sus colaboradores, salvo previa revisión.	4	4	4	
<b>Sanciones</b>	La jefatura aplica sanciones de forma indiscriminada.	4	4	4	
<b>Sanciones</b>	Ante cualquier falla o error la jefatura recurre a la aplicación de sanciones severas como primera acción.	4	4	4	

## Dimensión 2: Liderazgo benevolente

### Definición de la dimensión:

De acuerdo a Cascón (2022), el líder benevolente, comprende a sus seguidores como realidad en sí mismas, no como el medio para poder lograr un fin, por ende los comprende, es decir es empático, acepta y es tolerante, desea el bien para ellos, los ayuda en la medida de lo posible para que sean plenos, prestándoles ayuda y acompañándolos para que puedan cumplir sus fines.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Empatía</b>	La jefatura es comprensible ante los requerimientos de sus colaboradores.	4	4	4	
<b>Empatía</b>	Ante errores en las actividades de los colaboradores, la jefatura no busca responsables.	4	4	4	
<b>Empatía</b>	La jefatura es amigable y empática con sus colaboradores.	4	4	4	
<b>Comprensión</b>	En momentos de tensión la jefatura es tolerante.	4	4	4	

<b>Pocas sanciones</b>	La jefatura sanciona a sus colaboradores solo cuando es necesario y está justificado.	4	4	4	
------------------------	---	---	---	---	--

### Dimensión 3: Liderazgo democrático

#### Definición de la dimensión:

De acuerdo a lo mencionado por Madrigal (2020), el líder democrático consigue confianza, respeto y compromiso de sus seguidores, este se toma el tiempo requerido para escuchar a sus colaboradores, deja que estos opinen acerca de las cosas que pueden afectar los logros de la organización, así como el modo en que ejecutan su trabajo. Este promueve la responsabilidad y flexibilidad, se preocupa por sus empleados, y les ayuda a cómo mantener alta la moral. Este liderazgo es realista, sabe que se puede lograr y que no resulta posible.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Decisión consensuada</b>	Para la toma de decisiones la jefatura solicita que todos sus colaboradores participen.	4	4	4	
<b>Decisión consensuada</b>	La jefatura busca un ambiente en el que prospere la democracia para todos sus colaboradores.	4	4	4	
<b>Confianza</b>	La jefatura brinda confianza a sus colaboradores para la resolución de conflictos.	4	4	4	
<b>Confianza</b>	Se puede conversar con la jefatura sin miedo a reprimendas o reproches.	4	4	4	
<b>Recompensas</b>	La jefatura se preocupa por incentivar el logro de sus colaboradores en el ámbito laboral.	4	4	4	
<b>Comunicación constante</b>	Cuando se genera algún inconveniente la jefatura escucha a todos sus colaboradores.	4	4	4	

<b>Comunicación constante</b>	La jefatura mantiene una comunicación constante con sus colaboradores y los orienta ante cualquier duda que se pueda presentar.	4	4	4	
-------------------------------	---	---	---	---	--

#### **Dimensión 4: Liderazgo participativo.**

##### **Definición de la dimensión:**

Según Royo (2022) un liderazgo participativo utiliza el consenso, confía en su equipo, al haber problemas, no se posiciona con rapidez, permite conocer todas las opiniones y establece acuerdos entre los implicados, potenciando soluciones conjuntas, evita la formación de concentraciones de conocimientos en una o más personas, busca compartir el conocimiento, el preguntar es su mejor habilidad, no menosprecia ninguna idea, teniendo en cuenta las que son más valiosas para la estructura de su plan de trabajo. Fomenta la escucha activa y la colaboración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Trabajo en equipo</b>	La jefatura fomenta el trabajo en equipo en todos sus colaboradores.	4	4	4	
<b>Comunicación multinivel</b>	Ante el cumplimiento de los objetivos, la jefatura se lo comunica a todos sus colaboradores.	4	4	4	
<b>Comunicación multinivel</b>	Se puede acudir a la jefatura ante la presencia de dudas.	4	4	4	
<b>Delegar funciones</b>	La jefatura delega responsabilidades y funciones para la resolución de conflictos.	4	4	4	
<b>Delegar funciones</b>	La jefatura planifica y gestiona proyectos delegando responsables.	4	4	4	

## Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

### Definición de la variable:

El desempeño laboral es el rendimiento que ejerce un colaborador para el cumplimiento de sus funciones en el que se analizan factores como la productividad, la calidad de lo que produce, así como la eficiencia aplicada para la ejecución de sus tareas. (Arenal, 2022)

### Dimensión 1: Productividad laboral

#### Definición de la dimensión:

La productividad laboral hace referencia a la relación que existe entre el valor de la cantidad que se ha producido y la cantidad de recursos que se han empleado en el proceso productivo. Esta es medida a través de la relación entre la producción obtenida o que ha sido vendido y la cantidad de trabajo en el proceso de producción en un lapso determinado, la cual puede ejecutarse en el ámbito de una organización, establecimiento, sector o un país (INEGI, 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de producción	Cumplo con los objetivos propuestos.	4	4	4	
Nivel de producción	Cuento con el hábito de lograr mayores cosas en mis labores.	4	4	4	
Nivel de producción	El desempeño que tengo es mayor al de mis pares.	4	4	4	
Nivel de producción	Ejecuto todas mis actividades sin incurrir a la necesidad del apoyo de otras personas.	4	4	4	
Nivel de producción	Reconocen mi buen desempeño en la ejecución de mi trabajo.	4	4	4	

## Dimensión 2: Eficacia

### Definición de la dimensión:

De acuerdo con Romani et al. (2023) la eficacia es la relación que se tiene de la magnitud respecto a las metas y objetivos que se han previsto en los programas y presupuestos con los que se cuenta para alcanzar las metas establecidas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Metas cumplidas dentro del cronograma</b>	Cumplo con mis labores en el tiempo establecido.	4	4	4	
<b>Metas cumplidas dentro del cronograma</b>	Cumplo con todas las metas establecidas en mi plan de trabajo.	4	4	4	
<b>Calidad del trabajo</b>	Cumplo con los procedimientos establecidos en la organización.	4	4	4	
<b>Calidad del trabajo</b>	Cumplo con mis labores en la organización sin incurrir en fallas.	4	4	4	

## Dimensión 3: Eficiencia laboral

### Definición de la dimensión:

Según Romani et al. (2023) la eficiencia consiste en ejecutar un trabajo o una tarea al menor costo posible y en el más corto tiempo, sin desperdiciar recursos monetarios, materiales y/o humanos, sin detrimento de la calidad del bien o servicio que se está ejecutando.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Conocimiento técnico</b>	Siento que cuento con mayores destrezas que mis pares.	4	4	4	
<b>Conocimiento técnico</b>	Paso la valla estándar y logró realizar actividades que nadie ejecuta.	4	4	4	

<b>Conocimiento técnico</b>	Mis conocimientos me permiten ejecutar mi trabajo con eficiencia.	4	4	4	
<b>Conocimiento técnico</b>	Mi trabajo es metódico y el desempeño logrado vas más allá de lo exigido.	4	4	4	
<b>Tiempo de realización</b>	Me resulta más sencillo y práctico realizar los trabajos que ejecutaba antes.	4	4	4	
<b>Tiempo de realización</b>	Genero buenos resultados en un menor tiempo de ejecución.	4	4	4	

**NOMBRE Y APELLIDOS:** Mag. Eduardo Alfredo Guardamino Palomino




---

**FIRMA**

DNI: 46064129



## **Anexo 5. Validación por juicio de expertos**

**Señor:**

Mag. Diego Ricardo Moreno Roman

**Presente**

**Asunto:** Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023 - 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

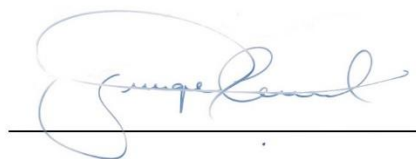
El título nombre del proyecto de investigación es: Estilos de liderazgos en el desempeño laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables

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

Atentamente,



**Jorge Alberto Cerron Alvan**

**DNI: 44418913**



### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Diego Ricardo Moreno Roman	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor <input type="checkbox"/>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica <input type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/>	Social <input type="checkbox"/> Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Auditoría	
<b>Institución donde labora:</b>	Derrama Magisterial	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la prueba:</b>	Cuestionario sobre estilos de liderazgo
<b>Autor (a):</b>	Jorge Alberto Cerron Alvan
<b>Objetivo:</b>	Nivel de percepción – Estilos de liderazgo
<b>Administración:</b>	Individual y autoadministrado
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Sector Metalmecánico
<b>Dimensiones:</b>	04
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach. $\alpha=0.919$
<b>Escala:</b>	Valorativa tipo Likert (Ordinal)
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo [20-47], Medio [48 – 73], Alto [74 - 100]
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 a 15 minutos

<b>Nombre de la prueba:</b>	Cuestionario sobre desempeño laboral
<b>Autor (a):</b>	Jorge Alberto Cerron Alvan
<b>Objetivo:</b>	Nivel de percepción – Desempeño laboral
<b>Administración:</b>	Individual y autoadministrado
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Sector Metalmecánico
<b>Dimensiones:</b>	03
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach. $\alpha=0.893$
<b>Escala:</b>	Valorativa tipo Likert (Ordinal)
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo [15 - 35], Regular [36 – 55], Alto [56 -75]
<b>Cantidad de ítems:</b>	15
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario estilos de liderazgo y desempeño laboral, elaborado por Jorge Alberto Cerron Alvan en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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 cambios, en el uso de las palabras, significado u orden.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Estilos de liderazgo

#### Definición de la variable:

Un líder influye en el equipo hacia el cumplimiento de un objetivo pactado, mientras que el mando es el poder motivar al equipo para direccionarlos hacia el alcance de un objetivo en común, dependiendo el estilo que aplique, se tendrán distintos impactos en la compañía, para ello el líder buscará el estilo más eficaz, siendo ello crucial para lograr el éxito. (Guerrero y Galindo, 2020)

#### Dimensión 1: Liderazgo Coercitivo

##### Definición de la dimensión:

Madrigal (2020) menciona que el efecto de liderazgo coercitivo en el clima de una organización es tan dañino que cuando se pone en práctica queda claro que la flexibilidad es un acierto, se aprecia que las decisiones extremas que toma el líder matan las nuevas ideas, asimismo, se afirma que con el liderazgo coercitivo algunos subordinados tienen tanto recelo que adoptan actitudes de no cooperar con el líder.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Decisión unilateral</b>	La jefatura toma las decisiones en la organización sin previas consultas.	4	4	4	
<b>Comunicación pobre</b>	La jefatura comunica sus órdenes sin atender sugerencias.	4	4	4	
<b>Comunicación pobre</b>	La jefatura delega tareas a sus colaboradores sin especificar los detalles a considerar.	4	4	4	
<b>Desconfianza</b>	Toda comunicación requiere siempre del V°B° de la jefatura.	4	4	4	
<b>Desconfianza</b>	Si la jefatura no se encuentra, no se puede tomar decisiones a su nombre.	4	4	4	

<b>Desconfianza</b>	Si se genera un problema, la jefatura no confía en la resolución propuesta por sus colaboradores, salvo previa revisión.	4	4	4	
<b>Sanciones</b>	La jefatura aplica sanciones de forma indiscriminada.	4	4	4	
<b>Sanciones</b>	Ante cualquier falla o error la jefatura recurre a la aplicación de sanciones severas como primera acción.	4	4	4	

## Dimensión 2: Liderazgo benevolente

### Definición de la dimensión:

De acuerdo a Cascón (2022), el líder benevolente, comprende a sus seguidores como realidad en sí mismas, no como el medio para poder lograr un fin, por ende los comprende, es decir es empático, acepta y es tolerante, desea el bien para ellos, los ayuda en la medida de lo posible para que sean plenos, prestándoles ayuda y acompañándolos para que puedan cumplir sus fines.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Empatía</b>	La jefatura es comprensible ante los requerimientos de sus colaboradores.	4	4	4	
<b>Empatía</b>	Ante errores en las actividades de los colaboradores, la jefatura no busca responsables.	4	4	4	
<b>Empatía</b>	La jefatura es amigable y empática con sus colaboradores.	4	4	4	
<b>Comprensión</b>	En momentos de tensión la jefatura es tolerante.	4	4	4	

<b>Pocas sanciones</b>	La jefatura sanciona a sus colaboradores solo cuando es necesario y está justificado.	4	4	4	
------------------------	---	---	---	---	--

### Dimensión 3: Liderazgo democrático

#### Definición de la dimensión:

De acuerdo a lo mencionado por Madrigal (2020), el líder democrático consigue confianza, respeto y compromiso de sus seguidores, este se toma el tiempo requerido para escuchar a sus colaboradores, deja que estos opinen acerca de las cosas que pueden afectar los logros de la organización, así como el modo en que ejecutan su trabajo. Este promueve la responsabilidad y flexibilidad, se preocupa por sus empleados, y les ayuda a cómo mantener alta la moral. Este liderazgo es realista, sabe que se puede lograr y que no resulta posible.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Decisión consensuada</b>	Para la toma de decisiones la jefatura solicita que todos sus colaboradores participen.	4	4	4	
<b>Decisión consensuada</b>	La jefatura busca un ambiente en el que prospere la democracia para todos sus colaboradores.	4	4	4	
<b>Confianza</b>	La jefatura brinda confianza a sus colaboradores para la resolución de conflictos.	4	4	4	
<b>Confianza</b>	Se puede conversar con la jefatura sin miedo a reprimendas o reproches.	4	4	4	
<b>Recompensas</b>	La jefatura se preocupa por incentivar el logro de sus colaboradores en el ámbito laboral.	4	4	4	
<b>Comunicación constante</b>	Cuando se genera algún inconveniente la jefatura escucha a todos sus colaboradores.	4	4	4	



<b>Comunicación constante</b>	La jefatura mantiene una comunicación constante con sus colaboradores y los orienta ante cualquier duda que se pueda presentar.	4	4	4	
-------------------------------	---	---	---	---	--

#### **Dimensión 4: Liderazgo participativo.**

##### **Definición de la dimensión:**

Según Royo (2022) un liderazgo participativo utiliza el consenso, confía en su equipo, al haber problemas, no se posiciona con rapidez, permite conocer todas las opiniones y establece acuerdos entre los implicados, potenciando soluciones conjuntas, evita la formación de concentraciones de conocimientos en una o más personas, busca compartir el conocimiento, el preguntar es su mejor habilidad, no menosprecia ninguna idea, teniendo en cuenta las que son más valiosas para la estructura de su plan de trabajo. Fomenta la escucha activa y la colaboración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Trabajo en equipo</b>	La jefatura fomenta el trabajo en equipo en todos sus colaboradores.	4	4	4	
<b>Comunicación multinivel</b>	Ante el cumplimiento de los objetivos, la jefatura se lo comunica a todos sus colaboradores.	4	4	4	
<b>Comunicación multinivel</b>	Se puede acudir a la jefatura ante la presencia de dudas.	4	4	4	
<b>Delegar funciones</b>	La jefatura delega responsabilidades y funciones para la resolución de conflictos.	4	4	4	
<b>Delegar funciones</b>	La jefatura planifica y gestiona proyectos delegando responsables.	4	4	4	

## Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

### Definición de la variable:

El desempeño laboral es el rendimiento que ejerce un colaborador para el cumplimiento de sus funciones en el que se analizan factores como la productividad, la calidad de lo que produce, así como la eficiencia aplicada para la ejecución de sus tareas. (Arenal, 2022)

### Dimensión 1: Productividad laboral

#### Definición de la dimensión:

La productividad laboral hace referencia a la relación que existe entre el valor de la cantidad que se ha producido y la cantidad de recursos que se han empleado en el proceso productivo. Esta es medida a través de la relación entre la producción obtenida o que ha sido vendido y la cantidad de trabajo en el proceso de producción en un lapso determinado, la cual puede ejecutarse en el ámbito de una organización, establecimiento, sector o un país (INEGI, 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Nivel de producción</b>	Cumplo con los objetivos propuestos.	4	4	4	
<b>Nivel de producción</b>	Cuento con el hábito de lograr mayores cosas en mis labores.	4	4	4	
<b>Nivel de producción</b>	El desempeño que tengo es mayor al de mis pares.	4	4	4	
<b>Nivel de producción</b>	Ejecuto todas mis actividades sin incurrir a la necesidad del apoyo de otras personas.	4	4	4	
<b>Nivel de producción</b>	Reconocen mi buen desempeño en la ejecución de mi trabajo.	4	4	4	

## Dimensión 2: Eficacia

### Definición de la dimensión:

De acuerdo con Romani et al. (2023) la eficacia es la relación que se tiene de la magnitud respecto a las metas y objetivos que se han previsto en los programas y presupuestos con los que se cuenta para alcanzar las metas establecidas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Metas cumplidas dentro del cronograma</b>	Cumplo con mis labores en el tiempo establecido.	4	4	4	
<b>Metas cumplidas dentro del cronograma</b>	Cumplo con todas las metas establecidas en mi plan de trabajo.	4	4	4	
<b>Calidad del trabajo</b>	Cumplo con los procedimientos establecidos en la organización.	4	4	4	
<b>Calidad del trabajo</b>	Cumplo con mis labores en la organización sin incurrir en fallas.	4	4	4	

## Dimensión 3: Eficiencia laboral

### Definición de la dimensión:

Según Romani et al. (2023) la eficiencia consiste en ejecutar un trabajo o una tarea al menor costo posible y en el más corto tiempo, sin desperdiciar recursos monetarios, materiales y/o humanos, sin detrimento de la calidad del bien o servicio que se está ejecutando.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Conocimiento técnico</b>	Siento que cuento con mayores destrezas que mis pares.	4	4	4	
<b>Conocimiento técnico</b>	Paso la valla estándar y logró realizar actividades que nadie ejecuta.	4	4	4	



<b>Conocimiento técnico</b>	Mis conocimientos me permiten ejecutar mi trabajo con eficiencia.	4	4	4	
<b>Conocimiento técnico</b>	Mi trabajo es metódico y el desempeño logrado vas más allá de lo exigido.	4	4	4	
<b>Tiempo de realización</b>	Me resulta más sencillo y práctico realizar los trabajos que ejecutaba antes.	4	4	4	
<b>Tiempo de realización</b>	Genero buenos resultados en un menor tiempo de ejecución.	4	4	4	

**NOMBRE Y APELLIDOS:** Mag. Diego Ricardo Moreno Roman



**FIRMA**

DNI: 47284022

## **Anexo 5. Validación por juicio de expertos**

**Srta.:**

Mag. Natalia Micaela Ozejo Lapa

### **Presente**

**Asunto:** Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2023 - 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

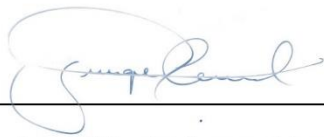
El título nombre del proyecto de investigación es: Estilos de liderazgos en el desempeño laboral de colaboradores en una empresa metalmecánica, Callao 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de operacionalización de las variables

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

Atentamente,



**Jorge Alberto Cerron Alvan**

**DNI: 44418913**

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Natalia Micaela Ozejo Lapa	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor <input type="checkbox"/>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica <input type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/>	Social <input type="checkbox"/> Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión de Procesos, Planeamiento Financiero	
<b>Institución donde labora:</b>	Engie Energía Peru SA	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la prueba:</b>	Cuestionario sobre estilos de liderazgo
<b>Autor (a):</b>	Jorge Alberto Cerron Alvan
<b>Objetivo:</b>	Nivel de percepción – Estilos de liderazgo
<b>Administración:</b>	Individual y autoadministrado
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Sector Metalmecánico
<b>Dimensiones:</b>	04
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach. $\alpha=0.919$
<b>Escala:</b>	Valorativa tipo Likert (Ordinal)
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo [20-47], Medio [48 – 73], Alto [74 - 100]
<b>Cantidad de ítems:</b>	25
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 a 15 minutos

<b>Nombre de la prueba:</b>	Cuestionario sobre desempeño laboral
<b>Autor (a):</b>	Jorge Alberto Cerron Alvan
<b>Objetivo:</b>	Nivel de percepción – Desempeño laboral
<b>Administración:</b>	Individual y autoadministrado
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Sector Metalmecánico
<b>Dimensiones:</b>	03
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach. $\alpha=0.893$
<b>Escala:</b>	Valorativa tipo Likert (Ordinal)
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo [15 - 35], Regular [36 – 55], Alto [56 -75]
<b>Cantidad de ítems:</b>	15
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario estilos de liderazgo y desempeño laboral, elaborado por Jorge Alberto Cerron Alvan en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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 cambios, en el uso de las palabras, significado u orden.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Estilos de liderazgo**

**Definición de la variable:**

Un líder influye en el equipo hacia el cumplimiento de un objetivo pactado, mientras que el mando es el poder motivar al equipo para direccionarlos hacia el alcance de un objetivo en común, dependiendo el estilo que aplique, se tendrán distintos impactos en la compañía, para ello el líder buscará el estilo más eficaz, siendo ello crucial para lograr el éxito. (Guerrero y Galindo, 2020)

**Dimensión 1: Liderazgo Coercitivo**

**Definición de la dimensión:**

Madrigal (2020) menciona que el efecto de liderazgo coercitivo en el clima de una organización es tan dañino que cuando se pone en práctica queda claro que la flexibilidad es un acierto, se aprecia que las decisiones extremas que toma el líder matan las nuevas ideas, asimismo, se afirma que con el liderazgo coercitivo algunos subordinados tienen tanto recelo que adoptan actitudes de no cooperar con el líder.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Decisión unilateral</b>	La jefatura toma las decisiones en la organización sin previas consultas.	4	4	4	
<b>Comunicación pobre</b>	La jefatura comunica sus órdenes sin atender sugerencias.	4	4	4	
<b>Comunicación pobre</b>	La jefatura delega tareas a sus colaboradores sin especificar los detalles a considerar.	4	4	4	
<b>Desconfianza</b>	Toda comunicación requiere siempre del V°B° de la jefatura.	4	4	4	
<b>Desconfianza</b>	Si la jefatura no se encuentra, no se puede tomar decisiones a su nombre.	4	4	4	

<b>Desconfianza</b>	Si se genera un problema, la jefatura no confía en la resolución propuesta por sus colaboradores, salvo previa revisión.	4	4	4	
<b>Sanciones</b>	La jefatura aplica sanciones de forma indiscriminada.	4	4	4	
<b>Sanciones</b>	Ante cualquier falla o error la jefatura recurre a la aplicación de sanciones severas como primera acción.	4	4	4	

## Dimensión 2: Liderazgo benevolente

### Definición de la dimensión:

De acuerdo a Cascón (2022), el líder benevolente, comprende a sus seguidores como realidad en sí mismas, no como el medio para poder lograr un fin, por ende los comprende, es decir es empático, acepta y es tolerante, desea el bien para ellos, los ayuda en la medida de lo posible para que sean plenos, prestándoles ayuda y acompañándolos para que puedan cumplir sus fines.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Empatía</b>	La jefatura es comprensible ante los requerimientos de sus colaboradores.	4	4	4	
<b>Empatía</b>	Ante errores en las actividades de los colaboradores, la jefatura no busca responsables.	4	4	4	
<b>Empatía</b>	La jefatura es amigable y empática con sus colaboradores.	4	4	4	
<b>Comprensión</b>	En momentos de tensión la jefatura es tolerante.	4	4	4	



<b>Pocas sanciones</b>	La jefatura sanciona a sus colaboradores solo cuando es necesario y está justificado.	4	4	4	
------------------------	---	---	---	---	--

### Dimensión 3: Liderazgo democrático

#### Definición de la dimensión:

De acuerdo a lo mencionado por Madrigal (2020), el líder democrático consigue confianza, respeto y compromiso de sus seguidores, este se toma el tiempo requerido para escuchar a sus colaboradores, deja que estos opinen acerca de las cosas que pueden afectar los logros de la organización, así como el modo en que ejecutan su trabajo. Este promueve la responsabilidad y flexibilidad, se preocupa por sus empleados, y les ayuda a cómo mantener alta la moral. Este liderazgo es realista, sabe que se puede lograr y que no resulta posible.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Decisión consensuada</b>	Para la toma de decisiones la jefatura solicita que todos sus colaboradores participen.	4	4	4	
<b>Decisión consensuada</b>	La jefatura busca un ambiente en el que prospere la democracia para todos sus colaboradores.	4	4	4	
<b>Confianza</b>	La jefatura brinda confianza a sus colaboradores para la resolución de conflictos.	4	4	4	
<b>Confianza</b>	Se puede conversar con la jefatura sin miedo a reprimendas o reproches.	4	4	4	
<b>Recompensas</b>	La jefatura se preocupa por incentivar el logro de sus colaboradores en el ámbito laboral.	4	4	4	
<b>Comunicación constante</b>	Cuando se genera algún inconveniente la jefatura escucha a todos sus colaboradores.	4	4	4	

<b>Comunicación constante</b>	La jefatura mantiene una comunicación constante con sus colaboradores y los orienta ante cualquier duda que se pueda presentar.	4	4	4	
-------------------------------	---	---	---	---	--

#### **Dimensión 4: Liderazgo participativo.**

##### **Definición de la dimensión:**

Según Royo (2022) un liderazgo participativo utiliza el consenso, confía en su equipo, al haber problemas, no se posiciona con rapidez, permite conocer todas las opiniones y establece acuerdos entre los implicados, potenciando soluciones conjuntas, evita la formación de concentraciones de conocimientos en una o más personas, busca compartir el conocimiento, el preguntar es su mejor habilidad, no menosprecia ninguna idea, teniendo en cuenta las que son más valiosas para la estructura de su plan de trabajo. Fomenta la escucha activa y la colaboración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Trabajo en equipo</b>	La jefatura fomenta el trabajo en equipo en todos sus colaboradores.	4	4	4	
<b>Comunicación multinivel</b>	Ante el cumplimiento de los objetivos, la jefatura se lo comunica a todos sus colaboradores.	4	4	4	
<b>Comunicación multinivel</b>	Se puede acudir a la jefatura ante la presencia de dudas.	4	4	4	
<b>Delegar funciones</b>	La jefatura delega responsabilidades y funciones para la resolución de conflictos.	4	4	4	
<b>Delegar funciones</b>	La jefatura planifica y gestiona proyectos delegando responsables.	4	4	4	



## Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

### Definición de la variable:

El desempeño laboral es el rendimiento que ejerce un colaborador para el cumplimiento de sus funciones en el que se analizan factores como la productividad, la calidad de lo que produce, así como la eficiencia aplicada para la ejecución de sus tareas. (Arenal, 2022)

### Dimensión 1: Productividad laboral

#### Definición de la dimensión:

La productividad laboral hace referencia a la relación que existe entre el valor de la cantidad que se ha producido y la cantidad de recursos que se han empleado en el proceso productivo. Esta es medida a través de la relación entre la producción obtenida o que ha sido vendido y la cantidad de trabajo en el proceso de producción en un lapso determinado, la cual puede ejecutarse en el ámbito de una organización, establecimiento, sector o un país (INEGI, 2015).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de producción	Cumplo con los objetivos propuestos.	4	4	4	
Nivel de producción	Cuento con el hábito de lograr mayores cosas en mis labores.	4	4	4	
Nivel de producción	El desempeño que tengo es mayor al de mis pares.	4	4	4	
Nivel de producción	Ejecuto todas mis actividades sin incurrir a la necesidad del apoyo de otras personas.	4	4	4	
Nivel de producción	Reconocen mi buen desempeño en la ejecución de mi trabajo.	4	4	4	

### Dimensión 2: Eficacia

#### Definición de la dimensión:

De acuerdo con Romani et al. (2023) la eficacia es la relación que se tiene de la magnitud respecto a las metas y objetivos que se han previsto en los programas y presupuestos con los que se cuenta para alcanzar las metas establecidas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Metas cumplidas dentro del cronograma</b>	Cumplo con mis labores en el tiempo establecido.	4	4	4	
<b>Metas cumplidas dentro del cronograma</b>	Cumplo con todas las metas establecidas en mi plan de trabajo.	4	4	4	
<b>Calidad del trabajo</b>	Cumplo con los procedimientos establecidos en la organización.	4	4	4	
<b>Calidad del trabajo</b>	Cumplo con mis labores en la organización sin incurrir en fallas.	4	4	4	

### Dimensión 3: Eficiencia laboral

#### Definición de la dimensión:

Según Romani et al. (2023) la eficiencia consiste en ejecutar un trabajo o una tarea al menor costo posible y en el más corto tiempo, sin desperdiciar recursos monetarios, materiales y/o humanos, sin detrimento de la calidad del bien o servicio que se está ejecutando.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Conocimiento técnico</b>	Siento que cuento con mayores destrezas que mis pares.	4	4	4	
<b>Conocimiento técnico</b>	Paso la valla estándar y logro realizar actividades que nadie ejecuta.	4	4	4	
<b>Conocimiento técnico</b>	Mis conocimientos me permiten ejecutar mi trabajo con eficiencia.	4	4	4	

<b>Conocimiento técnico</b>	<p>Mi trabajo es metódico y el desempeño logrado vas más allá de lo exigido.</p>	4	4	4	
<b>Tiempo de realización</b>	<p>Me resulta más sencillo y práctico realizar los trabajos que ejecutaba antes.</p>	4	4	4	
<b>Tiempo de realización</b>	<p>Genero buenos resultados en un menor tiempo de ejecución.</p>	4	4	4	

**NOMBRE Y APELLIDOS:** Mag. Natalia Micaela Ozejo Lapa




---

**FIRMA**

DNI: 44149408

## E. Prueba piloto

Tabla 19

Datos de prueba piloto – Estilos de liderazgo

Sujeto	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
S1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3
S2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
S3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2
S4	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3
S5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1
S6	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
S7	3	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	1	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	4
S8	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	4	4	2	4	2	3	1
S9	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
S10	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1
S11	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	1	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3
S12	2	3	3	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	4	2	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3
S13	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	4	2	3
S14	2	4	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4
S15	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	5	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3

Fuente: Elaboración propia

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	25

**Tabla 20***Datos de prueba piloto – Desempeño laboral*

Sujeto	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
<b>S1</b>	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3
<b>S2</b>	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
<b>S3</b>	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
<b>S4</b>	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3
<b>S5</b>	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
<b>S6</b>	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
<b>S7</b>	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
<b>S8</b>	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3
<b>S9</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
<b>S10</b>	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
<b>S11</b>	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2
<b>S12</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
<b>S13</b>	2	3	3	3	5	5	3	3	2	3	2	3	3	2	3
<b>S14</b>	2	3	3	3	2	5	3	5	2	3	3	3	2	3	3
<b>S15</b>	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3

Fuente: Elaboración propia

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	15

---

## E. Base de datos

### Estilos de liderazgo

N°	V1	D1	D2	D3	D4	N°	V1	D1	D2	D3	D4
1	75	27	14	18	16	36	76	24	15	22	15
2	76	24	12	23	17	37	65	23	13	17	12
3	55	19	12	14	10	38	66	20	11	18	17
4	56	15	12	16	13	39	72	18	15	21	18
5	44	15	9	13	7	40	77	28	14	22	13
6	44	12	10	13	9	41	73	23	13	21	16
7	67	23	12	18	14	42	72	24	15	18	15
8	66	22	12	20	12	43	86	26	18	24	18
9	47	18	10	12	7	44	87	28	17	25	17
10	46	13	8	16	9	45	81	25	17	22	17
11	74	28	13	20	13	46	82	27	15	23	17
12	72	22	14	20	16	47	92	29	19	24	20
13	69	21	13	21	14	48	93	31	17	26	19
14	70	24	14	17	15	49	92	29	18	25	20
15	68	22	15	18	13	50	90	31	18	25	16
16	67	20	14	20	13	51	88	27	19	24	18
17	59	18	10	18	13	52	89	29	17	26	17
18	60	22	11	14	13	53	91	28	17	26	20
19	62	19	13	18	12	54	92	32	18	23	19
20	62	20	13	17	12	55	94	30	18	26	20
21	59	18	14	15	12	56	93	31	18	26	18
22	59	20	10	18	11	57	100	33	19	28	20
23	48	19	11	11	7	58	101	32	19	28	22
24	49	11	10	15	13	59	88	28	17	25	18
25	67	22	12	18	15	60	89	28	19	23	19
26	64	25	10	17	12	61	83	26	17	24	16
27	77	25	16	21	15	62	82	27	17	23	15
28	77	24	15	22	16	63	94	28	18	28	20
29	75	25	12	21	17	64	93	32	19	26	16
30	74	27	13	20	14	65	90	29	17	25	19
31	71	30	12	14	15	66	94	29	18	26	21
32	69	21	11	18	19	67	93	29	18	27	19
33	84	26	17	23	18	68	91	30	18	26	17
34	84	29	16	23	16	69	97	31	18	28	20
35	76	24	15	22	15	70	97	31	19	28	19

## Desempeño laboral

N°	V2	D1	D2	D3	N°	V2	D1	D2	D3
1	47	16	13	18	36	46	16	13	17
2	47	15	13	19	37	39	12	10	17
3	40	16	9	15	38	39	15	9	15
4	40	13	9	18	39	49	18	11	20
5	53	18	15	20	40	49	16	14	19
6	53	16	16	21	41	54	16	16	22
7	38	12	10	16	42	54	18	15	21
8	38	13	10	15	43	55	17	14	24
9	60	19	16	25	44	55	20	13	22
10	60	21	16	23	45	55	16	15	24
11	47	17	14	16	46	55	21	14	20
12	47	13	12	22	47	61	20	15	26
13	45	16	13	16	48	61	22	15	24
14	45	13	15	17	49	66	22	18	26
15	39	14	10	15	50	66	22	17	27
16	39	13	10	16	51	63	20	17	26
17	56	17	15	24	52	63	21	18	24
18	56	20	15	21	53	63	20	17	26
19	44	15	11	18	54	63	22	17	24
20	44	14	14	16	55	63	21	18	24
21	42	14	11	17	56	63	20	17	26
22	42	14	11	17	57	58	18	16	24
23	55	19	15	21	58	58	20	16	22
24	55	18	14	23	59	60	20	16	24
25	41	13	12	16	60	60	20	16	24
26	41	13	12	16	61	54	19	15	20
27	53	18	14	21	62	56	18	15	23
28	53	17	15	21	63	57	19	15	23
29	39	15	9	15	64	60	19	16	25
30	39	13	8	18	65	63	22	16	25
31	53	15	12	26	66	62	21	15	26
32	53	21	11	21	67	55	19	14	22
33	52	16	14	22	68	61	19	14	28
34	52	19	13	20	69	63	20	16	27
35	46	15	11	20	70	62	20	17	25

## F. Colaboradores de una empresa metalmecánica, Callao 2023

**Tabla 21**

*Colaboradores de una empresa metalmecánica, Callao 2023*

<b>DETALLE</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
Administrativo	22	32%
Operativo	48	68%
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>



## G. CONSENTIMIENTO

### “Consentimiento informado”

Yo, CERRON ALVAN, JORGE ALBERTO, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la tesis titulada “Estilos de liderazgos en el desempeño laboral de colaboradores en una empresa metalmeccánica, Callao 2023”. Por consiguiente, le invito a Usted a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de mucho valor y ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

El objetivo del presente estudio, es poder explicar la incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral de colaboradores de una empresa metalmeccánica, Callao 2023.

Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la Sede Lima Norte, aprobado por la autoridad pertinente de la Universidad.

#### **Los pases para participar en la aplicación del instrumento:**

1. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y será realizada en la empresa metalmeccánica ubicada en el Callao.
2. El investigador otorgará un formulario en físico para el llenado del mismo.
3. La información es en estricto confidencial y será resguardada por el investigador.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador **Cerron Alvan, Jorge Alberto** con email: [jcerrona@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jcerrona@ucvvirtual.edu.pe) y docente Asesor **Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel** con email: [lrobladillo@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lrobladillo@ucvvirtual.edu.pe).

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y Apellidos: .....

DNI: .....

Callao, .....

\* Obligatorio a partir de los 18 años.