



**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**DEL TALENTO HUMANO**

**Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores del área de  
largos de Sider Perú - Chimbote, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

**AUTOR:**

Peralta Cabello, Deybi Hilton (ORCID: 0000-0002-1035-5214)

**ASESOR:**

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolas (ORCID: 0000-0002-9794-0423)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y comportamiento organizacional

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por encima de las cosas y sus bendiciones. A mi madre, a mi esposa y mis hijos porque son ellos mi fortaleza para lograr este trabajo.

Deybi Hilton Peralta Cabello

## **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de fortalecer mis competencias profesionales y contribuir con la orientación académica para la mejora de mi ejercicio profesional.

A docente de la asignatura Dr. Nicolas Álvarez Carrillo por su orientación correcta para el desarrollo de la investigación.

A mi esposa y a mis hijos por tenerme infinita paciencia y cuidarme cuando fui víctima del covid19 y a la vez desarrollaba el presente trabajo.

El Autor.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Prueba de normalidad - liderazgo y desempeño laboral	26
<b>Tabla 2</b> Correlación Rho de Spearman - liderazgo y desempeño laboral	27
<b>Tabla 3</b> Prueba de hipótesis general	28
<b>Tabla 4</b> Distribución de frecuencias del nivel de liderazgo	29
<b>Tabla 5</b> Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral	30
<b>Tabla 6</b> Correlación Rho de Spearman para D1: Desafiar el proceso y variable: Desempeño laboral	31
<b>Tabla 7</b> Prueba de Hipótesis Específica 1	31
<b>Tabla 8</b> Correlación Rho de Spearman para D2: Inspirar una visión compartida y variable: Desempeño laboral	32
<b>Tabla 9</b> Prueba de Hipótesis Específica 2	33
<b>Tabla 10</b> Correlación Rho de Spearman para D3: Habilitar a los demás para que actúen y variable: Desempeño laboral	34
<b>Tabla 11</b> Prueba de Hipótesis Específica 3	35
<b>Tabla 12</b> Correlación Rho de Spearman para D4: Modelar el camino y variable: Desempeño laboral	36
<b>Tabla 13</b> Prueba de Hipótesis Específica 4	37
<b>Tabla 14</b> Correlación Rho de Spearman para D5: Alentar con el corazón y variable: Desempeño laboral	38
<b>Tabla 15</b> Prueba de Hipótesis Específica 5	39

## Índice de gráficos y figuras

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b> Curva de Gauss – prueba de hipótesis general	28
<b>Figura 2</b> Distribución de frecuencias del nivel de liderazgo	29
<b>Figura 3</b> Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral	30
<b>Figura 4</b> Curva de Gauss – Prueba de Hipótesis Específica 1	32
<b>Figura 5</b> Curva de Gauss – Prueba de Hipótesis Específica 2	33
<b>Figura 6</b> Curva de Gauss – Prueba de Hipótesis Específica 3	35
<b>Figura 7</b> Curva de Gauss – Prueba de Hipótesis Específica 4	37
<b>Figura 8</b> Curva de Gauss – Prueba de Hipótesis Específica 5	39

## Resumen

Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de SIDERPERÚ, Chimbote en 2021. El tipo de estudio utilizado fue cuantitativo con diseño descriptivo simple correlacional con 40 colaboradores como muestra, utilizando dos cuestionarios de preguntas cerradas con respuesta tipo escala Likert (Siempre 5, La mayoría de veces 4, A veces si a veces no 3, La mayoría de veces no 2, Nunca 1) y niveles de medición: muy buena, buena, regular, deficiente, muy deficiente. Los instrumentos validados a juicio de expertos obtuvieron niveles altos de confiabilidad ( $\alpha_{v1} = 0,852$ ;  $\alpha_{v2} = 0,876$ ) mediante Alfa de Cronbach. Utilizando pruebas estadísticas de Spearman y "t" Student se concluye que existe correlación positiva, directa, buena y significativa  $r_{xy} = 0,812$ ;  $t_{cal} = 8,58 > t_{tab} = 2,02$  entre liderazgo y desempeño laboral debido a que los líderes brindan incentivos a fin de motivar a los colaboradores a cumplir con los objetivos. Se concluye específicamente que el 62.5% de colaboradores califican el liderazgo de buena a muy buena y un 37.5% lo califica de deficiente a regular, esto debido a las habilidades que los colaboradores comparten como guías y reconociendo los aportes para el cumplimiento de objetivos empresariales.

**Palabras Clave:** Liderazgo, desempeño laboral, motivación

## Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between leadership and job performance in the collaborators of the long area of SIDERPERÚ, Chimbote in 2021. The type of study used was quantitative with a simple correlational descriptive design with 40 collaborators as a sample, using two questionnaires of questions closed with a Likert scale response (Always 5, Most of the time 4, Sometimes yes, sometimes not 3, Most of the time not 2, Never 1) and measurement levels: very good, good, fair, poor, very poor. The instruments validated in the opinion of experts obtained high levels of reliability ( $\alpha_{v1} = 0.852$ ;  $\alpha_{v2} = 0.876$ ) using Cronbach's Alpha. Using Spearman's statistical tests and "t" Student, it is concluded that there is a positive, direct, good and significant correlation  $r_{xy} = 0.812$ ;  $t_{cal} = 8.58 > t_{tab} = 2.02$  between leadership and job performance because leaders provide incentives to motivate employees to meet objectives. It is specifically concluded that 62.5% of employees rate leadership from good to very good and 37.5% rate it from poor to fair, this due to the skills that employees share as guides and recognizing the contributions to the fulfillment of business objectives.

**Keywords:** Leadership, job performance, motivation

## I. INTRODUCCIÓN

SIDERPERU, empresa ubicada en la ciudad de Chimbote, actualmente se encuentra en un problema que muchas empresas a nivel nacional adolecen organizacionalmente; los colaboradores no perciben la orientación de liderazgo y guía que los líderes y jefes de grupo están en la obligación de transmitir. Las capacidades y características de un líder se pueden determinar de forma simple según los objetivos que se pretenden cumplir, sin embargo, en la práctica y en la rutina laboral diaria no se llega a cumplir de la manera explícita con que se planifica o se pretende alcanzar y, en algunos casos, la tarea de liderazgo se vuelve una encrucijada si el grupo de colaboradores es numeroso.

A nivel mundial Loan (2020, p. 4) explica que el óptimo trabajo que una organización llega a desarrollar es casi siempre debido al recurso humano que posee, es así como refuerzan esta afirmación Manzoor, Shah, & Fallatah (2019, p. 7) donde enfatizan que la actitud de liderazgo debería ser formada en todas las áreas que una organización posea y que debería ser un perfil de formación constante y continua, ligado siempre a las actividades que el rubro demanda, llegando así a generar ventaja competitiva enfocado en el progreso constante y latente del cliente interno, es decir el talento humano, el recurso más importante en una empresa, tal como Acosta, Muller y Sarzosa (2020, p.3) precisan constantemente. Por otro lado, coinciden con las afirmaciones de Chamberlin & Newton (2018, p.15) referidos a que además de la preocupación de la alta gerencia en que los colaboradores y líderes que cumplan con la misión y visión que la empresa posee, debería de haber una preocupación por el desarrollo de las habilidades blandas del talento humano. (Gandolfi y Stone 2018, p.2).

A nivel nacional, Orué, (2017, p.10) menciona que la importancia del desarrollo de liderazgo organizacional en la empresa se enfoca principalmente en dos vertientes; desarrollo personal y desarrollo de sentido empresarial. Por su parte, Breaugh, Ritz y Alfes (2018, p. 4) indica que el colaborador no solo es responsable de su desarrollo de liderazgo, sino que también la empresa, brindando accesibilidad y un ambiente de estimulación para el pleno aprendizaje de actitudes y aptitudes del desarrollo de liderazgo. Paralelamente, Fiaz, Su y Saqib (2017,

p.12) indica que la empresa debería enfocarse en alimentar motivacionalmente el apetito por el cumplimiento de objetivos por parte de los trabajadores, y que la motivación por el liderazgo se contagie entre los colaboradores, generando un poder intrínseco de aceptar retos y, en cierto modo, salir de la zona de confort en el pensamiento monótono. A esto, Tziner y Shkoler (2018, p. 7) ratifican que en el presente los profesionales que realmente quieren ser competentes obligatoria y estrictamente deben desarrollar en su totalidad las habilidades necesarias para liderar dentro de cualquier empresa u organización debido a que se busca la permanente mejora y existencia de rentabilidad empresarial teniendo como barrera múltiples factores que la economía emergente y , casi en su mayoría, informal que nuestro país ofrece al mercado y a su demanda interna.

En la presente organización que se estudia en esta investigación, Sider Perú, dado a la baja proactividad por liderar responsabilidades de manejar algunas tareas encomendadas que se requieran liderar grupos, debido al pensamiento de fallar, fracasar y generar pérdidas para la empresa, por lo consiguiente, los colaboradores optan por regirse a la rutina de pertenecer al grupo y ser guiados por alguien superior, mostrando así estar enraizados en la zona de confort, por consiguiente los colaboradores no inician, y tampoco desarrollan, las aptitudes y cualidades para asumir la tarea de liderar algún equipo al que sean consignado.

Tras lo mencionado, se acuñó la pregunta de investigación, ¿Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021?

Se justificó la investigación teóricamente dado que recapitula, analiza y expone conceptualmente el liderazgo y el desempeño laboral, estructurando de manera compacta para que futuras investigaciones tomen la presente investigación como referencia didáctica e informativa, y así mismo se tome la información bibliográfica debido a que concentra textos confiables y actualizados. Por otro lado, se justificó en sentido aplicativo la presente tesis debido a que hace referencia a la gestión de talento humano como eje principal para el éxito en la organización, siendo paralelamente importante las funciones que el recurso humano desarrolle dentro de la organización y el compromiso que este genera al realizar las actividades asignadas, en resumen, el presente trabajo referencia la importancia

de los colaboradores y a su vez el peso importante que son sus funciones dentro de la empresa, tema que es de interés para las organizaciones del sector público o privado a nivel local, nacional e internacional. Finalmente se justificó metodológicamente dado que el método científico cobra un protagonismo total en el desarrollo del presente trabajo investigativo y en el proceso de solución del problema planteado, a fin de resolverlo vía esta metodología para alcanzar un nivel profesional en la solución de problemas de contexto empresarial, validando datos actuales y veraces, aplicando la estadística descriptiva e inferencial y finalmente resolviendo la problemática inicial enfocado en la gestión de talento humano.

El presente estudio plantea el siguiente objeto general: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021; y como específicos: Describir el nivel de liderazgo, describir el nivel de desempeño laboral, determinar la relación que existe entre desafiar el proceso y el desempeño laboral, determinar la relación que existe entre inspirar una visión compartida y el desempeño laboral, determinar la relación que existe entre habilitar a los demás para que actúen y el desempeño laboral, determinar la relación que existe entre modelar el camino y el desempeño laboral, determinar la relación que existe entre alentar con el corazón y el desempeño laboral.

En respuesta a la pregunta de investigación, se formuló: hipótesis general,  $H_i$ : Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021. Además se tiene en las hipótesis específicas a  $H_{i1}$ : Existe relación significativa entre desafiar el proceso y el desempeño laboral,  $H_{i2}$ : Existe relación significativa entre inspirar una visión compartida y el desempeño laboral,  $H_{i3}$ : Existe relación significativa entre habilitar a los demás para que actúen y el desempeño laboral,  $H_{i4}$ : Existe relación significativa entre modelar el camino y el desempeño laboral,  $H_{i5}$ : Existe relación significativa entre alentar con el corazón y el desempeño laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

Peñarreta (2014) en su investigación estudiada y desarrollada en Ecuador, obtiene como resultado principal que en el 85,5% de su población total de estudio, es decir de los colaboradores no presentan ningún tipo de satisfacción frente a los diversos estilos de liderazgos planteados por el investigador en mención, cabe resaltar que de la misma muestra se tiene que el 7% de los mismos no presentan satisfacción con el actuar cotidiano y normal de sus propios jefes, además los que no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos representan el 64% de la población en estudio y por último el 29% de los participantes del estudio de Peñarreta dicen estar insatisfechos en su totalidad.

Fernández (2016) en el país vecino de Chile, llevo a cabo el desarrollo de su investigación titulada “El análisis de un fenómeno en el liderazgo dentro de una empresa” quien tras culminar su investigación abordada por el estudio de múltiples teorías relacionadas al tema sustentadas bibliográficamente, concluye que todos los colaboradores son persuadidos por el líder a cargo logrando con ello la victoria o el declive en las metas y objetivos planteados por las diferentes empresas, influyendo en estos resultados las políticas empresariales y las estrategias sobre cada colaborador que independientemente tenga cada empresa. Así mismo cabe resaltar que una característica importante es resaltar las habilidades y posibilidades que presente potencialmente cada colaborador para convertirse en un líder para sus compañeros dentro de su organización, por lo que es primordial reconocer y resaltar dichas características a fin de afianzar y cimentar su papel para los demás colaboradores.

De igual manera Acosta, Zarate y Garzón (2015) en Chile realizó un estudio determinado como la relación existente entre la esperanza y el liderazgo transformacional. Esta investigación fue aplicada a 100 personas que formaron parte del grupo denominado líderes organizacionales, donde se concluye que tras realizar un estudio minucioso a cada una de las cinco prácticas correspondientes al actuar del líder transformacional se logró comprobar a través de la herramienta conocida como alfa de Cronbach que entre el 0,741 y 0,842 se obtiene la significativa relación entre las características antes mencionadas, dando como resultado que ambas variables deben ser más profundamente analizadas en por

diversos investigadores más, que se encuentren interesados en el tema y dentro de las empresas que quieran obtener mejores resultados abordando la investigación desde su propia realidad. Así mismo posteriormente tras obtener los resultados de la aplicación del IPL y ser analizados mediante la herramienta estadística Alfa de Cronbach, se tiene como resultado un 0,9454 también para la relación entre la esperanza y el liderazgo dentro de la empresa de estudio, se obtiene un indicador de la misma herramienta de 0,8531; los resultados presentados líneas arriba sobre pasan el valor mínimo requerido de un 0,7111 para comprobar la hipótesis del investigador. Todo lo descrito se llevó a cabo con la metodología de una investigación de tipo descriptivo con diseño no experimental donde tanto los hombres como las mujeres que presentaron vínculo laboral con la empresa de estudio participaron activamente para el llenado de los instrumentos de estudio.

Al norte de América, en el país de México, los investigadores García, Baca y Aguirre (2016) presentaron su estudio con un corte correlacional y descriptivo mediante el cual investigan más a fondo el comportamiento de cada trabajador de nacionalidad natal de México y la relación que existe entre su desempeño dentro de la organización que laboran y su nivel de liderazgo. Finalmente, tras desarrollar todo el estudio propuesto por los investigadores, se llegó a la conclusión de que obtuvieron resultados trascendentales para los centros pluriculturales que existen en el país de México ya que influye también en el desarrollo, la forma de relacionarse y el entendimiento entre todos los participantes. Dichos resultados obtenidos gracias a que se entrevistó a 142 personas obteniendo así un KMO con una significancia mayor a 0,5 y con un nivel de varianza por sobre el 50%. En el liderazgo de estilo transformacional se mostró una L de 0,0232 con una sig. bilateral de 0, 887. De igual forma, el liderazgo representado en el estilo transaccional presentó un L de 0,076 y una sig. bilateral de 0,790 no logró la significancia esperada por el investigador. Además, el 22,5% de participación fue de mujeres gerentes.

Vasquez (2018) en la ciudad capital de Lima llegó a concluir hasta qué grado logró influenciar el liderazgo en el desempeño de cada colaborador dentro de la organización dentro del rubro industrial. El presente estudio fue cuantitativo con un

diseño no experimental teniendo un corte transversal, donde para desarrollar la investigación, se contó con la colaboración de cuarenta trabajadores que laboran como operarios dentro de la planta de producción, quienes de forma libre y anónima desarrollaron el instrumento de recolección de datos conteniendo cuarenta y ocho ítems previamente validados y con una confiabilidad de 0,9543 obtenido mediante la herramienta estadística Alfa de Cronbach y 0,9383 para liderazgo y desempeño laboral respectivamente. En conclusión, el investigador finaliza mencionando que existe una relación bastante significativa entre ambas variables de estudio descritas líneas arriba, resaltando que dentro de la organización del rubro industrial en el que se desarrolló el estudio se encontraron también varios tipos de líderes los cuales son percibidos y resaltados por todos los colaboradores participantes.

Guanilo (2018), en el norte chico del Perú, específicamente en Chancay; desarrolló un estudio con metodología de tipo descriptivo y de correlación denominado “Tipo de liderazgo transaccional y el vínculo con el desempeño laboral dentro de la empresa Rifrecos, Chancay – 2018” quien para determinar la correlación entre ambas variables de estudio empleó la herramienta estadística  $R_{ho}$  Spearman, quien concluye tras definir la relación existente entre el desempeño laboral y el liderazgo en sus diferentes tipos, se obtiene como resultado que hay una correlación de nivel moderada, lo cual significa que en la empresa donde se desarrolla el estudio, existen los líderes mencionados. Además, tras realizar el estudio más completo se encontró con que tras esta correlación moderada que existe se muestra en que los colaboradores reciben recompensas adicionales a su pago mensual si en caso son eficientes al desarrollar las tareas asignadas por parte de la empresa. En contraste se obtuvo como resultado tras las meticulosas evaluaciones que no se evidencia una relación entre el desempeño laboral y la administración (activa) es decir tienen una muy baja correlación; en otras palabras, no cumplen a cabalidad los jefes de la empresa en prevenir accidentes o prevenir los mismos, los cuales suelen ser recurrentes en los colaboradores. Finalmente, se logró concluir que la relación existente entre el desempeño laboral y la administración era pasiva a pesar de que presentan correlación baja; es decir, los jefes o cabezas de la empresa derivan las responsabilidades a fin de que los otros logren arreglar o al menos contrarrestar los problemas existentes.

A su vez se presentan las teorías relacionadas a ambas variables y sus respectivas dimensiones, es así como se considera al liderazgo como el proceso a través del cual una persona específica tiene que dirigir algo definido, influir e incluso guiar en cada comportamiento dentro del área de desarrollo del trabajo de todos los colaboradores rumbo al cumplimiento de metas y objetivos planteados por la empresa u organización en la que se desenvuelven diariamente. En otras palabras, podemos definir al liderazgo como la habilidad de cada individuo para conducir a otro individuo al logro de metas establecidas en un ambiente confiable y seguro para su crecimiento y desarrollo personal.

Es así que se mencionará la importancia del liderazgo venideros desde tiempos remotos, Likert (Pedraza, et al. p. 255) incluso si uno no está en condiciones de liderar a otros en un lugar de trabajo, las habilidades de liderazgo aún pueden beneficiar a esa persona ayudándolo en algún aspecto adicional o paralelo. Un líder tiene la importante función de conducir en todos los niveles que la empresa puede tener, desde un gerente general hasta un operario. Siendo este último el nivel más bajo de la organización, pero sin embargo no el menos importante para el cumplimiento de los objetivos a gran escala; así como en el nivel gerencial siendo en este de gran importancia para lograr implantar las políticas, objetivos y planes a nivel global de toda la empresa. Todo lo anterior mencionado para ejecutar, dar seguimiento y trazabilidad a lo instaurado por la alta gerencia para que sea trabajado en el nivel inferior de la empresa. En consecuencia, el liderazgo es una orientación y un seguimiento constante de los líderes hacia sus subordinados a fin de lograr el cumplimiento de sus objetivos. También se puede decir que no siempre gerente o administrador de la empresa, es un líder, puesto que son habilidades especiales las que requiere asumir este rol en la empresa, o hasta incluso en su vida diaria. Necesita apoyar los esfuerzos de su equipo, no dejar lugar a críticas destructivas y reconocer y elogiar a los miembros de su equipo cuando se les ocurren buenas ideas y mejoras. Un líder, dotado de estas cualidades de liderazgo, asegura un crecimiento significativo en los ingresos y la reputación de la organización y demuestra ser un activo valioso para la empresa. El líder responsable está en constante capacitación y crecimiento personal, dado por la organización o por su cuenta. (Millalén 2017).

Según Gómez (2017, p. 11), resalta que el liderazgo es también la capacidad de tener influencia en todo el grupo para el cumplimiento de metas. Por su parte, Davis y Newstrom (2014, p.15), menciona al liderazgo como un proceso influyente sobre los demás siempre que haya un trabajo en equipo, de manera óptima con un solo fin del logro del objetivo. Bass llega a clasificar al liderazgo en; liderazgo transformacional que será el que guíe e inspire. Además, para que una persona pueda ser un líder, debe presentar ciertas características con las tres dimensiones para poder ejercer correctamente dicho papel. Debe de ser un buen amigo para todos sus compañeros y subordinados, con el que sientan que pueden compartir toda clase de vivencias e incluso sentimientos a fin de sentirse seguros y protegidos. Debe de ser filósofo para que logre integrar el uso de la inteligencia y se toda su experiencia, no solo en el campo laboral si no a lo largo de su vida demostrando una formación integra en valores y conocimientos culturales, con el objetivo de brindar una mejor orientación desde la voz de lo vivido a todos los demás. El líder debe de ser el que supervisa y guía para poder comunicar lo decidido y planteado por los mas altos rangos de la organización a fin de apoyar a todos en el logro de lo establecido. Así mismo en la mayoría de los casos el que desempeña un buen papel de líder, es aquel que logra aconsejar desde un punto más empático a todos los demás para alcanzar la resolución de problemas tanto personales como laborales. (García, Salas y Gaviría 2017 p. 35)

Para una medición exacta de los factores del liderazgo Kouzes y Posner desarrollaron el modelo de Inventario de Prácticas de liderazgo (IPL) considerándose una herramienta esencial que permitirá tener a las personas una perspectiva de cómo se ven a sí mismas como líderes, cómo las ven los demás y qué medidas permiten mejorar el uso de las cinco prácticas, para convertirse en líderes más eficaces y como tal se basaron en dos elementos fundamentales decir y hacer. Para ello integraron la tipología transaccional y transformacional en cinco dimensiones detalladas a continuación: Dimensión Transformacional con cuatro características: Los líderes transaccionales operan en un sistema de recompensas o castigos para sus subordinados directos, con el fin de obtener los objetivos deseados y el desempeño de ellos. Esto se traduce en el hecho de que los empleados reciben recompensas extrínsecas por comportarse de la manera esperada y se imponen castigos por cualquier desviación. Este tipo de motivación

apela al interés propio de los empleados. Por ejemplo, los empleados son recompensados o castigados individualmente, sin ningún énfasis en el trabajo en equipo. La relación entre el empleado y el líder es transaccional, mientras que los líderes transaccionales utilizan instrucciones explícitas, órdenes disciplinarias e incentivos, como bonificaciones, gratificaciones, elogios o promociones, para motivar a sus empleados. (Pedraza, et al. p. 256)

Los líderes benevolentes para Alzoubi & Jaaffar (2020) son un excelente estilo de liderazgo para organizaciones de cualquier industria y tamaño, pero prevalece especialmente en las organizaciones sin fines de lucro. Este tipo de líderes son excepcionalmente hábiles para fomentar la moral de los empleados y ayudar a las personas a volver a participar en su trabajo. (Alonso & Perramon, 2017)

Según Herмосilla et al. (2016, p. 214) muchas veces se confunde la gestión con el liderazgo; sin embargo, es primordial entender que son cosas totalmente distintas, pero si son cosas integradas. Es decir, para lograr una gestión efectiva en todos los sentidos dentro de la empresa, es muy necesario tener buenos líderes que conduzcan en esta ardua tarea. Es así que es fundamental que se sienta la presencia del líder y este cuente con todas las habilidades necesarias para lograr encaminar el desarrollo de cada colaborador que si bien es cierto desarrollan tareas independientes, la suma de estos logra un todo que se ve reflejado tanto en la satisfacción laboral como en la de los clientes usuarios de la organización. Cabe resaltar que al liderazgo también se le puede definir como la capacidad que se tiene para que influyan e impulsen a todo un grupo de personas en lograr distintas metas. Este influir para Frieder & Wang (2018, p.25) se origina según las fuentes que el define como formales en el desarrollo de habilidades dentro del ámbito gerencial y en puestos directivos que inducen a la persona a comportarse de una manera distinta puesto que manejan grupos e incluso masas a diario conduciéndolos a un solo objetivo. Por ende, en toda empresa deben existir jefes y supervisores con estas actitudes, contagiando de esta forma a todos a su alrededor, buscando ser exitosos y mejores en todos los sentidos de su vida. Las organizaciones requieren un liderazgo y una gestión sólida para una eficiencia organizativa óptima. Las organizaciones que están sobre gestionadas y mal dirigidas no se desempeñan hasta el punto de referencia. Adicional al concepto planteado por los autores se

tiene que tener en consideración que además de ser un buen líder, este debe ir de la mano de una gestión eficiente y eficaz orientada a resultados organizacionales, logrando la mas alta productividad personal y empresarial de manera global. (Millalén 2017, p.197)

Los líderes empresariales según López, Romero, y Sánchez (2019) tienen que desarrollar métodos, acorde con la realidad en la que se desenvuelven comprendiendo los beneficios reales y claves para cada uno de los colaboradores involucrados en el proceso de gestión. Esto para definir con exactitud cuales son las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas a fin de cerrar las brechas existentes y potenciar lo bueno que tengan como grupo con su respectivo líder. Así mismo. Las empresas y organizaciones deben adoptar distintos procesos, enfoques y herramientas con el objetivo de lograr que los todos los colaboradores se sientan identificados con el cumplimiento de objetivos, debido a que alcanzar este sistema de gestión orientado a resultados no solo necesita de dedicación y mucho compromiso sino además del empeño de cada uno de los gerentes y altos mandos involucrados en el desarrollo de políticas para la misma. A continuación, exploraremos por qué deberíamos tener evaluaciones en el trabajo, cómo está cambiando la gestión del rendimiento y la importancia general de la gestión del rendimiento para el éxito empresarial. (Sánchez y Márquez 2018, p.177).

De igual forma para Martínez, Vega, Pintado y Guzmán (2018, p.239) alcanzar los objetivos planteados por las organizaciones es sin duda unos de los factores mas relevantes dentro del desempeño laboral de cada uno de los colaboradores. Ellos se sienten realizados cuando logran el reconocimiento por parte de sus superiores, sintiéndose importantes por el cumplimiento de lo que se propusieron. Si todos los colaboradores se desenvuelven de manera correcta, la estadística de la productividad dentro de su empresa se ve satisfactoria hacia cada uno de ellos, generando incluso el incentivo mediante bonos o algún tipo de capacitación que los lleve a crecer profesionalmente. Imagínese si la persona que creó los informes de los clientes siempre se retrasara en completarlos. El departamento de servicios al cliente siempre estaría esperando, luciendo poco profesional y quizás incompetente.

López, Camal, y Galicia (2018, p.94) mencionan que cuando las personas hacen su trabajo de manera eficaz, la moral en la oficina se eleva. Los empleados que no están motivados para hacer el trabajo como se indica pueden derribar a todo un departamento. Es importante fomentar un ambiente de trabajo positivo y enérgico. Cultivar un ambiente de trabajo positivo recompensando a los empleados de alto desempeño con incentivos y reconocimiento grupal durante las reuniones. Los aumentos y las bonificaciones a menudo se basan en el rendimiento. Teóricamente, cuanto mejor sea el desempeño de los empleados, mayor será su potencial de ingresos. De igual forma para Viswesvaran y Ones (2017, p.129) la mayoría de los empleadores realizan evaluaciones periódicas en las que califican el desempeño de los empleados y hacen sugerencias para mejorar. Las oficinas de alto rendimiento atraen talento de calidad en la contratación, porque las oficinas se sienten vivas y están trabajando para alcanzar los objetivos.

Así mismo; Owens, Baker, Sumpter y Cameron (2016) precisan que cuando los empleados no se están desempeñando bien, afecta negativamente la productividad y, en última instancia, el resultado final. No se debe cometer el error de pensar que un mal desempeño indica un mal empleado. Se sugiere tendencias comunes en qué grupos de empleados están teniendo éxito y dónde hay deficiencias. Los gerentes inteligentes evalúan las deficiencias para ver si se trata de un problema de talento o de gestión y desarrollo. Esto puede afectar las estrategias de formación del equipo, así como las futuras estrategias de contratación. Cuando su empleado realiza su trabajo lo mejor que puede, no solo lo beneficia a usted, sino también a sus empleados. Al ser un miembro colaborador del equipo y un empleado útil, un compañero de trabajo comprensivo hará que su vida laboral sea más agradable y gratificante. También puede esperar recibir el mismo tipo de asistencia de sus compañeros de trabajo cuando necesite una mano adicional en un proyecto o tarea. Este tipo de cultura cooperativa puede ayudar a reducir el estrés en el lugar de trabajo.

En consecuencia, Kooij, Tims y Akkermans (2017) resaltan la importancia de realizar una evaluación de desempeño esporádicamente a los colaboradores, puesto que son muy relevantes para decidir a cerca de un incremento o una disminución de remuneraciones e incluso poner a consideración la misión de bonos

para ciertos colaboradores, a su vez sirve para determinar algunos requerimientos en materia instrucción y capacitación. Influye también en la obtención de un panorama claro acerca del desenvolvimiento de los jefes y su relación con los colaboradores, tal como aclaran Yuen, Loh, Zhou y Wong (2018) que un colaborador, debe conocer sobre su trabajo y sus competencias mínima necesarias para alcanzar un buen nivel de entendimiento con sus jefes, para que ambos se orienten a un mismo objetivo en las acciones que realizan diariamente.

Por naturaleza, según Verstappen, et al. (2019) casi todos los colaboradores que se desempeñan en las organizaciones requieren y están a la espera de un feedback constante tras la recepción de sus resultados arrojados en su evaluación de desempeño realizada, puesto que están a la espera de recomendaciones y sugerencias para el óptimo cumplimiento de sus tareas asignadas y cerrar las brechas entre su desempeño y lo requerido para cumplir con las metas trazadas. Finalmente, Castilla, Huapaya, Mesarina y Vargas (2016). concluyen que el desempeño labora es lograr cumplir con todas las tareas propuestas y solicitadas según el puesto en que se desenvuelven, es decir se evalúa en base a las capacidades que se buscan obtener de la persona propuesta. (Viswesvaran y Ones, 2017)

Para Von, Haftor y Pashkevich (2019) el bienestar de las personas, el crecimiento de las empresas y el desarrollo de las economías nacionales dependen en gran medida de su productividad comparativa. Pueden existir diferencias entre los distintos países del mundo basadas en ideologías políticas, sistemas económicos o algunas razones similares, pero todos reconocen unánimemente la importancia de la mejora en los niveles de productividad. La productividad es una relación entre la producción de la riqueza producida y la entrada de recursos utilizados en el proceso de cualquier actividad económica. Siempre existe una escasez de entrada de recursos y cada entrada procesa cierta creatividad de entrada inherente que se traduce en salida. (Jaimes, Luzardo y Rojas 2018)

Por otro lado, Jiménez, y Alvarado (2018). definen la productividad como "tomar ciertas decisiones de ciertas maneras" que nos mueve de estar "simplemente ocupados" a "realmente productivos". Su enfoque de productividad se centra en las formas en que las personas pueden sistematizar y administrar

mejor sus vidas para que tengan más tiempo para hacer lo que quieren; es decir, obteniendo los resultados que desea con menos tiempo y esfuerzo. Cuando intentas entender cómo ser productivo, lo que realmente buscas es una forma de lograr tus objetivos mientras tienes tiempo para gastar en lo que importa.

Pérez, Díaz y Salazar (2016) mencionan que cuando normalmente las personas cuando piensan en alguien productivo en su vida se imaginan de inmediato a una persona que está ocupada todo el tiempo. Este individuo se mueve constantemente a través de las tareas, empujando los plazos y aparentemente atrapado bajo una pila de deberes que parece crecer cada día. A menudo cometemos el error de equiparar estar ocupado con ser productivo, pero no son lo mismo. Cuando cumpla con la verdadera definición de productividad, no perseguirá fechas límite ni se retrasará cinco pasos en todo lo que necesita hacer en un día, semana, mes o año. Es todo lo contrario; probablemente estarás adelantado a lo previsto.

Cabe señalar que para Charness (2019, p. 29) el concepto de productividad está tan estrechamente relacionado con el aporte laboral que el término productividad casi se usa como sinónimo de productividad del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió la productividad como la relación entre el volumen de producción medido por los índices de producción y el volumen correspondiente de insumos laborales medido por los índices de empleo. Las razones más importantes por las que se utiliza la mano de obra como el factor más común para medir la productividad son: la facilidad y precisión al medir las unidades de insumos de mano de obra en comparación con otros insumos como materiales, capital, etc. La productividad se puede medir muy fácilmente en términos de producción por hombre, producción por hora hombre o producción por unidad de tiempo de trabajo. Además, el aporte laboral se aplica universalmente a todo tipo de plantas, procesos y producciones; así mismo, se ha convertido en una práctica común para vincular los salarios con la productividad. (Ishizaka, Resce y Mareschal (2018, p. 88).

Para Ones, Viswesvaran y Dilchert (2017, p. 23) la habilidad consiste que tener la capacidad para concretar un accionar referente a un resultado específico que se desea alcanzar en un periodo específico de tiempo con unos determinados

parámetros, se dividen generalmente en habilidades de generalidad según el dominio y las habilidades muy específicas dentro del dominio. Por ejemplo, en el dominio del trabajo, algunas habilidades generales incluirían gestión del tiempo, trabajo en equipo y liderazgo, automotivación y otras, mientras que las habilidades específicas del dominio se usarían solo para un determinado trabajo. La habilidad generalmente requiere ciertos estímulos y situaciones ambientales para evaluar el nivel de habilidad que se muestra y se usa. (Christensen, Silvia, Nusbaum y Beaty 2018, p. 92)

Según Bermúdez y Bravo (2016, p.31) las personas difieren considerablemente en el nivel de desempeño laboral. En trabajos con poca dificultad, el desempeño del mejor desempeño excede a los de menor rendimiento entre dos a cuatro veces, mientras que, en trabajos con alto dificultad, los de mayor rendimiento pueden superar el desempeño más bajo en una proporción aún mayor. La mayoría de las investigaciones sobre personas específicas predictores de desempeño laboral enfocados en habilidades, conocimiento, experiencia y rasgos no cognitivos. La habilidad se refiere al 'poder o capacidad para actuar financieramente, legalmente, mentalmente, físicamente, o de alguna otra. La habilidad cognitiva se refiere a calificaciones o capacidad con respecto a las tareas mentales. Se han realizado importantes esfuerzos de investigación. para examinar si la capacidad mental general, también conocida como 'g', está relacionado con el desempeño laboral. Los metaanálisis muestran que OMA es un fuerte predictor de desempeño laboral. (Cornaggia, Krishnan, y Wang, 2017, p. 111)

Para Marin y Placencia (2017, p. 58) la clave para crear un ambiente de trabajo que fomente la motivación son los deseos y necesidades de los empleados individuales. La recomendación más importante es que los líderes deben comenzar a preguntar a sus empleados qué quieren del trabajo y si lo están obteniendo. Con esta información, dan pase a una gran cantidad de oportunidades simples y económicas que tiene para crear un ambiente de trabajo motivador y deseable. Presta atención a lo que es importante para las personas que empleas para una alta motivación y una moral positiva. Cuando fomentes esto para las personas, lograrás un éxito comercial increíble. Es por ello que cuando se incentiva a los

empleados a lograr todas las metas propuestas por las empresas (Curioso y Navarro 2019, p. 32)

Para aumentar la productividad de los empleados las empresas, necesitan concentrarse en que todos estén inspirados y plenamente motivados en sus labores diarias, para alcanzar su objetivo el cual será que se forma eficiente cumplan con todo lo asignado en el momento que se les indica. En consecuencia, Correa, Bolívar y Pérez (2016, p. 90) definen que los empleados tienen dos tipos de motivación, es decir la motivación interna y externa.

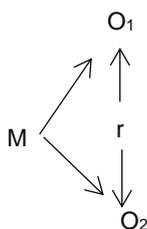
### III. METODOLOGÍA

#### Primero. Tipo y diseño de investigación

Se aplicó una investigación de diseño descriptiva, dado que según Albers (2017, P. 220) este diseño de estudio detalla propiedades y características particulares, así pues, el presente estudio pretendió la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral. Siendo en este estudio un análisis correlacional entre las variables expuestas más adelante.

Según Kanu (2019, p. 98) existen variadas formas de tipificar los diseños propuestos por el investigador para cada estudio. Sin embargo, hay condicionales para definir con exactitud las características que se aceptan para cada tipo propuesto según las posibles investigaciones que presente el autor. Es decir, para definir el diseño de la investigación se tiene que cumplir con las condiciones establecidas.

Esquema del diseño es el propuesto a continuación:



Dónde:

M = Todos los colaboradores que laboran en la planta de laminación de largos de Sider Perú Chimbote

O 1 = Liderazgo

O2 = Desempeño laboral

r = Relación entre ambas variables

## **Segundo. Variables y operacionalización**

### **V<sub>1</sub>: Liderazgo**

#### **Definición conceptual. –**

Según Gómez (2017, p. 11), resalta que el liderazgo es también la capacidad de tener influencia en todo el grupo para el cumplimiento de metas. Por su parte, Davis y Newstrom (2014, p.15), menciona al liderazgo como un proceso influyente sobre los demás siempre que haya un trabajo en equipo, de manera óptima con un solo fin del logro del objetivo. Bass llega a clasificar al liderazgo en; liderazgo transformacional que será el que guíe e inspire. Además, para que una persona pueda ser un líder, debe presentar ciertas características con las tres dimensiones para poder ejercer correctamente dicho papel. Debe de ser un buen amigo para todos sus compañeros y subordinados, con el que sientan que pueden compartir toda clase de vivencias e incluso sentimientos a fin de sentirse seguros y protegidos. Debe de ser filósofo para que logre integrar el uso de la inteligencia y se toda su experiencia, no solo en el campo laboral si no a lo largo de su vida demostrando una formación integra en valores y conocimientos culturales, con el objetivo de brindar una mejor orientación desde la voz de lo vivido a todos los demás. El líder debe de ser el que supervisa y guía para poder comunicar lo decidido y planteado por los más altos rangos de la organización a fin de apoyar a todos en el logro de lo establecido. Así mismo en la mayoría de los casos el que desempeña un buen papel de líder, es aquel que logra aconsejar desde un punto más empático a todos los demás para alcanzar la resolución de problemas tanto personales como laborales. (García, Salas y Gaviría 2017 p. 35)

#### **Definición operacional. –**

Según Hermosilla et al. (2016, p. 214) muchas veces se confunde la gestión con el liderazgo; sin embargo, es primordial entender que son cosas totalmente distintas, pero si son cosas integradas. Es decir, para lograr una gestión efectiva en todos los sentidos dentro de la empresa, es muy

necesario tener buenos líderes que conduzcan en esta ardua tarea. Es así que es fundamental que se sienta la presencia del líder y este cuente con todas las habilidades necesarias para lograr encaminar el desarrollo de cada colaborador que si bien es cierto desarrollan tareas independientes, la suma de estos logra un todo que se ve reflejado tanto en la satisfacción laboral como en la de los clientes usuarios de la organización. Cabe resaltar que al liderazgo también se le puede definir como la capacidad que se tiene para que influyan e impulsen a todo un grupo de personas en lograr distintas metas. Este influir para Frieder & Wang (2018, p.25) se origina según las fuentes que el define como formales en el desarrollo de habilidades dentro del ámbito gerencial y en puestos directivos que inducen a la persona a comportarse de una manera distinta puesto que manejan grupos e incluso masas a diario conduciéndolos a un solo objetivo. Por ende, en toda empresa deben existir jefes y supervisores con estas actitudes, contagiando de esta forma a todos a su alrededor, buscando se exitosos y mejores en todos los sentidos de su vida. Las organizaciones requieren un liderazgo y una gestión sólida para una eficiencia organizativa óptima. Las organizaciones que están sobre gestionadas y mal dirigidas no se desempeñan hasta el punto de referencia. Adicional al concepto planteado por los autores se tiene que tener en consideración que además de ser un buen líder, este debe ir de la mano de una gestión eficiente y eficaz orientada a resultados organizacionales, logrando la más alta productividad personal y empresarial de manera global. (Millalén 2017, p.197)

## **V<sub>2</sub>: Desempeño laboral**

### **Definición conceptual. –**

Los líderes empresariales según López, Romero, y Sánchez (2019) tienen que desarrollar métodos, acorde con la realidad en la que se desenvuelven comprendiendo los beneficios reales y claves para cada uno de los colaboradores involucrados en el proceso de gestión. Esto para definir con exactitud cuales son las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas a fin de cerrar las brechas existentes y potenciar lo bueno que

tengan como grupo con su respectivo líder. Así mismo. Las empresas y organizaciones deben adoptar distintos procesos, enfoques y herramientas con el objetivo de lograr que los todos los colaboradores se sientan identificados con el cumplimiento de objetivos, debido a que alcanzar este sistema de gestión orientado a resultados no solo necesita de dedicación y mucho compromiso sino además del empeño de cada uno de los gerentes y altos mandos involucrados en el desarrollo de políticas para la misma. A continuación, exploraremos por qué deberíamos tener evaluaciones en el trabajo, cómo está cambiando la gestión del rendimiento y la importancia general de la gestión del rendimiento para el éxito empresarial. (Sánchez y Márquez 2018, p.177).

### **Definición operacional. –**

Según Bermúdez y Bravo (2016, p.31) las personas difieren considerablemente en el nivel de desempeño laboral. En trabajos con poca dificultad, el desempeño del mejor desempeño excede a los de menor rendimiento entre dos a cuatro veces, mientras que, en trabajos con alto dificultad, los de mayor rendimiento pueden superar el desempeño más bajo en una proporción aún mayor. La mayoría de las investigaciones sobre personas específicas predictores de desempeño laboral enfocados en habilidades, conocimiento, experiencia y rasgos no cognitivos. La habilidad se refiere al 'poder o capacidad para actuar financieramente, legalmente, mentalmente, físicamente, o de alguna otra. La habilidad cognitiva se refiere a calificaciones o capacidad con respecto a las tareas mentales. Se han realizado importantes esfuerzos de investigación. para examinar si la capacidad mental general, también conocida como 'g', está relacionado con el desempeño laboral. Los metaanálisis muestran que OMA es un fuerte predictor de desempeño laboral. (Cornaggia, Krishnan, y Wang, 2017, p. 111)

### **Tercero. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Silvius, Kampinga, Paniagua, & Mooi (2017, p. 10) lo definen como el grupo de elementos que se pretender estudiar, por lo que, al tener gran cantidad de población, siempre es necesario que no toda la misma participe del estudio, sobre todo por temas de logística y presupuesto. Cabe resaltar que este mencionado conjunto debe cumplir con varias características mínimas requeridas, ya sean similares entre sí, como por ejemplo personas de un mismo rango de edades o de pesos o diferentes entre sí, dependiendo lo que realmente busque hallar el investigador.

En consecuencia, la población para esta investigación estuvo compuesta por la totalidad de los colaboradores, siendo 40 personas que laboran en el área de largos de Sider Perú Chimbote.

#### **Muestra**

Según Wenande, Anderson & Haedersdal (2020, p. 172) trabajar con más de 100 personas o muchos elementos según lo requiera la investigación incrementaría el presupuesto y dificultaría el tema de la logística para desarrollar todas las pruebas que el estudio amerita, es en todos los casos que la población sea mayor a 50 elementos, necesario seleccionar una muestra dentro de la cual tiene que contarse con todas las características posibles en el número más reducido de personas posible, a fin de no excluir datos relevantes. Como consecuencia, el presente estudio se realiza con toda la población debido a que es un número reducido.

#### **Muestreo**

Existen muchas formas de hallar la muestra necesaria para una investigación, los mismos que entre muchas otras características puede estar divididos en probabilístico y no probabilístico, el primero se realiza de forma aleatoria y el segundo sin aleatoriedad respectivamente. Este último se caracteriza por realizarse según la conveniencia del investigador. (Silvius et al. 2017, p.10).

## **Cuarto. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

Merchán, González & Cuesta (2018, p.36) explican que el conocimiento divergente se inclina con el raciocinio cuantitativo, a diferencia del conocimiento convergente. Se expresa del sentido lógico y numérico a fin de resolver algún problema. Casi siempre, el resultado definitivo y eficaz es consecuencia de un estudio con mayor tamaño de muestra. Por consiguiente, en el presente estudio se eligió trabajar con la técnica de la encuesta, accediendo a data primaria directamente de las personas a estudiar.

### **Instrumento**

Aunque según Albers (2017, p. 229) actualmente se pueden emplear diversas herramientas que sirven para la recopilación de los datos según el tipo de investigación o del tipo de datos, en este caso cuantitativos que se puede dar para un muestreo probabilístico como son las observaciones o los cuestionarios, así mismo la revisión de diferentes documentos que sirven como base para el desarrollo de toda investigación.

Por ende, en esta investigación se emplearon dos cuestionarios para la recolección de datos, es decir uno para cada variable.

Las encuestas o cuestionarios creados con programas de internet son los que hoy en día presentan más facilidad y practicidad al momento de recoger información, independientemente si la investigación es cualitativa o cuantitativa. Éstas herramientas se diseñan con el objetivo de identificar las características o comportamientos de cada uno de los encuestados; por lo general en las encuestas de cuantifica a través de escalas para asignar calificación a cada instrumento y poder ser estudiado posteriormente. (Wenande et al. 2020, p.172)

## Validez

Para Basias & Pollalis (2018) se refiere a la precisión con la que un instrumento mide el objeto de estudio que pretende evaluar. De manera recurrente, cuando se pretende hacer, cambiar o exponer la validez de un instrumento, se opta por elegir someter a validez de diversas formas, a través de profesionales en el área destacada. Es así, que siendo los expertos que validaron según su juicio, el jefe del área de investigación de la Universidad Tecnológica del Perú (UTP sede Chimbote) y el Docente metodólogo a cargo de este curso utilizando la matriz de validación proporcionada por la Escuela de Posgrado de la UCV.

## Confiabilidad

Un instrumento se considera confiable estadísticamente cuando demuestra y determina un grado o nivel alto, sustentando que uno o varios resultados producidos son afines y precisos al estudio, sin importar las veces de aplicación. Lo más común para evaluar lo referente a la confiabilidad se compone por la interna, las prueba y repruebas y además la misma confiabilidad que existe entre cada uno de los evaluadores (Kanu 2019, p. 100). El Alfa de Cronbach fue la prueba estadística sometida a los instrumentos de medición en el presente estudio.

Estadísticas de fiabilidad – Variable 01: Liderazgo		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,852	,817	20

Fuente: Elaboración propia

Estadísticas de fiabilidad - Variable 02: Desempeño laboral		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,876	,873	18

Fuente: Elaboración propia.

### **Quinto.Procedimiento**

Luego de haber recopilado información necesaria, actualizada y confiable de los estudios previos y marco teórico, el presente estudio se desarrolló los instrumentos de medición, en este caso las encuestas aplicadas al personal que se pretende estudiar. Seguidamente se recopilaron los datos convenientes para el presente estudio y se sometieron en el programa estadístico SPSS 25 y así se evidenció la correlación entre las variables y se procedió a aceptar la hipótesis alterna. En conclusión, se consideró el procedimiento para esta investigación, desde la formulación del problema, la recopilación del marco teórico, realizar la operativización de cada una de las variables, elaboración, validación y confiabilidad de ambos instrumentos para ser empleados, procesar sus resultados y analizar estadísticamente los datos recopilados; realizar la discusión de estos y finalmente la elaboración de las conclusiones con sus respectivas recomendaciones.

La presente investigación se desarrolló en Sider Perú por lo que la universidad Cesar Vallejo emitió una solicitud pidiendo la autorización para el recojo de los datos, pero debido a políticas internas de la empresa referente a la confidencialidad que esta aplica a sus procesos no fue posible la respuesta con una carta de aceptación, sin embargo, el área de largos realizó las coordinaciones institucionales con el fin de acreditar acceso a la información de los trabajadores encuestados.

## **Sexto. Método de análisis de datos**

En la presente investigación se analizaron los datos de modo cuantitativo, dado que los datos obtenidos se operacionalizaron en números basados en la estadística inferencial, sin perder el significado de los datos recopilados. El presente trabajo de investigación en su apartado estadístico empleó el software Excel de Office y a su vez el IBM® SPSS® Statistics versión 25. Con estas herramientas estadísticas se empezó aplicando la prueba de normalidad para determinar si los datos corresponden a una distribución normal o a una distribución no normal. Según los resultados anteriores, se eligió el análisis Rho Spearman para analizar la correlación entre las variables de estudio. Así mismo desarrollando los objetivos específicos, se utilizó la misma herramienta de análisis para correlacionar las dimensiones de la variable Liderazgo con la variable Desempeño laboral. Además, para rechazar o aceptar las hipótesis, se utilizó el análisis de T-Student. Finalmente, se empleó el método interpretativo para elaborar las discusiones, las conclusiones y recomendaciones. (Albers 2017, p.231).

## **Séptimo. Aspectos éticos**

Se consideró como el nivel de compromiso que tiene el investigador al momento de respetar la propiedad de cada uno de los autores empleados para el desarrollo de su estudio, así sea como referencia o como ejemplo, es decir, se cumplió a cabalidad las políticas de la empresa ya sea en su privacidad de datos e información como en sus valores los mismos que fueron compartidos por el investigador para desarrollar su estudio. Lo más importante al momento en que se consideró la ética, fue que el único fin era mostrar sus resultados obtenidos única y exclusivamente para ampliar el conocimiento mas no con fines lucrativos, es decir, solo con fines académicos considerando meticulosamente no exponer ningún dato confidencial brindado por la empresa (Rosenbaum 2020, p. 1874).

Para Mattingly & Throop (2018, p. 480) la palabra ética se refiere al estudio desde el enfoque filosófico de los conceptos que se tienen sobre la moral de lo correcto y lo incorrecto, sobre lo bueno y lo malo socialmente

aceptado o negado por la sociedad; considerando, además, cualquier juego de reglas que tengan relación con los principios y los valores que las personas deben aplicar en los diferentes ámbitos de su vida a menor y mayor escala.

#### IV. RESULTADOS

Luego de procesar estadísticamente los datos recolectados, presentamos de acuerdo con los objetivos de la investigación los resultados obtenidos:

##### Primero. Del objetivo general

##### 4.1.1. Determinación de la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021.

**Tabla 1**

Prueba de normalidad - liderazgo y desempeño laboral

Variables	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,140	40	,046	,970	40	,037
Desempeño laboral	,110	40	,015	,964	40	,025

Fuente: Elaboración propia

**Descripción estadística.** - Se muestra la prueba de normalidad en la tabla 1, la misma que se realizó tras la recopilación de datos; en consecuencia, se empleó para el presente estudio la prueba estadística de Shapiiro Willk, dado a que la muestra del presente estudio asciende a 40 colaboradores. Es así que se obtiene tras realizar la mencionada prueba, una significancia bilateral en ambas variables menor a 0,05 lo que indica que los datos recopilados no están normalmente distribuidos; teniendo como resultado que la prueba estadística idónea para esta investigación según la prueba de normalidad previamente aplicada, se requiere utilizar la herramienta estadística Rho de Spearman con el objetivo de identificar la relación entre las variables de estudio.

**Tabla 2**

Correlación Rho de Spearman - liderazgo y desempeño laboral

		Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,812**
		N	.
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	40
		Sig. (bilateral)	,812**
		N	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

**Descripción estadística.** - Se expone en la tabla 2 la correlación que existe según el instrumento Rho de Spearman, mostrando que "P" o la significancia bilateral es inferior que 0,05 por lo que podemos afirmar que hay correlación entre las variables de estudio: liderazgo y desempeño laboral. Además, se obtiene el valor "r" o el coeficiente de correlación con un valor de 0,812 lo que corrobora y afirma que existe una considerable correlación positiva. Por ende, la hipótesis nula queda descartada y es admitida la hipótesis planteada por el investigador.

### 4.1.2. Prueba de hipótesis general

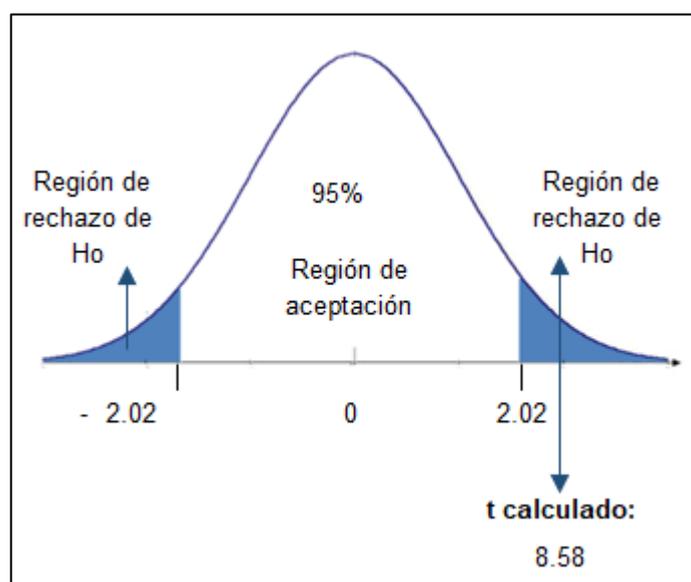
**Tabla 3**

Prueba de hipótesis general

$H_0$ : No existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021

Hipótesis estadística $H_0$	Nivel de significancia ( $\alpha$ ) / Grados de libertad (gl)	Coefficiente de correlación de Spearman ( $\rho_{xy}$ )	Prueba "t" Student $t_{cal}$
$H_0: \rho = 0$ $H_1: \rho \neq 0$	$\alpha = 0,05 = 5\%$ $gl = n - 2$ $n = 40$	$\rho_{xy} = 0,812$	$t_{cal} = 8.58$ $> t_{tab} = 2.02$

Fuente: Elaboración propia.



**Figura 1** Curva de Gauss – prueba de hipótesis general

**Descripción estadística.** - En la figura 1 se emplea la prueba t – student, donde el  $t_{cal}$  de 8,58 es decir, se sitúa afuera del rango de aceptación, descartándose automáticamente  $H_0$  (hipótesis nula) y aceptando  $H_1$  (hipótesis propuesta) por el investigador, afirmando que realmente hay una correlación del liderazgo con el desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021.

## Segundo. De los objetivos específicos

### 4.2.1. Nivel de liderazgo

Tabla 4

Distribución de frecuencias del nivel de liderazgo

Intervalo	f	f acum.	%	% acum.		
Muy buena	88	104	4	4	10.00%	10.00%
Buena	71	87	19	23	47.50%	57.50%
Regular	54	70	13	36	32.50%	90.00%
Deficiente	37	53	4	40	10.00%	100.00%
Muy deficiente	20	36	0	40	0.00%	100.00%
		40			100.00%	

Fuente: Elaboración propia

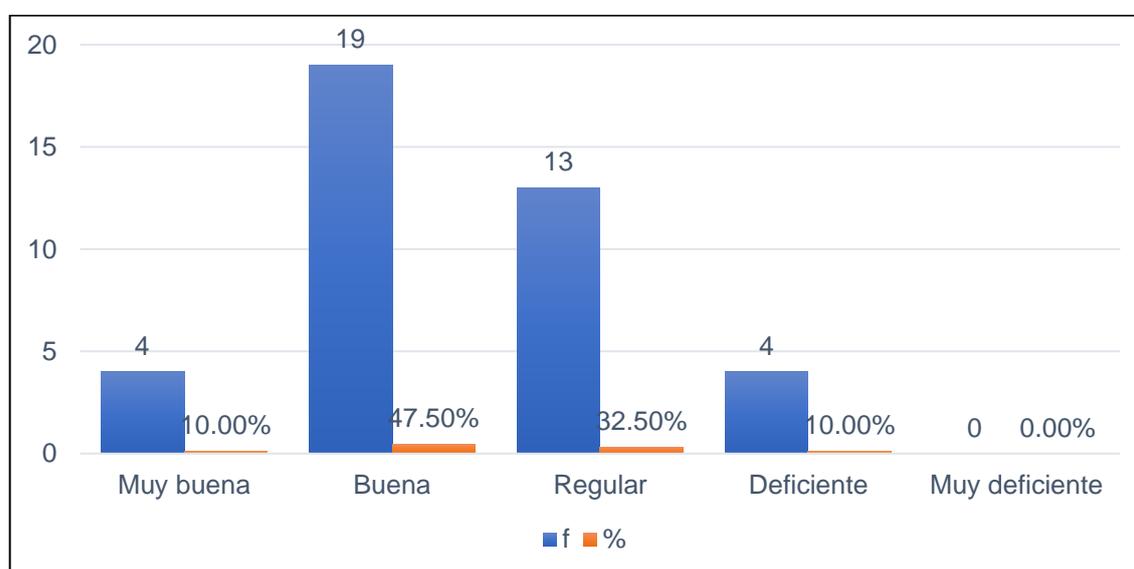


Figura 2 Distribución de frecuencias del nivel de liderazgo

**Descripción estadística.** - La figura 2 expone que el 52.50% de los colaboradores que realizaron la encuesta perciben que existe un liderazgo bueno, el 27.50% que el nivel es regular mientras que tan solo el 10% de todos los colaboradores que participaron en el estudio consideran que existe un nivel deficiente de liderazgo. Lo que refleja que en el área de largos de Sider Perú existe un buen nivel de liderazgo.

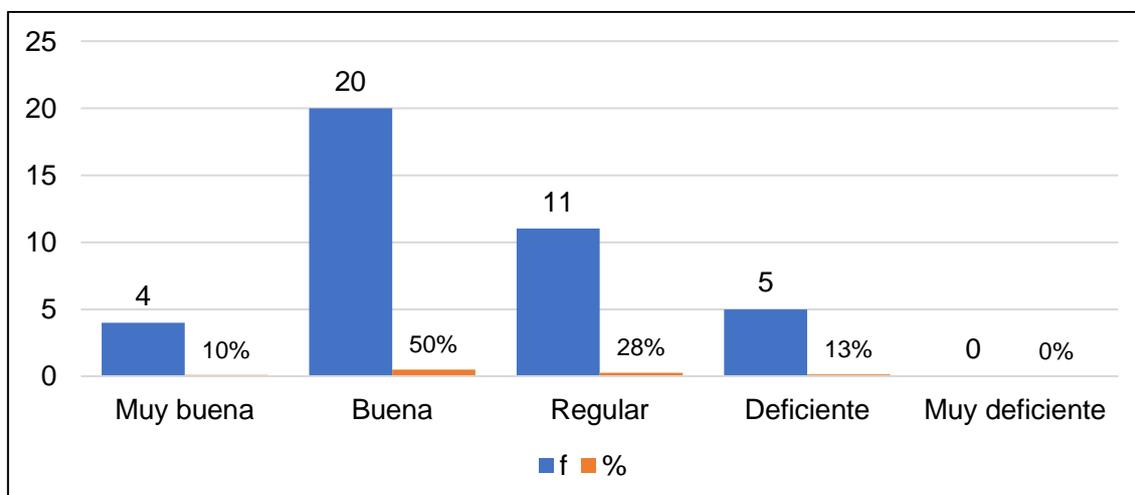
#### 4.2.2. Nivel de desempeño laboral.

**Tabla 5**

Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral

	Intervalo	f	f acum.	%	% acum.
Muy buena	80 - 94	4	4	10%	10.00%
Buena	64 - 79	20	24	50%	60.00%
Regular	49 - 63	11	35	28%	87.50%
Deficiente	33 - 48	5	40	13%	100.00%
Muy deficiente	18 - 32	0	40	0%	100.00%
		40		100.00%	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 3** Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral

**Descripción estadística.** - La figura 3 expone que el 50 % de los colaboradores que realizaron la encuesta perciben que existe un nivel bueno de desempeño laboral, el 28% que el nivel es regular mientras que tan solo el 13% de todos los colaboradores que participaron en el estudio consideran que existe un nivel deficiente de desempeño laboral. El mismo que se refleja en el área de largos de Sider Perú existe un buen nivel de desempeño laboral.

#### 4.2.3. Relación entre D1 de la variable liderazgo (desafiar el proceso) y la variable Desempeño laboral

**Tabla 6**

Correlación Rho de Spearman para D1: Desafiar el proceso y variable: Desempeño laboral

			Desafiar el proceso	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desafiar el proceso	Coefficiente de correlación.	1,000	,359*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,359*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	40	40

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

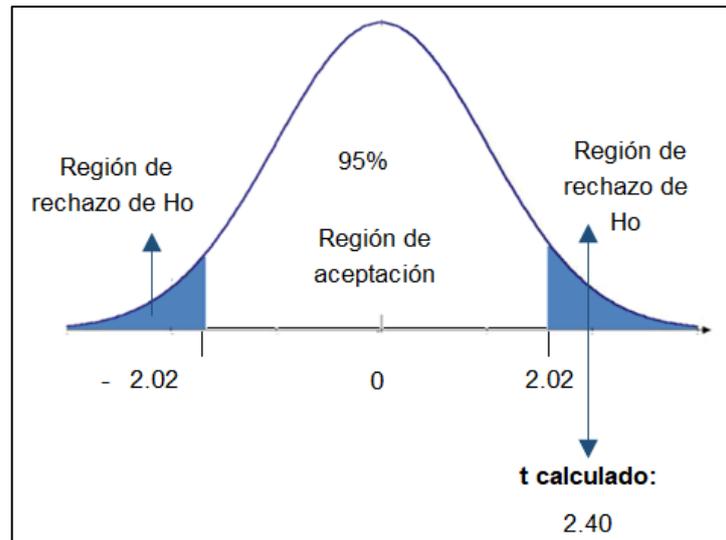
**Descripción estadística.** - Se expone en la tabla 6 la correlación que existe según el instrumento Rho de Spearman, donde se obtiene que el valor "r" o el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,359 lo que testifica la positiva correlación entre la dimensión primera de la variable liderazgo (desafiar el proceso) y la segunda variable, que es desempeño laboral.

**Tabla 7**

Prueba de Hipótesis Específica 1

H <sub>01</sub> : No existe relación significativa entre desafiar el proceso y el desempeño laboral				
Hipótesis estadística H <sub>0</sub>	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (gl)	Coefficiente de correlación Spearman (ρ <sub>xy</sub> )	de	Prueba "t" Student t <sub>cal</sub>
H <sub>0</sub> : ρ = 0	α = 0,05 = 5%	ρ <sub>xy</sub> = 0,359	de	t <sub>cal</sub> = 2.40
H <sub>1</sub> : ρ ≠ 0	gl = n - 2 n = 40			> t <sub>tab</sub> = 2.02

Fuente: Elaboración propia



**Figura 4** Curva de Gauss – Prueba de Hipótesis Específica 1

**Descripción estadística.** - En la figura 4 se emplea la prueba t – student, donde obtenemos un t cal de 2,40 el cual se sitúa afuera del rango de aceptación, refutando a la hipótesis nula específica 1, admitiendo la hipótesis específica 1 propuesta por el investigador; demostrando realmente la existencia de correlación entre la dimensión: “desafiar el proceso” de la variable liderazgo y la variable desempeño laboral.

**4.2.4. Relación entre D2 de la variable liderazgo (inspirar una visión compartida) y la variable Desempeño laboral**

**Tabla 8**

Correlación Rho de Spearman para D2: Inspirar una visión compartida y variable: Desempeño laboral

		Inspirar una visión compartida	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Inspirar una visión compartida	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,585**
		N	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,585**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

Fuente: Elaboración propia.

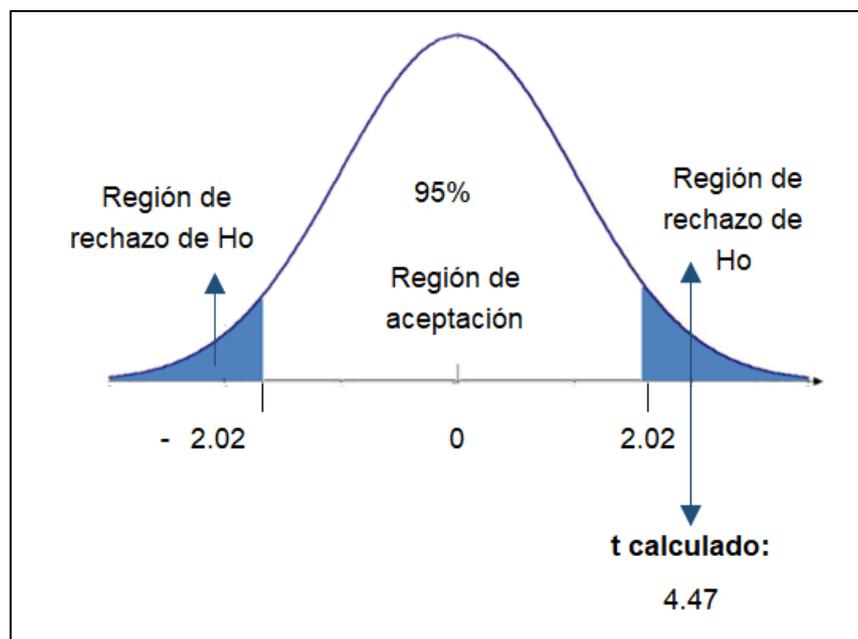
**Descripción estadística.** - Se expone en la tabla 8 la relación que existe según el instrumento Rho de Spearman, mostrando que “P” o la significancia bilateral es menor a 0,05 por lo que podemos afirmar que existe relación entre inspirar una visión compartida y la variable desempeño laboral. Además, se obtiene el valor “r” o el coeficiente de correlación con un valor de 0,585 lo que corrobora y afirma que existe una correlación positiva. Por ende, se descarta la hipótesis específica 2 nula y se da por aceptada la hipótesis específica 2 planteada por el investigador.

**Tabla 9**

Prueba de Hipótesis Específica 2

H <sub>02</sub> : No existe relación significativa entre inspirar una visión compartida y el desempeño laboral.				
Hipótesis estadística	Nivel de significancia ( $\alpha$ ) / Grados de libertad (gl)	Coeficiente de correlación Spearman ( $\rho_{xy}$ )	de	Prueba “t” Student $t_{cal}$
H <sub>0</sub>				
H <sub>0</sub> : $\rho = 0$	$\alpha = 0,05 = 5\%$			$t_{cal} = 4.47$
H <sub>1</sub> : $\rho \neq 0$	gl = n - 2 n = 40	$\rho_{xy} = 0,585$		$> t_{tab} = 2.02$

Fuente: Elaboración propia



**Figura 5** Curva de Gauss – Prueba de Hipótesis Específica 2

**Descripción estadística.** - En la figura 5 se emplea la prueba t – student, se determina un t cal de 4,47 el cual se sitúa afuera del rango de aceptación descartándose automáticamente Ho2 (hipótesis nula 2) y aceptando Hi2 (hipótesis propuesta 2) por el investigador, demostrando que realmente hay una correlación significativa entre inspirar una visión compartida y el desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021.

#### 4.2.5. Relación entre D3 de la variable liderazgo (habilitar a los demás para que actúen) y la variable Desempeño laboral

**Tabla 10**

Correlación Rho de Spearman para D3: Habilitar a los demás para que actúen y variable: Desempeño laboral

		Habilitar a los demás para que actúen	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilitar a los demás para que actúen	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,527**
		N	,000
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	40
		Sig. (bilateral)	40
		N	,527**
		1,000	,000
		40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

**Descripción estadística.** - La tabla 10 expone la correlación que existe según el instrumento Rho de Spearman, mostrando que “P” o la significancia bilateral es inferior a 0,05 por lo que podemos afirmar que existe correlación entre la tercera dimensión de la variable liderazgo (habilitar a los demás para que actúen) y la variable desempeño laboral. Además, se obtiene el valor “r” o el coeficiente de correlación con un valor de 0,527 lo que corrobora y afirma que existe una

correlación positiva. Por ende, se descarta la hipótesis nula específica 3 y se da por aceptada la hipótesis específica 3 planteada por el investigador.

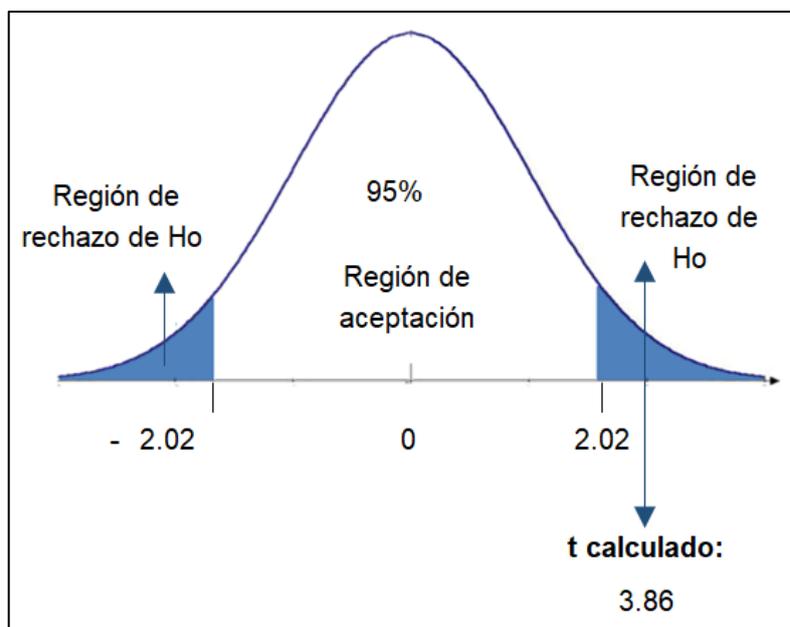
**Tabla 11**

Prueba de Hipótesis Específica 3

H<sub>03</sub>: No existe relación significativa entre habilitar a los demás para que actúen y el desempeño laboral.

Hipótesis estadística	Nivel de significancia ( $\alpha$ ) / Grados de libertad (gl)	Coeficiente de correlación Spearman ( $\rho_{xy}$ )	Prueba "t" Student $t_{cal}$
H <sub>0</sub>			
H <sub>0</sub> : $\rho = 0$	$\alpha = 0,05 = 5\%$		$t_{cal} = 3.86$
H <sub>1</sub> : $\rho \neq 0$	gl = n - 2 n = 40	$\rho_{xy} = 0,527$	$> t_{tab} = 2.02$

Fuente: Elaboración propia



**Figura 6** Curva de Gauss – Prueba de Hipótesis Específica 3

**Descripción estadística.** - En la figura 6 se emplea la prueba t – student, donde el t cal de 3,86 el cual se sitúa afuera del rango de aceptación, por lo que se descarta la hipótesis nula específica 3, aceptando la hipótesis específica 3 propuesta por el investigador de que existe relación significativa entre habilitar a los demás para que

actúen y el desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021.

#### 4.2.6. Relación entre D4 de la variable liderazgo (modelar el camino) y la variable Desempeño laboral

**Tabla 12**

Correlación Rho de Spearman para D4: Modelar el camino y variable: Desempeño laboral

		Modelar el camino	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Modelar el camino	1,000	,621**
	Desempeño laboral	,621**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

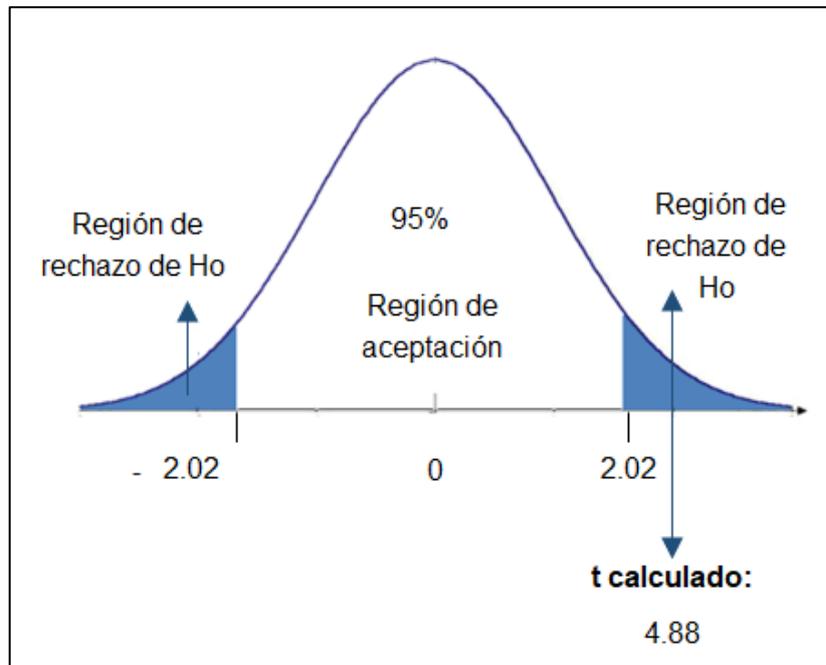
**Descripción estadística.** - Se muestra en la tabla 12 la correlación que existe según el instrumento Rho de Spearman, mostrando que “P” o la significancia bilateral es inferior a 0,05 por lo que podemos afirmar que realmente hay correlación entre la cuarta dimensión de la variable liderazgo (modelar el camino) y la variable desempeño laboral. Además, se obtiene el valor “r” o el coeficiente de correlación con un valor de 0,570 lo que corrobora y demuestra que hay una positiva relación entre modelar el camino y el desempeño laboral. Por ende, se descarta la hipótesis nula específica 4 y se acepta la hipótesis específica 4 planteada por el investigador.

**Tabla 13**

Prueba de Hipótesis Específica 4

H <sub>04</sub> : No existe relación significativa entre modelar el camino y el desempeño laboral.					
Hipótesis estadística	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (gl)	de	Coefficiente de correlación Spearman (ρ <sub>xy</sub> )	de	Prueba "t" Student
H <sub>0</sub>					t <sub>cal</sub>
H <sub>0</sub> : ρ = 0	α = 0,05 = 5%				t <sub>cal</sub> = 4.88
H <sub>1</sub> : ρ ≠ 0	gl = n - 2		ρ <sub>xy</sub> = 0,621		> t <sub>tab</sub> = 2.02
	n = 40				

Fuente: Elaboración propia



**Figura 7** Curva de Gauss – Prueba de Hipótesis Específica 4

**Descripción estadística.** - La figura 7 se emplea la prueba estadística t – student, donde se determina un t cal de 4,88 el cual está situado fuera del rango de aceptación, por lo que se rechaza la hipótesis nula Específica 4, aceptando la hipótesis Específica 4 propuesta por el investigador demostrando que realmente hay una positiva relación entre modelar el camino y el desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021.

#### 4.2.7. Relación entre D5 de la variable liderazgo (alentar con el corazón) y la variable Desempeño laboral

**Tabla 14**

Correlación Rho de Spearman para D5: Alentar con el corazón y variable:  
Desempeño laboral

			Alentar con el corazón	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Alentar con el corazón	Coeficiente de correlación	1,000	,527**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

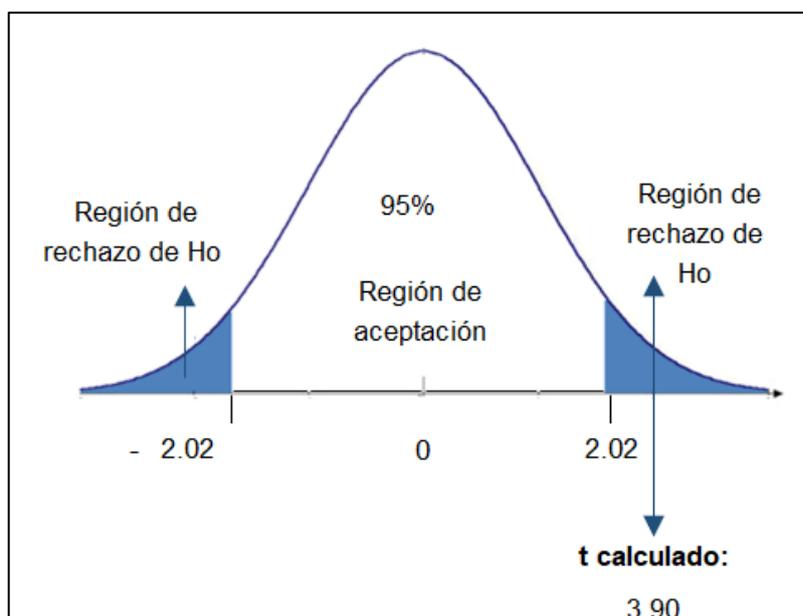
**Descripción estadística.** - Se muestra en la tabla 14 la correlación que existe según el instrumento Rho de Spearman, mostrando que “P” o la significancia bilateral es inferior a 0,05 por lo que podemos afirmar que existe correlación entre la cuarta dimensión de la variable liderazgo (alentar con el corazón) y la variable desempeño laboral. Además, se obtiene el valor “r” o el coeficiente de correlación con un valor de 0,527 lo que corrobora y afirma que existe una correlación positiva entre alentar con el corazón y el desempeño laboral. Por ende, se descarta la hipótesis específica 5 nula y da por aceptada la hipótesis específica 5 planteada por el investigador.

**Tabla 15**

Prueba de Hipótesis Específica 5

H <sub>05</sub> : No existe relación significativa entre alentar con el corazón y el desempeño laboral.				
Hipótesis estadística	Nivel de significancia (α) / Grados de libertad (gl)	Coefficiente de correlación Spearman (ρ <sub>xy</sub> )	de	Prueba "t" Student t <sub>cal</sub>
H <sub>0</sub>				
H <sub>0</sub> : ρ = 0	α = 0,05 = 5%			t <sub>cal</sub> = 3.90
H <sub>1</sub> : ρ ≠ 0	gl = n - 2	ρ <sub>xy</sub> = 0,527		> t <sub>tab</sub> = 2.02
	n = 40			

Fuente: Elaboración propia



**Figura 8** Curva de Gauss – Prueba de Hipótesis Específica 5

**Descripción estadística.** - La figura 8 se emplea la prueba t – student, donde el t cal de 3,90 se ubica en la parte externa al rango que se acepta, por lo que se descarta la hipótesis específica 5 nula, aceptando la hipótesis específica 5 propuesta por el investigador de que realmente hay una positiva relación entre alentar con el corazón y el desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, presentamos la discusión de los datos en función a los resultados obtenidos, las investigaciones realizadas previamente y en las teorías que sostienen la investigación:

De la tabla 3 y figura 1 se tiene que  $\rho_{xy} = 0,812$ , lo que indica que existe una positiva correlación, directa y buena entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021; y, como  $t_{cal} = 8,58 < t_{tab} = 2,02$  entonces la correlación es significativa, así se descarta la hipótesis nula por lo que se da por aceptada la hipótesis propuesta por el investigador. Los resultados mencionados tienen relación con lo que mencionan Hermosilla et al. (2016) haciendo referencia a que las habilidades que el liderazgo brinda pueden beneficiar a todos los colaboradores ayudándoles a desafiar los procesos e inspirar la visión compartida; así mismo Millalén (2017) menciona que incluso con el liderazgo se logra desarrollar una relación de trabajo sólida entre los colaboradores dentro de la organización, así como a ganarse el respeto y el apoyo mutuo. Tal es así que además los resultados mencionados se corroboran con los resultados obtenidos por Vásquez (2018) quien empleó también la prueba de correlación Rho Spearman y concluyó que existe una correlación significativa entre el desempeño laboral y los estilos de liderazgo, resaltando que sobre todo en la empresa estudiada se poseen líderes interactivos lo que genera una percepción del desempeño laboral alta y muy fuerte entre cada uno de los colaboradores. Así mismo, Guanilo (2018) concluyó en su investigación que existe una correlación de nivel moderada entre sus dos variables en sus diferentes tipos. Además, García et al. (2016) ratifican los resultados hallados en el presente estudio con los detectados en su estudio, donde concluyen que, entre el desempeño laboral de los trabajadores mexicanos y el liderazgo, existe una relación directa y buena, así como las iniciativas de liderazgo sintonizada con el talento humano enfocado en las organizaciones. De lo descrito podemos afirmar que la correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021 es positiva, directa y buena; porque se percibe un nivel de liderazgo alto en cada uno de los colaboradores lo cual se ve reflejado claramente en el

desempeño laboral de los mismos, teniendo en consideración la motivación, la habilidad y la productividad de cada uno de los colaboradores.

De la tabla 4 y figura 2 se tiene que el 47.50% de los colaboradores que realizaron la encuesta perciben que existe un liderazgo bueno, así mismo el 32.50% perciben un nivel regular de liderazgo. Estos resultados se ajustan a lo indicado por Cornaggia, Krishnan & Wang (2017), quienes sostiene que, en la realidad existen todo tipo de personas dentro de cada empresa, se encuentran los colaboradores que tienen habilidades mucho más desarrolladas lo que les permite sobre salir ante sus compañeros y cumplir con los objetivos fácilmente, a diferencia de algunos que no poseen o aún no han desarrollada dichas habilidades en su totalidad; sin embargo en ambos casos con mucha dedicación y esfuerzo si la empresa lo determina, pueden ser encaminados a ser líderes y lograr impulsar el desarrollo y crecimiento profesional colectivo en las organizaciones lo que beneficia en la solidificación para el observancia determinada en llegar a los objetivos y metas que la empresa se proyecta. Así mismo, Bush (2018), enfoca al liderazgo independientemente del tiempo, el lugar y la persona, como la herramienta que logra que incluso si uno no está en condiciones de liderar a otros en un lugar de trabajo, las habilidades de liderazgo aún pueden beneficiar a esa persona ayudándolo en algún aspecto adicional o paralelo. Un líder tiene la importante función de conducir en todos los niveles que la empresa puede tener, desde un gerente general hasta un operario. Estos resultados son analizados y comparados con los hallazgos de Peñarreta (2014) quien obtuvo como resultado que para el 85,5% de su población total de estudio, es decir de los colaboradores no presentan ningún tipo de satisfacción frente a los diversos estilos de liderazgos planteados por el investigador en mención, cabe resaltar que de la misma muestra se tiene que el .7% de los mismos no presentan satisfacción con el actuar cotidiano y normal de sus propios jefes, además los que no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos representan el .64% de la población en estudio y por último el.29% de los participantes del estudio de Peñarreta dicen estar insatisfechos en su totalidad. Además, los resultados se corroboran por los encontrados por Fernández (2014), quién a través de un estudio teórico por revisión bibliográfica concluyó que todos los colaboradores son persuadidos por el líder a cargo logrando con ello la victoria o el declive en las metas y objetivos planteados por las diferentes empresas,

influyendo en estos resultados las políticas empresariales y las estrategias sobre cada colaborador que independientemente tenga cada empresa. Así mismo cabe resaltar que una característica importante es resaltar las habilidades y posibilidades que presente potencialmente cada colaborador para convertirse en un líder para sus compañeros dentro de su organización, por lo que es primordial reconocer y resaltar dichas características a fin de afianzar y cimentar su papel para los demás colaboradores.

De lo anteriormente señalado se puede deducir que más de la mitad de los colaboradores del área de largos de la empresa Sider Perú – Chimbote, 2021 perciben que dentro de su ambiente de trabajo existe un nivel de liderazgo bueno; mientras que tan solo el 10% consideran que existe un nivel deficiente de liderazgo dentro del desarrollo de sus tareas habituales en su trabajo, esto debido a las habilidades que cada colaborador puede compartir y lo que conlleva a que se conviertan en guías para sus compañeros llevándolos, también a causa de que el encargado del área de largos se asegura de que las personas sean reconocidas de forma creativa por sus aportes al éxito de los objetivos propuestos por la empresa.

De la tabla 5 y figura 3 se tiene que el 50% de los colaboradores que realizaron la encuesta perciben que el nivel de desempeño laboral se encuentra en un nivel bueno, mientras que un 28% de colaboradores perciben un nivel regular. Se confirma así lo sostenido por Owens et al. (2016, p.35) que define a los gerentes inteligentes como quienes los que evalúan las deficiencias para ver si se trata de un problema de talento o de gestión y desarrollo. Esto puede afectar las estrategias de formación del equipo, así como las futuras estrategias de contratación. Cuando su empleado realiza su trabajo lo mejor que puede, no solo lo beneficia a usted, sino también a sus empleados. Al ser un miembro colaborador del equipo y un empleado útil, un compañero de trabajo comprensivo hará que su vida laboral sea más agradable y gratificante. Martínez et al. (2018) resaltan que tras realizar una evaluación de desempeño y obtener resultados positivos, es decir, lograr buenos resultados, es un método de medir el grado de eficiencia. En contraste para Sánchez y Márquez (2018) desde el punto de vista de la economía, si se logra afrontar la realidad actual invirtiendo en capacitar y potenciar el liderazgo en cada uno de los colaboradores se mejorará notablemente en todos los aspectos del

desempeño laboral. Por otro lado, los datos se corroboran con lo empleado por Vásquez (2018) quien evaluó la confiabilidad de sus instrumentos, en similitud a esta investigación, mediante el Alfa de Cronbach; concluyendo que en la empresa industrial de Lima donde se realizó su estudio tras la aplicación de los instrumentos, obtuvieron que existe una percepción del desempeño laboral alta y muy fuerte dentro de la organización, lo que se ve reflejado en el cumplimiento de sus metas y objetivos organizacionales. A diferencia de Guanilo (2018) quien obtuvo como resultado que en la empresa Rifrecos de la ciudad de Chancay, los colaboradores no perciben un nivel de desempeño laboral fuerte, en consecuencia, de que los líderes asignados para trabajar como guías dentro de sus labores diarias, no cumplen a cabalidad con la prevención de accidentes y no buscan en el nivel que desearían el salvaguardar la vida de todos y cada uno de los colaboradores que participan en el normal desarrollo de las funciones. De lo anteriormente expuesto podemos señalar que el 50% de los colaboradores del área de largos de la empresa Sider Perú – Chimbote, 2021 perciben que dentro de su ambiente de trabajo existe un nivel de desempeño laboral bueno mientras que tan solo un 13% perciben un nivel de desempeño laboral deficiente. Esto se debe a que la mayoría de los colaboradores se encuentra calificados y debidamente preparado para realizar las tareas asignadas y además presentan un claro compromiso con la empresa y el cumplimiento de metas que este exige. Así mismo, la empresa brinda charlas e incentivos a los colaboradores con mejor productividad y ahorro en el material empleado para la obtención de su producto final.

De la tabla 7 y figura 4 se tiene que el  $\rho_{xy} = 0,359$ , lo que indica que existe relación entre la dimensión de la variable liderazgo que se denomina desafiar el proceso de la variable liderazgo y la variable Desempeño laboral; y, como  $t_{cal} = 2,40 < t_{tab} = 2,02$  entonces se determina que la correlación es significativa, por lo que se descarta la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis de investigación. Estos resultados concuerdan con las teorías expuestas por Millalén (2017) quien menciona que se logra el éxito en las empresas, tras lograr desafiar y cambiar los métodos tradicionales, consiguiendo que los colaboradores tomen iniciativas propias a fin de cambiar las formas aceptadas de desarrollar las tareas, en consecuencia, resalta que lo alcanzado no se le debe atribuir a la suerte, si no

consta de toda la influencia que se puede alcanzar tras ser constantes y perseverantes en el camino hacia desafiar el proceso día con día . Por su parte Sánchez y Márquez (2018) corroboran lo expuesto acerca de la relación con el desempeño laboral debido a que, alcanzar los objetivos planteados por las organizaciones es sin duda unos de los factores más relevantes dentro del desempeño laboral de cada uno de los colaboradores. Ellos se sienten realizados cuando logran el reconocimiento por parte de sus superiores, sintiéndose importantes por el cumplimiento de lo que se propusieron. Si todos los colaboradores se desenvuelven de manera correcta, la estadística de la productividad dentro de su empresa se ve satisfactoria hacia cada uno de ellos, generando incluso el incentivo mediante bonos o algún tipo de capacitación que los lleve a crecer profesionalmente. Imagínese si la persona que creó los informes de los clientes siempre se retrasara en completarlos. El departamento de servicios al cliente siempre estaría esperando, luciendo poco profesional y quizás incompetente. Así mismo Fernández (2016) confirma los resultados obtenidos tras concluir todos los líderes causan algún nivel de influencia en cada colaborador. En contraste, Acosta et al. (2015) difiere de la metodología empleada para evaluar las mismas variables; debido a que realiza una investigación descriptiva de un diseño no experimental empleando la herramienta de Alfa de Cronbach para determinar el nivel de significancia y correlación entre una variable y otra, obteniendo como resultado que se acepta la hipótesis del investigador debido a que los resultados de alfa de Cronbach para la variable liderazgo es de 0,9454 y para la escala de esperanza un alfa de Cronbach de 0,843; ambos valores superando el valor mínimo de 0,70 comprobando así la hipótesis. De lo descrito sobre los resultados de esta investigación podemos afirmar que existe una correlación positiva, directa y baja entre la dimensión desafiar el proceso de la variable liderazgo y la variable Desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021. Además, que la correlación que resulta de la aplicación de la prueba t de student es significativa por lo que se acepta la hipótesis del investigador que menciona que “Existe relación entre desafiar el proceso y el desempeño laboral”.

De la tabla 9 y figura 5 se tiene que el  $\rho_{xy} = 0,585$ , lo que indica que existe correlación entre la dimensión inspirar una visión compartida de la variable liderazgo y la variable desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021; y, como  $t_{cal} = 4,47 < t_{tab} = 2,02$  entonces la correlación es significativa. Estos resultados se ajustan a lo indicado por Hermosilla et al. (2016) quienes mencionan que el hecho de inspirar una visión compartida significa que los demás colaboradores se identifiquen y se logren comprometer con el objetivo en común de toda la organización, por eso cada líder que represente esta capacidad es lo suficiente influyente, optimista, entusiasta y comunicativo para lograr que los demás interioricen el mensaje que trata de inculcarles. De similar forma Millalén (2017) afirma que se logra beneficiar a los colaboradores, gracias que necesita apoyar los esfuerzos de su equipo, no dejar lugar a críticas destructivas y reconocer y elogiar a los miembros de su equipo cuando se les ocurren buenas ideas y mejoras. Un líder, dotado de estas cualidades de liderazgo, asegura un crecimiento significativo en los ingresos y la reputación de la organización y demuestra ser un activo valioso para la empresa. Logrando lo propuesto por López et al. (2019) quien menciona que el desempeño laboral se puede medir. Estos resultados son corroborados por los resultados obtenidos por Guanilo (2018) quien finalmente concluyó que existe correlación moderada entre las dimensiones del liderazgo y el desempeño laboral. Tal cual halló Vásquez (2018) donde concluyó que, tras realizar su investigación cuantitativa, de diseño no experimental con un corte transversal en una empresa industrial de Lima existe una correlación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral. Tras todo lo descrito podemos afirmar que según el coeficiente obtenido de Rho Pearson existe una correlación positiva, directa y moderada entre la dimensión inspirar una visión compartida de la variable liderazgo y la variable desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021. Además, tras aplicar la prueba t de student validamos que existe correlación significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación la que menciona que “Existe relación significativa entre inspirar una visión compartida y el desempeño laboral”.

De la tabla 11 y figura 6 se tiene que el  $\rho_{xy} = 0,527$  lo que indica que existe correlación entre la dimensión habilitar a los demás para que actúen de la variable liderazgo y la variable desempeño laboral; y, como  $t_{cal} = 3,86 < t_{tab} = 2,02$  entonces la correlación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Dichos resultados van de acuerdo con lo propuesto por Herмосilla et al. (2016) quien menciona que habilitar a los demás colaboradores para que actúen es algo que los líderes deben poner en práctica a pesar de que implique mucha dedicación, esfuerzo en equipo y confianza debido a que esta debe ser una práctica fundamental en cada uno de los colaboradores que se desarrollan como líderes dentro del desarrollo de sus tareas diarias ya que esto conlleva a que con mayor confianza se arriesguen a ser ejemplo impactando positivamente para generar desarrollo y crecimiento en las empresas. A continuación, exploraremos por qué deberíamos tener evaluaciones en el trabajo, cómo está cambiando la gestión del rendimiento y la importancia general de la gestión del rendimiento para el éxito empresarial. Además, los datos se corroboran con los resultados obtenidos por García et al. (2016) quien finalmente, tras desarrollar todo el estudio propuesto por los investigadores, se llegó a la conclusión de que obtuvieron resultados trascendentales para los centros pluriculturales que existen en el país de México ya que influye también en el desarrollo, la forma de relacionarse y el entendimiento entre todos los participantes. Dichos resultados obtenidos gracias a que se entrevistó a 142 personas obteniendo una L de 0,0232 con una sig. bilateral de 0,887. De igual forma, el liderazgo representado en el estilo transaccional presentó un L de 0,076 y una sig. bilateral de 0,790 no logró la significancia esperada por el investigador. Además, el 22,5% de participación fue de mujeres gerentes. En similitud a lo obtenido por Acosta et al. (2015) quien concluyó que basándose en el liderazgo transformacional las 5 prácticas de liderazgo propuestas entre ellas habilitar a los demás para que actúen, las mismas que fueron validadas por un instrumento comprobado gracias a un alfa de Cronbach. De lo anteriormente expuesto podemos inferir que existe una correlación positiva, directa y moderada entre la dimensión habilitar a los demás para que actúen de la variable liderazgo y la variable desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021. Así mismo se

determina que correlación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

De la tabla 13 y figura 7 se tiene que el  $\rho_{xy} = 0,621$  lo que indica que existe relación entre la dimensión modelar el camino de la variable liderazgo y la variable desempeño laboral; y, como  $t_{cal} = 4,88 < t_{tab} = 2,02$  entonces la correlación es significativa, por lo que se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Coincidiendo con lo que dicen Frieder & Wang (2018) a cerca de ser modelos como una forma de liderar y ser ejemplos para mostrar a los demás todo lo que se puede alcanzar, en concordancia con las teorías planteadas por Hermosilla et al. (2016). Los resultados son corroborados con lo descrito por García et al. (2016) en su investigación realizada donde concluye que las dimensiones y los comportamientos que guían el liderazgo existe una directa relación con el desempeño laboral. En contraste Guanilo (2017) comparó el desempeño laboral, pero con cada uno de los tipos de liderazgo determinados en su investigación concluyendo que, tras determinar la relación existente entre el desempeño laboral y el liderazgo en sus diferentes tipos, se obtiene como resultado que hay una correlación de nivel moderada, lo cual significa que en la empresa donde se desarrolla el estudio, existen los líderes mencionados. Finalmente, tras lo mencionado anteriormente, se determina que hay una positiva correlación, directa y moderada entre la dimensión modelar el camino de la variable liderazgo y la variable desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021. Además, tras la aplicación de la herramienta t student se obtiene que la correlación es significativa, por lo que se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

De la tabla 15 y figura 8 se tiene que el  $\rho_{xy} = 0,527$  lo que indica que existe correlación entre la dimensión alentar con el corazón y la variable desempeño laboral; y, como  $t_{cal} = 3,90 < t_{tab} = 2,02$  entonces la correlación es significativa, por lo que se descarta la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis de investigación. Los resultados son corroborados por Verstappen, et al. (2019) quien menciona que casi todos los colaboradores que se desempeñan en las organizaciones requieren y están a la espera de un feedback constante tras la recepción de sus resultados arrojados en su evaluación de desempeño realizada,

puesto que están a la espera de recomendaciones y sugerencias para el óptimo cumplimiento de sus tareas asignadas y cerrar las brechas entre su desempeño y lo requerido para cumplir con las metas trazadas. Al igual que Castilla, Huapaya, Mesarina y Vargas (2016) quien resalta al desempeño laboral como el cumplimiento de todas las tareas propuestas y solicitadas según el puesto en que se desenvuelven, es decir se evalúa en base a las capacidades que se buscan obtener de la persona propuesta. Lo cual concuerda con los resultados obtenidos por Vásquez (2018) en su trabajo de investigación donde concluyó que existe una correlación significativa para el desempeño laboral y las acciones para un buen líder, dentro de las que se contemplan el alentar con el corazón, lo que genera una percepción del desempeño laboral alta y muy fuerte entre los colaboradores. Después de analizar las diferentes tablas, se determina que realmente hay una positiva correlación, directa y moderada entre la dimensión alentar con el corazón y la variable desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021. Además, tras la aplicación de la herramienta t student se obtiene que la correlación es significativa, por lo que se descarta la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis de investigación.

## VI. CONCLUSIONES

A continuación, el presente trabajo “Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote, 2021”, luego de haber realizado en el capítulo anterior el apartado de discusión, expresa lo planteado a continuación:

- Primera Existe una correlación positiva, directa, buena y significativa ( $\rho_{xy} = 0,812$ ;  $t_{cal} = 8,58 > t_{tab} = 2,02$ ) entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021; esto debido a que los que cumplen el rol de líderes dentro de la empresa, consideran la habilidad y la productividad de cada uno de los colaboradores para brindarles incentivos a fin de motivarlos a cumplir con los objetivos
- Segunda El 57.5% de los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021 califican el liderazgo de buena a muy buena y un 42.5% lo califica de deficiente a regular, esto debido a las habilidades que cada colaborador puede compartir y lo que les permite asumir el rol de guías para sus compañeros logrando que las personas sean reconocidas de forma creativa por sus aportes al éxito de los objetivos propuestos por la empresa.
- Tercera El 60% de los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021 califican el desempeño laboral de buena a muy buena y un 40% lo califica de deficiente a regular, esto se debe a que la mayoría de los colaboradores se encuentra calificados y debidamente preparado para realizar las tareas asignadas y además presentan un claro compromiso con la empresa y el cumplimiento de metas.
- Cuarta Existe una positiva correlación, directa, regular y significativa ( $\rho_{xy} = 0,359$ ;  $t_{cal} = 2,40 > t_{tab} = 2,02$ ) entre la dimensión desafiar el proceso de la variable liderazgo y la variable desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021; esto se debe a que la mayoría de los colaboradores se arriesgan a

innovar en el desarrollo de sus tareas asignadas a fin de optimizar los recursos otorgados por la empresa.

- Quinta Existe una correlación positiva, directa, buena y significativa ( $\rho_{xy} = 0,585$ ;  $t_{cal} = 4,47 > t_{tab} = 2,02$ ) entre la dimensión inspirar una visión compartida de la variable liderazgo y la variable desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021; esto porque algunos realizan acciones significativas para sus compañeros al punto de inspirarlos en el crecimiento profesional
- Sexta Existe una correlación positiva, directa, buena y significativa ( $\rho_{xy} = 0,527$ ;  $t_{cal} = 3,86 > t_{tab} = 2,02$ ) entre la dimensión habilitar a los demás para que actúen de la variable liderazgo y la variable desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021; debido a que los colaboradores generan confianza y con constancia logran que sus compañeros incrementen su rendimiento
- Sétima Existe una correlación positiva, directa, buena y significativa ( $\rho_{xy} = 0,621$ ;  $t_{cal} = 4,88 > t_{tab} = 2,02$ ) entre la dimensión modelar el camino de la variable liderazgo y la variable desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021; lo que se logra por el impacto positivo que tienen los líderes en sus compañeros para que incrementen su productividad
- Octava Existe una correlación positiva, directa, buena y significativa ( $\rho_{xy} = 0,527$ ;  $t_{cal} = 3,90 > t_{tab} = 2,02$ ) entre la dimensión alentar con el corazón de la variable liderazgo y la variable desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú – Chimbote, 2021; gracias a la motivación que se brindan entre compañeros para que sumando el esfuerzo de todos se alcancen los objetivos alcanzados por la empresa.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera Se recomienda al departamento de Gerencia General de Siderperu S.A.A. liderar estratégicamente la inclusión, supervisión y mejora continua de programas enfocados al desarrollo del liderazgo diagnosticado, habilidades blandas y descubrimiento de estilos de liderazgo, así mismo la evaluación y análisis constante del nivel de desempeño laboral mediante la herramienta propuesta en la presente investigación.
- Segunda También, a las gerencias de todas las áreas de Siderperu S.A.A. se recomienda organizar la implementación, supervisión y evaluación de programas para el desarrollo de actitudes y cursos de habilidades blandas, adicionalmente de cursos cortos y capacitaciones técnicas según sus áreas para un óptimo desarrollo de actividades y mejor desempeño laboral.
- Tercera Además, a los subgerentes y jefes de áreas de Siderperu S.A.A. se les recomienda llevar a cabo los programas y cursos de desarrollo de habilidades y actitudes. A su vez retribuir el conocimiento al personal a cargo mediante capacitaciones previas a la jornada laboral (charlas de 5 minutos, etc.), así mismo planificar y sistematizar un proceso de evaluación simple de conocimientos adquiridos al personal a cargo
- Cuarta Finalmente, se recomienda a futuros investigadores de Chimbote, región Ancash, concientizar al personal para un efectivo acopio de datos reales, así mismo analizar estadísticamente mediante pruebas de normalidad de datos observados para un efectivo análisis del nivel del liderazgo y el desempeño de los trabajadores en las organizaciones que se pretendan aplicar el presente modelo.

## REFERENCIAS

- Acosta. J., Zarate, R. y Garzón, M., (2015). Relación existente entre liderazgo transformacional y la esperanza. Estudio de 100 líderes empresariales. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 19(2),38-58. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357941099002Acosta>,
- P. Muller, N. y Sarzosa, M. (2020). Las habilidades cognitivas y socioemocionales de los adultos y sus resultados en el mercado laboral en Colombia. *Revista de Economía del Rosario*, 23(1). 114-135.
- Albers, M. J. (2017). Quantitative data analysis—In the graduate curriculum. *Journal of Technical Writing and Communication*, 47(2), 215-233.
- Andriani, S., Kesumawati, N. y Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.
- Basias, N., y Pollalis, Y. (2018). Quantitative and qualitative research in business & technology: Justifying a suitable research methodology. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7, 91-105.
- Bermúdez, E. y Bravo, V. (2016). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas primarias. *Omnia*, 22(3), 60-70.
- Breaugh, J., Ritz, A. y Alfes, K. (2018). Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review*, 20(10), 1423-1443.
- Bush, T. (2018). Transformational leadership: Exploring common conceptions. *Sage journals*. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/1741143218795731>
- Castilla, P., Huapaya, G., Mesarina, I., y Vargas, B. (2016). El sistema de medición del desempeño como herramienta de control estratégico. Perú: Esan editorial.

- Charness, N. (2019). A Modest Proposal for Solving the Older Worker Productivity Problem. *Work, aging and retirement*, 5(2), 204-206.
- Christensen, A., Silvia, P., Nusbaum, E. y Beaty, E. (2018). Clever people: Intelligence and humor production ability. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 12(2), 136.
- Cornaggia, K., Krishnan, G. y Wang, C. (2017). Managerial ability and credit ratings. *Contemporary Accounting Research*, 34(4), 2094-2122.
- Correa, D., Bolívar, C. y Pérez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9.
- Curioso, F. y Navarro, J. (2019). Cambios horarios y diarios en la motivación laboral: ¿Influye el tiempo objetivo en la motivación en el trabajo? *Psychologica*, 62(1), 253-272.
- Enderica, O. et al. (2018). *Buen liderazgo, una experiencia en el crecimiento empresarial de las PYME*. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/8e2a/b609e58c26dbdd4b765857be1110fc7b076.pdf>
- Fernández, S. (2016). *El análisis de un fenómeno en el liderazgo dentro de una empresa*. (Tesis de maestría). Recuperado de [https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4133/76940907L\\_GADE\\_septiembre2014.pdf?sequence=1](https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4133/76940907L_GADE_septiembre2014.pdf?sequence=1)
- Fiaz, M., Su, Q., y Saqib, A. (2017). Leadership styles and employees' motivation: Perspective from an emerging economy. *The Journal of Developing Areas*, 51(4), 143-156.
- Frieder, R. y Wang, G. (2018). Linking job-relevant personality traits, transformational leadership, and job performance via perceived meaningfulness at work: A moderated mediation model. *Journal of Applied Psychology*, 103(3), 324.
- Gandolfi, F., y Stone, S. (2018). Leadership, leadership styles, and servant leadership. *Journal of Management Research*, 18(4), 261-269.

- García, M., Salas L. y Gaviría E. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las pymes. *AD-minister* (31). 25-46  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7024484>
- García, Y., Baca, J. y Aguirre. H., (2016). *Influencia de los estilos de liderazgo y culturas extranjeras en el desempeño laboral de los trabajadores mejicanos en la industria maquiladora*. Recuperado de <https://studylib.es/doc/6239057/influencia-de-los-estilos-de-liderazgo-y-culturas-extranj...>
- Guanilo, W., (2018). *Tipo de liderazgo transaccional y el vínculo con el desempeño laboral dentro de la empresa Rifrecos, Chancay – 2018* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16710/Guanilo\\_PW.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16710/Guanilo_PW.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S., y Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143.
- Hofman, A. y Guevara, D. (2017). Crecimiento económico y productividad en Latinoamérica. El proyecto LA-KLEMS. *El trimestre económico*, 84(334), 259-306.
- Indacochea, B., Ganchozo, B., Indacochea, A., Rodríguez, N. y Soledispa, M. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 362-372.
- Ishizaka, A., Resce, G. y Mareschal, B. (2018). Visual management of performance with PROMETHEE productivity analysis. *Soft Computing*, 22(22), 7325-7338.
- Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas, D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186.

- Jiménez, J. y Alvarado, R. (2018). Efecto de la productividad laboral y del capital humano en la pobreza regional en Ecuador. *Investigaciones Regionales= Journal of Regional Research* (40), 141-165.
- Kanfer, R., Frese, M. y Johnson, R. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338.
- Kanu, I. A. (2019). Igwebuikere research methodology: A new trend for scientific and wholistic investigation. *IGWEBUIKE: An African Journal of Arts and Humanities*, 95-105.
- Kooij, D., Tims, M. y Akkermans, J. (2017). The influence of future time perspective on work engagement and job performance: the role of job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 4-15.
- López, J., Camal, M. y Galicia, W. (2018). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la productividad en las tortillerías de la localidad de Escárcega. *Revista Daena International Journal of Good Conscience*, 13(1), 317-327.
- López, M., Romero, I. y Sánchez, A. (2019). Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 6(2).
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.
- Martínez, A., Vega, N., Pintado, A. y Guzmán, M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760.
- Mattingly, C., y Throop, J. (2018). The anthropology of ethics and morality. *Annual Review of Anthropology*, 47, 475-492.
- Merchán-Baeza, J. A., González-Sánchez, M., y Cuesta-Vargas, A. I. (2018). Using smartphones to collect quantitative data on lower limb functionality in people who have suffered a stroke. *Journal of Stroke and Cerebrovascular Diseases*, 27(12), 3555-3562.

- Millalén, F. (2017). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: Clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akadèmeia*, 15(1), 53-73.
- Nemur, L. (2016). *Productividad: Consejos y Atajos de Productividad para personas ocupadas*. Brasil: Babelcube Inc.
- Ones, D., Viswesvaran, C. y Dilchert, S. (2017). Cognitive ability in personnel selection decisions. *The Blackwell handbook of personnel selection*, 143-173.
- Orué, E. (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *San Martín Emprendedor*, 3(1), 79-95.
- Owens, B., Baker, E., Sumpter, D. y Cameron, S. (2016). Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 35.
- Pedraza, N., Lavín, J., Delgado, G. y Bernal, I. (2015) Prácticas de liderazgo en empresas comerciales en Tamaulipas. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 23(1),251-265. ISSN: 0121-6805. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=909333063014>
- Peñarreta D. (2014). *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipalidad de Loja*. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3872/1/T1389-Pe%20arreta-La%20influencia.pdf>
- Pérez, R., Díaz, A. y Salazar, A. (2016). Cambios en la inversión tecnológica y su relación con la desigualdad salarial y productividad laboral en la manufactura de México. *Expresión Económica. Revista de análisis*, (36), 49-70.
- Robbins, S. y Jugde, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

- Rosenbaum, L. (2020). Facing Covid-19 in Italy—ethics, logistics, and therapeutics on the epidemic's front line. *New England Journal of Medicine*, 382(20), 1873-1875
- Sánchez, M. y Márquez, M. (2018). Impacto del factor iluminación y psicosocial en el desempeño laboral del personal de apoyo y asistencia a la educación. Caso: UPIICSA. *Eur. Sci. J*, 14(4), 223-248.
- Serrano, B. y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios* 5, (11). 117-125  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266>
- Silvius, A. G., Kampinga, M., Paniagua, S., y Mooi, H. (2017). Considering sustainability in project management decision making; An investigation using Q-methodology. *International Journal of Project Management*, 35(6), 1133-1150.
- Tziner, A., y Shkoler, O. (2018). Leadership Styles and Work Attitudes: Does Age Moderate their Relationship? (Estilos de liderazgo y actitudes en el trabajo: ¿modera la edad su relación?). *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(3), 195-201.
- Vásquez, W. (2018). *Estilos de Liderazgo y desempeño laboral en una empresa industrial, Lima – 2017* (Tesis de maestría). Recuperada de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez\\_GWE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez_GWE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Verstappen, S., Lacaille, D., Boonen, A., Escorpizo, R., Hofstetter, C., Bosworth, A. y Ter Wee, M. (2019). Considerations for evaluating and recommending worker productivity outcome measures: An update from the OMERACT Worker Productivity Group. *The Journal of rheumatology*, 46(10), 1401-1405
- Viswesvaran, C. y Ones, D. (2017). Job performance: Assessment issues in personnel selection. *The Blackwell handbook of personnel selection*, 354-375.

- Von, F., Haftor, M. y Pashkevich, N. (2019). Cognitive time distortion as a hidden condition of worker productivity. *Journal of Business Research*, 101, 591-596.
- Wenande, E., Anderson, R. R., y Haedersdal, M. (2020). Fundamentals of fractional laser-assisted drug delivery: An in-depth guide to experimental methodology and data interpretation. *Advanced drug delivery reviews*, 153, 169-184.
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., y Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation research part A: policy and practice*, 110, 1-12.

**ANEXOS:**

**ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Liderazgo	El liderazgo es la capacidad de influir en grupo para el cumplimiento de metas.	Las habilidades de liderazgo aún pueden beneficiar a esa persona ayudándolo a desarrollar una relación de trabajo sólida con sus compañeros de trabajo, así como a ganarse su respeto y apoyo.	Desafiar el proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desafío de cambio</li> <li>• Desafío de crecer</li> <li>• Innovar</li> <li>• Mejorar</li> <li>• Experimentar</li> </ul>	1,2,3,4,5	Ordinal
			Inspirar una visión compartida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagina un futuro edificante.</li> <li>• Visión inspiradora.</li> <li>• Visión común.</li> <li>• Valores.</li> <li>• Esperanzas y sueños.</li> </ul>	6,7,8,9,10	
			Habilitar a los demás para que actúen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo colaborativo.</li> <li>• Trabajo participativo.</li> <li>• Generación de confianza.</li> </ul>	11,12,13	
			Modelar el camino	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar ejemplo de comportamiento coherente con los valores adoptados.</li> <li>• Valores para alcanzar objetivos</li> </ul>	14, 15, 16, 17	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento axiológico profesional</li> <li>• Aprendizaje constante</li> </ul>		
			Alentar el corazón	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retroalimentación positiva.</li> <li>• Reconocimiento público.</li> <li>• Celebra los logros del equipo de manera regular.</li> </ul>	18, 19, 20	
V2: Desempeño laboral	El desempeño laboral es definido para López et al. (2019) como el conjunto de comportamientos y acciones por parte de los colaboradores orientados hacia el cumplimiento de los objetivos que la empresa propone, los cuales se pueden medir mediante las competencias que se requieren para llevar a cabo las tareas diarias asignadas	Es una actividad delictiva que elude los impuestos arancelarios. Y aquí en Chimbote se viene incrementando debido a que hay una economía emergente entre comerciantes y agroexportadores	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Volumen de producción</li> <li>• Materia prima utilizada</li> <li>• Mano de obra utilizada</li> </ul>	1,2,3,4,5,6	Ordinal
			Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Destrezas</li> <li>• Técnicas</li> <li>• Métodos</li> </ul>	7,8,9,10,11,12	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extrínseco</li> <li>• Intrínseco</li> <li>• Trascendente</li> </ul>	13,14,15,16,17,18	

## ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### V<sub>1</sub> LIDERAZGO

Estimado colaborador, con el objetivo de identificar y evaluar el nivel de liderazgo de los colaboradores del área de largos de Sider Perú, le invitamos cordialmente a completar de manera veraz y consciente el presente cuestionario marcando con una “x” según su criterio y juicio crea conveniente, siendo “Nunca (1)” el nivel mínimo y “Siempre (5)” el nivel máximo de calificación.

V <sub>1</sub> : LIDERAZGO						
DESAFIAR EL PROCESO						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	La mayoría de las veces no (2)	A veces si, a veces no (3)	La mayoría de las veces si (4)	Siempre (5)
1	Mi líder da el ejemplo de lo que se espera					
2	Mi líder busca oportunidades desafiantes para poner a prueba las habilidades					
3	Los líderes, hablan de las tendencias futuras que influirán en nuestro trabajo					
4	Los líderes nos elogian por tener constancia para alcanzar los objetivos propuestos					
5	Mi líder se asegura de que nosotros nos comprometamos con los principios y las normas que se han acordado					
INSPIRAR UNA VISIÓN COMPARTIDA						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	La mayoría de las veces no (2)	A veces si, a veces no (3)	La mayoría de las veces si (4)	Siempre (5)
6	Mi líder describe una imagen convincente de las tareas futuras					
7	Los líderes, nos desafían a probar nuevos enfoques					
8	Mi líder escucha atentamente los diversos puntos de vista de todos los colaboradores					
9	Los líderes cumplen con las promesas y los compromisos adquiridos para con nosotros					
10	Mi líder alienta a los demás a compartir sueños sobre el futuro laboral					
HABILITAR A LOS DEMÁS PARA QUE ACTUEN						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	La mayoría de las veces no (2)	A veces si, a veces no (3)	La mayoría de las veces si (4)	Siempre (5)

11	El líder se asegura de que las personas sean reconocidas de forma creativa por sus aportes al éxito de los proyectos					
12	El líder solicita comentarios y sugerencias sobre la forma en que sus acciones afectan el desempeño de los demás					
13	El líder trata a todos con dignidad y respeto					

**MODELAR EL CAMINO**

N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	La mayoría de las veces no (2)	A veces si, a veces no (3)	La mayoría de las veces si (4)	Siempre (5)
14	El líder pone en práctica y promueve los valores de la organización					
15	El líder genera consenso en los demás basado en valores ante las decisiones de la organización					
16	El líder promueve capacitaciones para descubrir y alinearse a los valores de la organización					
17	El líder recibe y ejecuta capacitación y evaluación continua, enfocándose en el aprendizaje grupal					

**ALENTAR EL CORAZON**

N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	La mayoría de las veces no (2)	A veces si, a veces no (3)	La mayoría de las veces si (4)	Siempre (5)
18	El líder nos indica y recomienda cómo mejorar y concretar tareas asignadas					
16	El líder reconoce a los colaboradores por su compromiso y buen desempeño, en las reuniones de trabajo					
17	El líder se involucra personalmente para reconocer a las personas y celebrar sus logros					

# FICHA TÉCNICA 1

## V<sub>1</sub> LIDERAZGO

<b>Título:</b> Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote, 2021	
<b>Nombre del Investigador:</b> Peralta Cabello, Deybi Hilton	
<b>Variable 1</b>	Liderazgo
<b>Instrumento</b>	Cuestionario de preguntas cerradas
<b>Tipo de respuestas</b>	<b>Escala de Likert:</b>
	Siempre (5)
	La mayoría de las veces si (4)
	A veces si, a veces no (3)
	La mayoría de las veces no (2)
	Nunca (1)
<b>Nro. De ítems</b>	20
<b>Validez</b>	A criterio de juicio de expertos: Dr. Nicolas Alvarez Carrillo. Mg. Luis Beltrán Luna Mg. Paola Carrillo León
<b>Confiabilidad</b>	Determinada por la prueba estadística Alfa de Cronbach: 0.871
<b>Dimensión 1:</b>	Desafiar el proceso
	Nro. De ítems: 5
<b>Dimensión 2:</b>	Inspirar visión compartida
	Nro. De ítems: 5
<b>Dimensión 3:</b>	Habilitar a los demás para que actúen
	Nro. De ítems: 3
<b>Dimensión 4:</b>	Modelar el camino
	Nro. De ítems: 4
<b>Dimensión 5:</b>	Alentar con el corazón
	Nro. De ítems: 3

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

**TITULO DE LA TESIS:** Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote, 2021.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de preguntas cerradas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
LIDERAZGO	Desafiar el proceso	Desafío de cambio	1							X			X		X				
		Desafío de crecer	2											X		X			
		Innovar	3											X		X			
		Mejorar	4											X		X			
		Experimentar	5											X		X			
	Inspirar visión compartida	Imagina un futuro edificante	6								X			X		X			
		Visión inspiradora	7											X		X			
		Visión común	8											X		X			
		Valores	9											X		X			
		Esperanzas y sueños	10											X		X			
	Habilitar a los demás para que actúen	Trabajo colaborativo	11								X			X		X			
		Trabajo participativo	12											X		X			
		Generación de confianza	13											X		X			
	Modelar el camino	Dar ejemplo de comportamiento coherente con los valores adoptados	14								X			X		X			
		Valores para alcanzar objetivos	15											X		X			
		Crecimiento axiológico profesional	16											X		X			
		Aprendizaje constante	17											X		X			
	Alentar el corazón	Retroalimentación positiva	18								X			X		X			
		Reconocimiento público	19											X		X			
		Celebra los logros del equipo de manera regular	20											X		X			

Firma



Post firma: **NICOLAS ALVAREZ CARRILLO**

DNI: 32736800

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable "Liderazgo"

OBJETIVO: Recoger información de la variable Liderazgo.

DIRIGIDO A: Los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : **NICOLAS ALVAREZ CARRILLO**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor

Firma



Post firma: **NICOLAS ALVAREZ CARRILLO**

DNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

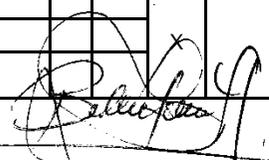
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

**TITULO DE LA TESIS:** Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote, 2021.  
**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de preguntas cerradas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
LIDERAZGO	Desafiar el proceso	Desafío de cambio	1									X		X		X			
		Desafío de crecer	2										X		X		X		
		Innovar	3							X			X		X		X		
		Mejorar	4										X		X		X		
		Experimentar	5										X		X		X		
	Inspirar visión compartida	Imagina un futuro edificante	6										X		X		X		
		Visión inspiradora	7										X		X		X		
		Visión común	8							X			X		X		X		
		Valores	9										X		X		X		
	Habilitar a los demás para que actúen	Esperanzas y sueños	10										X		X		X		
		Trabajo colaborativo	11							X			X		X		X		
		Trabajo participativo	12										X		X		X		
	Modelar el camino	Generación de confianza	13										X		X		X		
		Dar ejemplo de comportamiento coherente con los valores adoptados	14										X		X		X		
		Valores para alcanzar objetivos	15							X			X		X		X		
		Crecimiento axiológico profesional	16										X		X		X		
	Alentar el corazón	Aprendizaje constante	17										X		X		X		
		Retroalimentación positiva	18										X		X		X		
		Reconocimiento público	19										X		X		X		
		Celebra los logros del equipo de manera regular	20										X		X		X		

Firma



Post firma: **LUIS BELTRÁN LUNA**

DNI: 08771911

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable "Liderazgo"

OBJETIVO: Recoger información de la variable Liderazgo.

DIRIGIDO A: Los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : **BELTRÁN LUNA LUIS**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

Firma



Post firma: **BELTRÁN LUNA LUIS**

DNI: 08771911

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 1

**TITULO DE LA TESIS:** Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote, 2021.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de preguntas cerradas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
LIDERAZGO	Desafiar el proceso	Desafío de cambio	1							X		X		X			
		Desafío de crecer	2							X		X		X			
		Innovar	3							X		X		X			
		Mejorar	4							X		X		X			
		Experimentar	5							X		X		X			
	Inspirar visión compartida	Imagina un futuro edificante	6									X		X			
		Visión inspiradora	7							X		X		X			
		Visión común	8							X		X		X			
		Valores	9							X		X		X			
	Habilitar a los demás para que actúen	Esperanzas y sueños	10							X		X		X			
		Trabajo colaborativo	11							X		X		X			
		Trabajo participativo	12							X		X		X			
	Modelar el camino	Generación de confianza	13							X		X		X			
		Dar ejemplo de comportamiento coherente con los valores adoptados	14							X		X		X			
		Valores para alcanzar objetivos	15							X		X		X			
		Crecimiento axiológico profesional	16							X		X		X			
	Alentar el corazón	Aprendizaje constante	17							X		X		X			
		Retroalimentación positiva	18							X		X		X			
		Reconocimiento público	19							X		X		X			
		Celebra los logros del equipo de manera regular	20							X		X		X			

Firma \_\_\_\_\_

  
 Post firma: **PAOLA CARRILLO LEÓN**  
 DNI: 75282492

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable "Liderazgo"

OBJETIVO: Recoger información de la variable Liderazgo.

DIRIGIDO A: Los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : **CARRILLO LEON PAOLA**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

Firma



Post firma: **PAOLA CARRILLO LEON**

DNI: 75282492

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### V<sub>1</sub> LIDERAZGO

Base de datos de la muestra piloto: n = 16

BASE DE DATOS: MUESTRA PILOTO																				
VARIABLE 1: LIDERAZGO																				
	Desafiar el proceso					Inspirar visión compartida					Habilitar a los demás para que actúen			Modelar el camino				Alentar el corazón		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	3	3	4	5	2	1	3	3	3	3	3	3	4	5	3	2	3	2
2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	4	3
3	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	5	4	5	5	5	3
4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	3
5	3	4	5	3	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5
6	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4
7	3	4	5	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5
8	4	3	5	3	5	5	4	4	3	4	3	3	5	5	3	4	4	5	4	4
9	5	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
10	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4
11	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
12	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
13	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4
14	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	3
15	3	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	5	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5

$$\alpha_{\text{Cronbach}} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

$$\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,852$$

Habiéndose obtenido un  $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,852$  y según la escala, este valor corresponde al rango de muy bueno [0.8 – 1.0]. Lo que indica que el instrumento es el adecuado para la medición de la variable y puede aplicarse a la muestra en estudio.

## INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 2

### V<sub>2</sub>: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, con el objetivo de identificar y evaluar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del área de largos de Sider Perú, le invitamos cordialmente a completar de manera veraz y consciente el presente cuestionario marcando con una “x” según su criterio y juicio crea conveniente, siendo “Nunca (1)” el nivel mínimo y “Siempre (5)” el nivel máximo de calificación.

V2: DESEMPEÑO LABORAL						
PRODUCTIVIDAD						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	La mayoría de las veces no (2)	A veces si, a veces no (3)	La mayoría de las veces si (4)	Siempre (5)
1	Mi desempeño en el trabajo es mayor al de mis compañeros					
2	Cumplo con los objetivos de mi trabajo y es bien visto por mi jefe					
3	Cuido los recursos que son asignados a mi área de trabajo					
4	Cumplo mi trabajo utilizando los mínimos recursos					
5	Completo mi trabajo en el tiempo previsto					
6	Cumplo con todas mis tareas sin necesitar apoyo de otras personas					
HABILIDAD						
N°	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		Nunca (1)	La mayoría de las veces no (2)	A veces si, a veces no (3)	La mayoría de las veces si (4)	Siempre (5)
7	Siento que he desarrollado más destrezas que mis compañeros					
8	Me es más sencillo realizar los trabajos ahora que antes					

9	Tengo éxito en mi trabajo porque cumplo con los procedimientos					
10	Mi técnica de trabajo me lleva a cumplir el desempeño					
11	Soy metódico y mi desempeño va más allá que lo señalado					
12	Se me ha hecho un hábito querer lograr más cosas en mi trabajo					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
N°	ÍTEMS	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>				
		<b>Nunca (1)</b>	<b>La mayoría de las veces no (2)</b>	<b>A veces si, a veces no (3)</b>	<b>La mayoría de las veces si (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
13	En la empresa realizan motivaciones para mejorar el desempeño					
14	Me gusta ser reconocido por mi buen trabajo ante mi jefe					
15	Logró buenos resultados en un tiempo menos esperado					
16	Aporto a la empresa evitando gastos innecesarios en mi trabajo					
17	Apuesto en poder pasar la valla y hacer cosas que nadie hace					
18	En los últimos tiempos he logrado reconocimientos por mi trabajo					

**FICHA TÉCNICA 2**  
**V<sub>2</sub>: DESEMPEÑO LABORAL**

<b>Título:</b> Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote, 2021	
<b>Nombre del Investigador:</b> Peralta Cabello, Deybi Hilton	
<b>Variable 1</b>	Desempeño laboral
<b>Instrumento</b>	Cuestionario de preguntas cerradas
<b>Tipo de respuestas</b>	<b>Escala de Likert:</b>
	Siempre (5)
	La mayoría de las veces si (4)
	A veces si, a veces no (3)
	La mayoría de las veces no (2)
Nunca (1)	
<b>Nro. De ítems</b>	18
<b>Validez</b>	A criterio de juicio de expertos: Dr. Nicolas Alvarez Carrillo. Mg. Luis Beltrán Luna Mg. Paola Carrillo León
<b>Confiabilidad</b>	Determinada por la prueba estadística Alfa de Cronbach: 0.876
<b>Dimensión 1:</b>	Productividad
	Nro. De ítems: 6
<b>Dimensión 2:</b>	Habilidad
	Nro. De ítems: 6
<b>Dimensión 3:</b>	Motivación
	Nro. De ítems: 6

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

**TITULO DE LA TESIS:** Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote, 2021.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de preguntas cerradas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Productividad	Volumen de producción	1						X		X		x		x		
			2									X		x			
		Materia prima utilizada	3										X		x		
			4										X		x		
		Mano de obra utilizada	5										X		x		
			6										X		x		
	Habilidad	Destrezas	7						X		X		x		x		
			8									X		x			
		Técnica	9										X		x		
			10										X		x		
		Métodos	11										X		x		
			12										X		x		
	Motivación	Extrínseco	13						X		X		x		x		
			14									X		x			
		Intrínseco	15										X		x		
			16										X		x		
		Trascendente	17										X		x		
			18										X		x		

Firma



Post firma: **NICOLAS ALVAREZ CARRILLO**

DNI: 32736800

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable "Desempeño laboral"

OBJETIVO: Recoger información de la variable Desempeño Laboral.

DIRIGIDO A: Los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

**NICOLAS ALVAREZ CARRILLO**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

: Doctor



Post firma: **NICOLAS ALVAREZ CARRILLO**

DNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

**TITULO DE LA TESIS:** Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote, 2021.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de preguntas cerradas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño laboral	Productividad	Volumen de producción	1						X		X		x		x			
			2									X		x				
		Materia prima utilizada	3											X		x		
			4										X		x			
		Mano de obra utilizada	5										X		x		x	
			6										X		x		x	
	Habilidad	Destrezas	7						X		X		x		x			
			8									X		x		x		
		Técnica	9										X		x		x	
			10										X		x		x	
		Métodos	11										X		x		x	
			12										X		x		x	
	Motivación	Extrínseco	13						X		X		x		x			
			14									X		x		x		
		Intrínseco	15										X		x		x	
			16										X		x		x	
		Trascendente	17										X		x		x	
			18										X		x		x	

Firma



Post firma: **LUIS BELTRÁN LUNA**

DNI: 08771911

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable "Desempeño laboral"

OBJETIVO: Recoger información de la variable Desempeño Laboral.

DIRIGIDO A: Los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

**BELTRAN LUNA LUIS**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

: Magister



Post firma: **LUIS BELTRÁN LUNA**  
DNI: 08771911

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

**TITULO DE LA TESIS:** Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote, 2021.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de preguntas cerradas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Productividad	Volumen de producción	1						X		X		x		x		
			2									X		x			
		Materia prima utilizada	3										X		x		
			4										X		x		
		Mano de obra utilizada	5										X		x		
			6										X		x		
	Habilidad	Destrezas	7						X		X		x		x		
			8									X		x			
		Técnica	9										X		x		
			10										X		x		
		Métodos	11										X		x		
			12										X		x		
	Motivación	Extrínseco	13						X		X		x		x		
			14									X		x			
		Intrínseco	15										X		x		
			16										X		x		
		Trascendente	17										X		x		
			18										X		x		

Firma



Post firma: **PAOLA CARRILLO LEON**

DNI: 75282492

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas para medir la variable "Desempeño laboral"

OBJETIVO: Recoger información de la variable Desempeño Laboral.

DIRIGIDO A: Los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : **CARRILLO LEON PAOLA**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Post firma: **PAOLA CARRILLO LEON**

DNI: 75282492

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 2

### V<sub>2</sub>: DESEMPEÑO LABORAL

Base de datos de la muestra piloto: n = 16

BASE DE DATOS: MUESTRA PILOTO																		
VARIABLE 2: Desempeño laboral																		
	Productividad						Habilidad						Motivación					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	3	2	5	3	5	2	3	4	2	3	2	5	2	2	2	4	2
2	3	4	2	3	5	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	1	3	4
3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	5	4
4	5	4	4	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	4	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5
6	2	3	1	3	1	1	1	2	3	3	1	5	5	2	4	4	5	1
7	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	3	3	5	5	3	3	1
8	5	4	2	5	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	2
9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
10	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	3	5	3	5	4	3	3
11	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
12	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5
13	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1
14	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
15	5	4	5	5	4	3	5	3	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5
16	5	3	5	2	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	3	5	3	2

$$\alpha_{\text{Cronbach}} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

$$\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,876$$

Habiéndose obtenido un  $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,876$  y según la escala, este valor corresponde al rango de muy bueno [0.8 – 1.0]. Lo que indica que el instrumento es el adecuado para la medición de la variable y puede aplicarse a la muestra en estudio.

## ANEXO 5: BASE DE DATOS

x: Liderazgo																				
Dimensiones	D1: Desafiar el proceso					D2: Inspirar una visión compartida					D3: Habilitar a los demás para que actúen			D4: Modelar el camino				D5: Alentar el corazón		
	Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	2	3	3	3	4	5	2	1	3	3	3	3	4	3	5	3	4	2	3	2
2	3	3	2	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	2	5	4	5	2	2	3
3	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	5	2	5	5	5	3
4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	3
5	3	4	3	3	5	3	2	5	4	5	5	2	2	4	2	5	1	5	2	1
6	4	5	2	5	4	4	5	4	3	5	3	5	1	4	3	2	5	5	4	4
7	3	4	3	3	5	5	5	1	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5
8	4	3	2	3	5	5	2	5	5	5	3	1	1	1	1	2	2	1	4	4
9	5	4	1	4	1	5	3	4	3	3	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4
10	3	4	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	5	4	2	1	1	4
11	3	1	2	4	3	4	2	4	5	5	4	2	2	1	1	4	2	5	2	5
12	5	5	2	5	2	4	4	2	5	4	2	4	1	5	5	5	5	5	4	4
13	5	5	3	4	4	5	4	2	5	1	1	1	5	2	5	5	3	1	1	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	2	2	2	2	3
15	3	4	1	4	2	5	5	3	5	4	5	2	5	2	5	4	3	5	5	5
16	1	1	3	4	4	5	2	2	2	2	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5
17	4	2	3	3	2	5	4	3	3	4	3	3	5	5	4	2	2	5	4	4
18	5	4	1	1	1	1	3	2	3	1	1	4	4	1	5	3	4	4	1	4
19	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	4	4	4	1	4	2	4	5	3	4
20	3	5	3	1	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
21	5	5	4	5	2	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
22	5	5	3	4	3	5	4	1	1	1	4	4	5	4	5	2	5	5	5	4
23	5	5	2	4	2	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
24	4	4	3	4	1	4	5	2	5	2	4	5	5	5	2	2	5	5	2	3
25	3	4	2	4	3	5	5	1	5	1	5	5	5	5	4	1	1	5	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	1	5	5	5
27	4	3	5	3	5	5	2	2	2	2	2	1	1	1	4	3	4	1	1	1
28	5	4	3	4	4	5	3	4	3	2	4	4	4	4	1	2	5	4	4	4
29	4	3	5	5	5	5	5	2	5	3	1	1	5	5	3	3	5	5	5	5
30	5	4	3	4	4	5	3	4	3	2	4	4	4	4	5	2	5	2	2	5
31	3	4	2	3	5	4	5	4	3	1	1	1	1	1	5	1	4	1	3	4
32	3	5	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	5	5
33	5	5	3	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
34	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	5	5	5	4
35	5	5	3	2	3	5	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	1	4
36	4	4	2	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	3
37	2	3	3	3	4	5	2	1	3	3	3	3	3	3	2	5	5	2	3	2
38	3	3	2	3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	4	3
39	5	5	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	3
40	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	1	5	5	5	3

