



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**“Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la
Corte Superior de Lima”**

AUTORA:

Jenifer Quispe Navarro

ASESOR:

Mg. Jesús Romero Pacora

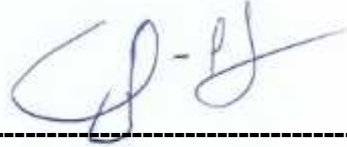
LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Talento Humano

LIMA – PERÚ

2017

Página del Jurado



Dr. Oscar Salas Quintos
Presidente



Mg. Yuri Martínez Alanoca
Secretario



Mg. Jesús Romero Pacora
Vocal

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a toda mi familia, principalmente a mis padres que han sido un pilar fundamental en mi formación como profesional, por brindarme confianza, consejos, oportunidad y recursos para lograrlo, al mismo tiempo agradecer a mi tía Rosa por guiarme y ser un modelo a seguir, dándole aliento a nunca rendirme ante nada; a Dios por su protección y cuidado y por último a todos a mis profesores de la universidad que me brindaron su apoyo para la realización de este trabajo de investigación.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecerle a Dios por bendecirme día a día y protegerme de todo, al mismo tiempo agradezco a mis asesores que me estuvieron brindando su oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también haberme tenido toda la paciencia del mundo para guiarme durante todo el proceso de mi desarrollo de tesis.

Y para finalizar, también agradezco a todos mis compañeros de clases de las cuales compartí 5 años de estudios, en la cual conocí amistades sinceras, de la cual, han aportado un alto porcentaje a mis ganas de seguir adelante en mi carrera profesional.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Jenifer Quispe Navarro con DNI N°76395756, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 22 de Mayo del 2017.

Jenifer Quispe Navarro

Presentación

Señores miembros del jurado

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “**Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima**”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Atte,

Jenifer Quispe Navarro

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Realidad Problemática	3
1.2. Trabajos Previos.	5
1.3. Teorías Relacionadas al tema	9
1.4. Formulación al Problema	12
1.5. Justificación del estudio	13
1.6. Hipótesis	14
1.7. Objetivo	14
II. MÉTODO	15
2.1. Diseño de investigación	16
2.2. Población y muestra	20
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de dato, validez y confiabilidad	21
2.4. Métodos de análisis de datos	26
2.5. Aspectos éticos	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	38
VII. REFERENCIAS	39
ANEXOS	41
▪ Matriz de consistencia	43
▪ Validación de los instrumentos	54

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue identificar como se relaciona los estilos de liderazgo por los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima, cuya investigación es de tipo aplicada de corte transversal y de nivel descriptiva correlacional.

La muestra estudiada fue de 58 colaboradores del área administrativa de la corte Superior de Lima. Las variables de Estilos de liderazgo y desempeño laboral fue medida a través de la escala modificada tipo Likert de las cuales ambos instrumentos tienen un total de 61 preguntas. Los resultados indican que existe relación moderada entre las variables de Estilo de liderazgo y desempeño laboral: por lo que se recomienda determinar un estilo o tipo de liderazgo por parte de los supervisores con sus trabajadores, para de esa forma mejorar y tener un desempeño laboral eficiente en la institución, con compromiso, identificación y motivación de los supervisores y colaboradores.

Además, se recomienda supervisar, capacitar periódicamente a los supervisores y determinar y estilo de liderazgo por ello, para de esa forma no perjudicar a los trabajadores y a la misma institución.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, Liderazgo, desempeño laboral.

SUMMARY

The general objective of the present investigation was to identify how the leadership styles by the employees and the work performance of the administrative area of the Superior Court of Lima, whose investigation is of applied type of transversal section and descriptive correlational level, is related. The sample studied was 58 employees from the administrative area of the Superior Court of Lima. The variables of leadership styles and job performance were measured using the modified Likert scale, of which both instruments have a total of 61 questions. The results indicate that there is a moderate relationship between the variables of Leadership style and work performance: therefore it is recommended to determine a style or type of leadership by the supervisors with their workers, in order to improve and have an efficient work performance In the institution, with commitment, identification and motivation of the supervisors and collaborators.

In addition, it is recommended to supervise, periodically train the supervisors and determine and leadership style for it, so as not to harm the workers and the institution itself.

Key words: Leadership styles, Leadership, job performance.

1. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

Unos de los principales problemas que afrontan las empresas o instituciones estatales son los tipos o estilos de liderazgo que tienen cada supervisor con su personal, debido al control arbitrario y la imposición que tienden a imponer a sus trabajadores, denigrando su desarrollo integral, y dando como resultado que esto tenga un desempeño desfavorable para la organización.

Como señala en el artículo de Ciencias sociales del país de Costa Rica, de los cuales nos informa que a partir de las recopilaciones de datos de las 400 empresas o instituciones educativas, los jefes o altos cargos de estas instituciones tienden a tener un liderazgo autoritario o no tan claro, en el cual los docentes se manifiestan resistentes y poco contribuyentes con la atención, participación y compromiso que tienen con sus funciones laborales, del mismo modo, ello afecta en el desempeño laboral de sus funciones educativas. Esta problemática se ve reflejada en las empresas privadas y también en las instituciones públicas como es el caso de Argentina, en donde un informe en el año 2015 nos emitió los datos estadísticos de un porcentaje elevado respecto al desempeño de sus trabajadores. Entre otros factores, se debe al liderazgo de los jefes que son incapaces de coordinar y estimular a su personal a seguir creciendo de forma profesional, haciendo que el trabajo sea robotizado y dañino para ellos.

Asimismo, en el Perú tener un estilo o tipo de liderazgo definido es un problema que afecta mucho a las organizaciones, por más que vivamos en un país sub desarrollado, las personas están acostumbradas a no tener en cuenta las opiniones de sus compañeros y trabajar a un estilo robotizado, en el cual motiva al personal a tener un bajo desempeño laboral y creando un ambiente desfavorable para la organización. Esto ocurre también en algunas instituciones públicas como es el caso de la Fiscalía de la Nación, en donde un informe emitido en el 2015 señala que la institución está careciendo de eficiencia y eficacia en la parte documentaria y área administrativa, debido a que sus supervisores y jefes carecen de un estilo de liderazgo determinado y no se puedan comunicar de forma

adecuada con sus trabajadores, haciendo que no puedan tener una relación amigable y respetuosa con su personal, originando que el desempeño del personal sea deficiente.

Este problema también lo encontramos en la institución de la Corte Superior de Lima, según el informe emitido por el periódico El Peruano, la cual señala que a mitad del año 2016 en esta institución están careciendo de un estilo o tipo de liderazgo claro por parte de los supervisores, debido a que el supervisor es egoísta con sus conocimientos, no recompensa al personal por una actividad o acción que hagan con el fin de beneficiar a la institución, dando como consecuencia, un desempeño laboral deficiente y perjudicial para la institución, implicando a los Supervisores, asistentes, secretarios y practicantes del área administrativa bajo la modalidad de un contrato por un año y por tres meses renovables, cuyas funciones extienden hacer similares y poseen los mismos problemas.

Finalmente, se propone una investigación que muestre la relación de las variables de Estilos de liderazgo y desempeño laboral del área administrativa de la corte superior de lima 2016.

1.2. Trabajos previos

En la presente investigación se ha hecho uso de una serie de investigaciones anteriores respecto al tema, las cuales nos servirán como parámetros de estudio, entre ellas están las tesis:

Internacionales

Altuve & Serrano (1999). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas - Venezuela; para poder conseguir el título de Administración con especialidad de relaciones industriales hicieron una tesis titulada *Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y Deal y el desempeño laboral*. El objetivo principal de la investigación fue elaborar un estudio en la empresa multinacional Xerox de Venezuela, describiendo las variables de estilo de liderazgo y el desempeño laboral, para que a continuación puedan comprobar si consta la correlación entre ellas. Las teorías en las que se estableció la investigación estuvo formada por los autores Sikula, A (1982); Gibson (1997); Clark & Clark (citado por Díaz y Ugarte, 1998 – pag.10); Jackson (1992); Bolman y Deal (1995) y Heifetz (1997) en la variable independiente de estilos de liderazgo, mientras que, Strauss (1981); Arias (1976); Wayne y Noé (1997) de la variable dependiente de desempeño laboral. La metodología empleada fue de tipo descriptivo – correlacional, este presente investigación se considera de campo, la población de estudio estuvo compuesta por 129 empleados, logrando una respuesta de 100 de ellos, en la escala Likert, los datos fueron procesados con el programa SPSS. Para concluir, esta tesis nos da como resultado que los estilos de liderazgo que hay en la empresa no solo sea tomado en la apreciación de los subordinados, sino también de los supervisores y jefes; para que de esta forma tenga claro su estilo de liderazgo y la percepción de trabajo sea distinta a la de antes, con una prueba estadística de Rho de Spearman de 0.754, Sig. Bilateral 0.000, p 0.05.

Esta tesis ayuda en la investigación, ya que es de vital importancia en el marco teórico, citando a algunos autores que me brindan una visión clara de lo que son las definiciones de mi variable de estilos de liderazgo.

Ayoub (2010). Universidad Autónoma de Madrid, Madrid – España; para poder alcanzar el doctorado de relaciones internacionales hizo una tesis titulada *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*. El objetivo principal de la investigación ha sido planteado para identificar cuáles son los estilos de liderazgos que arman los funcionarios federales de la administración pública congregada en México, relacionada con los diferentes indicadores de desempeño. Las teorías en las que se constituyó esta investigación estuvo desarrollada por los autores Burns (1978); Billings, Willner (1984); Kellerman y Wesbert (2001); Koehler y Pankowski (1997) en la variable independiente de estilos de liderazgo, de igual modo Aguilar (2000); Navarro (2008); Billings, Milburn&Schaalman (1980); Pearson & Clair (1998) de la variable dependiente de desempeño. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo – correlacional, la población de estudio estuvo formada por 22073 funcionarios de mandos medios y superiores, teniendo una muestra 8961 encuestados, en la escala Likert, los datos fueron procesados por el programa STATS. Para finalizar, esta tesis nos da como efecto que el estilo en el sector público se acostumbra a tener 3 tipos de liderazgo, de los cuales, el liderazgo transformacional puede mejorar el desempeño del sector público mexicano, mejorando la atención y calidad de servicio que ofrecen, con una prueba estadística de Rho de Spearman es de 0.829, Sig.Bilateral 0.000, p 0.05.

Esta tesis aporta en mi exploración, debido a que el planteamiento del problema está enfocado en un sector público, en la cual se indagara detalladamente sobre la problemática para resolver la interrogante con respecto a la relación de las dos variables ya mencionadas.

Peñarreta (2014). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador; para poder adquirir la maestría de desarrollo de Talento Humano hizo una tesis titulada *La*

influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal del Lojal. El objetivo principal de la investigación tiende a comprobar el valor de predominio de los distintos estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal del Lojal. Las teorías en las que se integró esta investigación son por los autores Lussier y Achua (2002); Newstrom (2007); Robbins y Timothy (2009) en la variable independiente de estilos de liderazgo, de igual manera, Stephen (2007); Milton y James (1976); Chiang (2010) de la variable dependiente de satisfacción laboral. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo – correlacional, la población de estudio estuvo formada por 200 empleados, teniendo una muestra de 134 encuestados, en la escala Likert, los datos fueron procesados por el programa SPSS. Para concluir, esta tesis nos da como resultado que la destreza de capitanear, motivar e integrar a los miembros de la organización, está relacionada y es a través de un liderazgo social y equilibrado, con una prueba estadística de chi cuadrado $\chi^2=13.54$; sig.bilateral 0.000, p 0.05.

Este proyecto de investigación contribuye en el instrumento de la medición que es el cuestionario en la cual medirán las dimensiones con sus indicadores de ambas variables para averiguar la relación que existe.

Nacionales

Quispe, P. (2011). Universidad Mayor de San Marcos, Perú; para poder lograr una maestría de ciencias de la educación hizo una tesis titulada *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño del docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa el Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010.* El objetivo principal de la investigación tiende a señalar que en las instituciones educativas, constata concordancia entre el estilo de liderazgo y el desempeño del docente. Las teorías en las que se compuso esta investigación son por los autores White, Lippitt & Lewin (1939) en la variable independiente de estilos de liderazgo, igualmente

Burdin (1982) de la variable dependiente de desempeño. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo – correlacional, la población de estudio estuvo formada por 307 docentes y 6731 alumnos, teniendo una muestra de 156 docentes y 364 alumnos, en escala Likert, los datos fueron procesados por el programa SPSS. Para finalizar, esta tesis nos da como resultado que existe una relación débil entre el estilo de liderazgo autoritario del director y el desempeño del docente, mientras hay una relación que interviene considerablemente el estilo de liderazgo democrático y el desempeño del docente, de las cuales, el pedagógico prefiere el estilo de liderazgo democrático, con una prueba estadística de chi cuadrado $\chi^2=24.48$; sig.bilateral 0.000, p 0.05.

Este trabajo de investigación aporta en el tipo y diseño de investigación como también en el instrumento de medición, para guiarme de su matriz de consistencia.

Humpire, M. (2014). Universidad Privada Cesar Vallejo, Perú; para adquirir el título de licenciado profesional de Administración hizo una tesis titulada *Liderazgo y el desempeño laboral de los asesores del área de telemarketing del banco HSBC Lima 2013*. El objetivo principal de la investigación tiende a señalar que la variable de liderazgo tienen como elemento orientado al empleado y producción, obteniendo que participen de forma organizada por un plan de acción, así mismo, la variable de desempeño laboral tiene como objetivo expresar la conducta del trabajador a una conducta eficaz, reconociendo y motivando sus logros y de esa forma generando efectividad deseada para la empresa. Las teorías en las que se creó esta investigación son por los autores Lussier, R & Achua, C (2005) en la variable independiente de liderazgo, igualmente Chiavenato, I (2009) de la variable dependiente desempeño laboral. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo – correlacional, la población de estudio estuvo formada por 350 asesores, teniendo una muestra de 183 colaboradores, en escala Likert, los datos fueron procesados por el programa SPSS. Para finalizar, esta tesis nos da como resultado que un líder, en el cual, busca ser original, innovador, creador e infunde confianza en sus compañeros, teniendo un enfoque futuro de superación, hace que el desempeño

mejore y obtenga una efectividad favorable para la organización, con una prueba estadística de chi cuadrado $\chi^2=32.48$; sig.bilateral 0.000, p 0.05.

El presente trabajo aporta en la investigación de las hipótesis planteadas ya que menciona algunas dimensiones como estilo de liderazgo autoritario y democrático,

Ruiz, G. (2011). Universidad Mayor de San Marcos, Perú; para obtener la maestría de educación en gestión hizo una tesis titulada *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" Lima Norte*. El objetivo principal de la investigación desarrolla que la variable de estilo de liderazgo del director tiende a tener influencia con la eficacia de las instituciones educativas. Las teorías en las que se completó esta investigación son por los autores Chiavenato, I (2000); Gento, S (2002); Sallenave, J (2002); Lorenzo, M (2004); Álvaro, O (2003) en la variable independiente de estilos de liderazgo. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo – correlacional, la población de estudio estuvo formada por 309 docentes, teniendo una muestra de 175 colaboradores, en escala de Likert, los datos fueron procesados por el programa de STATS. Para finalizar, esta tesis nos da como resultado que una influencia de estilo de liderazgo idealizada y estimulada, interviene significativamente en la eficacia de las instituciones educativas de parte de los docentes.

Esta tesis refuerza a la investigación en la parte de las dimensiones de mi variable de estilo de liderazgo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Las teorías utilizadas en el presente trabajo de Investigación, tiene su sustento en conceptos definidos por teóricos concedores de las dos variables a estudiar tales como Variable 1: **Estilos de Liderazgo** y la Variable 2: **Desempeño Laboral**.

Variable 1: Estilos de liderazgo

Existen variedades de teorías y definiciones de liderazgo desarrolladas por una diversidad de autores. En esta investigación se examinan diversas teorías y se toma como teoría base a lo sostenido por:

Ayoub (2010).El autor define liderazgo como una destreza que tiene el individuo para poder influenciar hacia otra persona en la forma de pensar o actuar. También, dice que un buen líder se caracteriza por transmitir y combinar las ventajas o cualidades que tiene cada personal, con el compromiso, participación y satisfacción. También nos menciona 3 dimensiones, en las cuales se guio por los autores Lewin, Lippitt y White (1939) de los estilos de liderazgos enfocados en el sector público, que son:

Dimensión 1: Autocrático

Son actividades decididas por el líder, sin tener en cuenta las opiniones de su personal, teniendo las características que enfatizan como la obediencia y cumplimiento de roles, emergiendo del poder de dominio.

Dimensión 2: Democrático

Son actividades, decisiones discutidas y tomadas por el líder y su grupo de personal, teniendo las características de elegir y repartirse las tareas o funciones de con quién hacerlo y siempre teniendo la confiabilidad de que el líder le pueda orientar. Este líder también se caracteriza por ser como un instrumento que promueve el bienestar del grupo, solicitando consejo y opiniones.

Dimensión 3: Laissez – Faire

Son actividades de las cuales las decisiones no lo toma el líder sino los trabajadores, definiéndose por no interesarse en participar, teniendo una aptitud despegada, indecisa, conformista e irracional (p. 29 – 34).

Vásquez (2006).Nos expresa que:

Un buen líder debe hacer uso de diversos estilos, dependiendo de las circunstancias que estén o se puedan encontrar. Ello se debe a los diferentes componentes de la inteligencia emocional que hay en multitud de categorizaciones sobre los estilos de liderazgo. Según este autor, las dimensiones del estilo de liderazgo son: coercitivo, autoritario, afiliativos, democráticos, marcapasos, coaching, teniendo en cuenta estos estilos de liderazgo podemos liderar y manejar las situaciones que se nos presenten según el autor (p.128 - 135).

Palomo (2010).Nos pronuncia que:

Existe 4 estilos de liderazgo principales que un líder debe manejar y poder adaptarlo a cada situación, teniendo en cuenta 2 tipos de comportamientos que están ligados a estos estilos, comportamiento de dirección y comportamiento de apoyo. Según la autora las dimensiones del estilo de liderazgo son: de dirección, de coaching, de apoyo y delegación (p. 40 – 45).

Variable 2: Desempeño Laboral

Existen variedades de teorías y definiciones de desempeño laboral desarrolladas por una diversidad de autores. En esta investigación se examinan diversas teorías y se toma como teoría base a lo sostenido por:

Marchant (2005).El autor define el desempeño laboral como el rendimiento laboral y acción que muestra el trabajador al generar sus funciones y tareas principales. También dice que para obtener un buen desempeño, se debe tener en cuenta los factores críticos con mayor posibilidad de impacto sobre la conducta y desempeño laboral de la que lo clasifican en 3, de los cuales son: reconocimiento,

espacio y entorno (físico y no físico), de los cuales estos 3 factores están dimensionados por:

Reconocimiento: Es la acción de poder mostrarse conforme y agradecer por un bien recibido.

Estilo de supervisión: Son las acciones que toma un supervisor o jefe para su personal y de esa forma evaluar y operar su desempeño.

Motivación a los funcionarios: Es la acción de alentar al personal por su desempeño.

Espacio y entorno físico e instancias de convivencias: Es el área en el cual se desempeña o desenvuelve el personal.

Comunicación: Es la acción de poder comunicarse de forma respetuosa y cordial con nuestros jefes y subordinados (p. 13 – 40).

Amabile & Kramer (2012) nos trasmite que:

En la mayoría de organizaciones contemporáneas, el trabajo y desempeño laboral en equipo es una labor compleja que requiere unión y constante solución de problemas y sobre todo compromiso en sus funciones y labores. Los ambientes donde el personal debe trabajar en equipo para solucionar dificultades del alto desempeño laboral tiene 4 dimensiones: creatividad, productividad, compromiso y espíritu de equipo (p. 40 – 43).

Dessler (2001) nos transmite que:

Las capacidades cognoscitivas y físicas de un individuo son raras de explicar solo por su desempeño laboral, pero también nos informa que

existen otros factores de los cuales nos ayuda a poder explicar más ello, como la motivación y las habilidades del personal. Según el autor, para el existe 5 dimensiones de las cuales describe el desempeño laboral, los cuales son: extroversión, estabilidad emocional, amabilidad, esmero y apertura a la experiencia (p. 184 – 186).

1.4. Formulación del Problema

Problema General

¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo percibidos por los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima, 2017?

Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre la relación que existe entre el estilo de liderazgo autocrático percibido por los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima, 2017?

¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo democrático percibido por los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima, 2017?

¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo laissez – faire percibido por los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima, 2017?

1.5. Justificación del Estudio

Justificación Teórica

Esta investigación se evidencia en el aporte que brinda en el ámbito teórico, pues pretende comprobar si las dimensiones propuestas por teórico Ayoub, J., para la variable 1; y Marchant, L., para la variable 2, concuerdan a la realidad local, específicamente a la Corte Superior de Lima, que a su vez favorecerá a la objetividad de una evidencia teórica que en el sector público no se ha tenido notoriedad para colaborar a próximas indagaciones que designen por usar los aportes teóricos utilizados en este estudio e identifiquen diferentes aspectos que apoyen a un mejor estilo de liderazgo dado para una posterior mejora de desempeño laboral.

Justificación Práctica

Esta investigación es relevante por cuanto importa información valiosa, permitiendo encontrar soluciones a las dificultades que surgen en el contexto de la institución, por una falta de estilo de liderazgo no tan clara que tienen, lo que está afectando al desempeño laboral, haciéndolo dañino y perjudicial para la institución.

Justificación Metodológica

Esta investigación es relevante por cuanto contribuye la creación y diseño de dos instrumentos de medición, para la variable 1 y para la variable 2, de los cuales sirven de soporte para emplearla en otras investigaciones para el reconocimiento de datos observables y representen variables que el investigador requiera, en el cual nos genera conocimientos que permitan seguir los procesos de exploración, de tal modo que puedan ser adaptables en otros espacios en los cuales sea necesaria la medición de las variables.

Justificación Social

Esta investigación es importante porque repercute en el ámbito del capital humano, buscando fortalecer el vínculo de jefe o supervisor y subordinado, mejorando la calidad de trabajo y ambiente laboral, optimizando el desempeño del personal.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo de los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima, 2017.

Hipótesis Específico

Existe relación entre el estilo de liderazgo autocrático de los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2017.

Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo democrático de los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima, 2017.

Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo laissez – faire de los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2017.

1.7. Objetivo

Objetivo General

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo por los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima, 2017.

Objetivo Especifico

Determinar la relación entre el estilo de liderazgo autocrático percibido por los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima, 2017.

Determinar la relación entre el estilo de liderazgo democrático percibido por los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima, 2017.

Determinar la relación entre el estilo de liderazgo laissez – faire percibido por los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima, 2017.

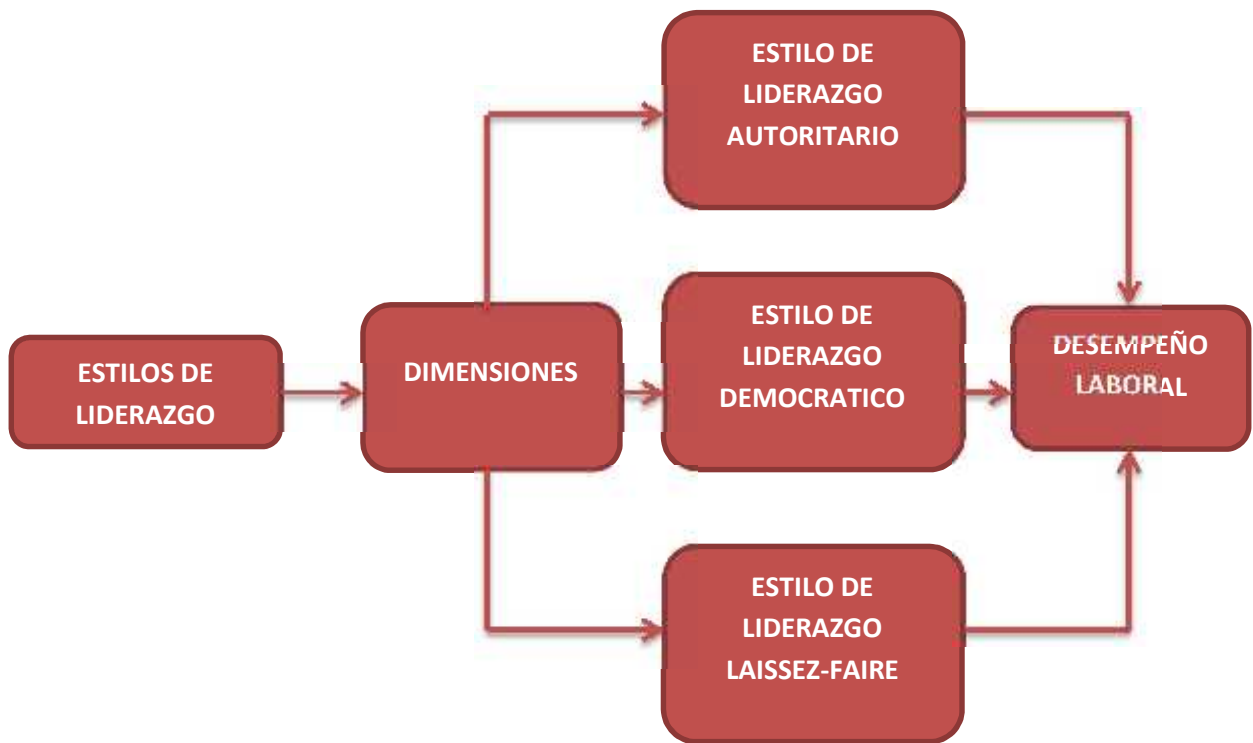
2. METODO

Diseño de la Investigación

La presente investigación es de tipo aplicada por el nivel descriptivo-correlacional, lo que recluta las características de un diseño no experimental de corte transversal, dado que se recopilará los datos en un solo momento por lo que no se puede manipular las variables.

Hernández, Fernández & Baptista (2014). Nos señala que:

La investigación no experimental son estudios que se ejecutan sin manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su contexto natural para posteriormente poder analizarlos. La investigación no experimental es transeccional o llamada también transversal, de la cual, recopila datos en un momento único, siendo su intención describir variables y examinar su acontecimiento e interrelación en un momento dado (p.152 – 158).



Fuente: Elaboración propia

2.1. Variables, Operacionalidad

VARIABLES

Hernández (2013). Define que “una variable es una característica de fenómenos, formas físicas, hechos u otros seres vivos que se puede cambiar y cuya diferenciación es susceptible de medirse u observarse” (p. 86).

VARIABLE 1:

Estilos de liderazgo

Ayoub (2010). Nos indica que “los estilos de liderazgo abarcan desde cómo se relacionan los líderes con otros dentro y fuera de la organización, como se ven a sí mismos y su posición” (p.29).

VARIABLE 2:

Desempeño laboral

Marchant (2005). Lo define como “el rendimiento laboral y acción que muestra el trabajador al generar sus funciones y tareas principales” (p.13).

OPERACIONALIDAD

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTILOS DE LIDERAZGO	Lo define como una destreza que tiene el individuo para poder influenciar hacia otra persona en la forma de pensar o actuar, señalado por Ayaob, J. (2010) .	Se busca obtener datos de fuentes primarias, mediante la técnica de encuestas, así mismo se determinará la importancia que tiene los Estilos de Liderazgos y el desempeño laboral del área administrativa de la corte Superior de Lima en el año 2016.	Estilo de liderazgo Autoritario	Nivel de decisión vertical	La escala de medición es ORDINAL tipo Likert, la que se visualiza en el instrumentos.
				Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones	
				Grado de control al subalterno	
				Grado de toma de decisiones	
				Grado de valoración del pedido de sus subalternos	
				Grado de impedimento a los aportes de sus subalternos	
				Grado de estima a sus subalternos	
			Estilo de liderazgo Democrático	Grado de preocupación por su Personal	
				Nivel de confianza en la capacidad de su personal	
				Nivel de asignación de responsabilidad al personal	
				Nivel de toma de decisiones Compartidas	
			Estilos de liderazgo Laissez – Faire	Nivel de aceptación de contribuciones siempre que sean posibles y prácticos	
				Grado de aceptación de aportes de su personal	
				Nivel de fomento de confianza del personal	
				Nivel de preocupación por la tarea de su personal	
				Nivel de intromisión al trabajo del grupo	
				Grado de evasión de responsabilidad	
				Nivel de accesibilidad de información	
Nivel de delegaciones de Responsabilidades					
Grado de aceptación del trabajo de sus subalternos					

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	Lo define como un rendimiento laboral y acción que muestra el trabajador al generar sus funciones y tareas principales, señalado por Marchant, L. (2005) .	Se busca obtener datos de fuentes primarias, mediante la técnica de encuestas, así mismo se determinará la importancia que tiene los Estilos de Liderazgos y el desempeño laboral del área administrativa de la corte Superior de Lima en el año 2016.	Reconocimiento	Compromiso	La escala de medición es ORDINAL tipo Likert, la que se visualiza en el instrumentos.
				Incentivos	
				Valor agregado	
				Expectativas	
				Ascenso laboral	
				Identidad	
			Estilo de supervisión	Percepción de equipos	
				Responsabilidad	
				Apreciación de desempeño	
			Motivación a los funcionarios	Reconocimientos de logros	
				Festejamientos de onomásticos	
				Participación en la toma de decisiones	
				Capacitaciones al personal	
				Retroalimentación	
				Tener un ambiente laboral amical y respetuoso	
				Programas Integrales	
			Espacio y entorno físico	Limpieza y confort en las oficinas	
				Espacio ventilado e iluminado	
Comunicación	Cordialidad entre jefes y subordinados				
	Asertividad				
	Dialogo fluido				
	Reuniones por departamentos				
	Sesión informativas				

2.2. Población y Muestra

POBLACIÓN

La población objetivo de estudio, está conformada por los trabajadores del área administrativa: Supervisores, asistentes, secretarios y practicantes de la Corte Superior de Lima, que suman en total 150.

Criterios de inclusión:

- Supervisores, asistentes, secretarios y practicantes del área administrativa bajo la modalidad de contrato por un año y por tres meses renovables.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no pertenecen al área administrativa.
- Jefes de altos cargos del área administrativa de la Corte Superior de Lima.

MUESTRA

La técnica de muestreo es probabilística y de muestra aleatoria simple (cada uno tiene la posibilidad de ser parte del estudio). Con relación a la muestra, se tomara en consideración que es una población definida, para estimar parte de la población para el estudio a ejecutar, el cual está entendido por 58 colaboradores del área administrativa de la corte Superior de Lima, ello es según el cálculo verificado a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Dónde:
el tamaño de muestra que queremos

calcular

N = tamaño del universo

Z = 1,96 es la desviación del valor medio que aceptamos para lograr el nivel de confianza deseado.

e = 5% es el margen de error máximo admitido

p = 10% es la proporción que esperamos encontrar.

2.3. TECNICAS DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Para esta investigación se obtuvo como técnica la encuesta, tomando en cuenta el instrumento de medición que es el cuestionario de preguntas de la encuesta, cuya misma fue diseñada para las variables e indicadores con preguntas cuya medida se realizara a través de la escala de Likert, cuya validez se realizara a través del juicio de expertos.

Hernández, Fernández & Baptista (2010).Según los autores “la validez en términos frecuentes, se refiere al grado que un instrumento realmente puede medir la variable que requiere evaluar” (p. 204).

Hernández (2014) mencionan que “Likert es un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios para medir las reacciones del sujeto en tres, cinco o siete categorías “ (p. 245).

ESCALA	1	2	3	4	5
LEYENDA	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

La validación de instrumentos se adquiere a través del juicio de especialistas, de los cuales son 2 metodólogos y 3 temático, actividad que se ejecutó en toda el ciclo de la investigación, con el fin único de su evaluación, teniendo en cuenta las correcciones que tuvieron lugar para de esta forma avalar la calidad y evidencia del modelo.

Hernández (2006) nos menciona que “El Grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p.34).

VALIDEZ A JUICIO DE EXPERTOS PARA ESTILOS DE LIDERAZGO

TABLA DE RESUMEN DE LA VALIDACION DE 5 EXPERTOS

VARIABLE : ESTILOS DE LIDERAZGO						
	EXPERTO N°01 - CARDENAS	EXPERTO N°02- GRAUS	EXPERTO N°03- SUASNABAR	EXPERTO N°04-PAZ	EXPERTO N°05- MESCUA	total
CLARIDAD	75	78	70	75	80	378
OBJETIVIDAD	75	78	70	75	80	378
PERTINENCIA	75	78	70	75	80	378
ACTUALIDAD	75	78	70	80	80	383
ORGANIZACIÓN	75	78	70	80	80	383
SUFICIENCIA	75	78	70	80	80	383
INTENCIONALIDAD	75	78	70	80	80	383
CONSISTENCIA	75	78	70	80	80	383
COHERENCIA	75	78	70	80	80	383
METODOLOGIA	75	78	70	75	80	378
TOTAL						3810

Fuente: Elaboración propia

FORMULA COEFICIENTE DE VALIDACIÓN

$$C = \frac{\sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^k X_{ij}}{c * k} \%$$

Dónde:

CV = Coeficiente de Validación

X_{ij} = Valoración del Criterio "i", por el experto "j"

C = N° de criterios

$$C = \frac{3810}{10 * 5} \%$$

$$C = 76.2\%$$

IDEZ A JUICIO DE EXPERTOS PARA DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL						
	EXPERTO N°01 -CARDENAS	EXPERTO N°02-GRAUS	EXPERTO N°03- SUASNABAR	EXPERTO N°04-PAZ	EXPERTO N°05- MESCUA	total
CLARIDAD	75	78	70	75	80	378
OBJETIVIDAD	75	78	70	75	80	378
PERTINENCIA	75	78	70	75	80	378
ACTUALIDAD	75	78	70	80	80	383
ORGANIZACIÓN	75	78	70	80	80	383
SUFICIENCIA	75	78	70	80	80	383
INTENCIONALIDAD	75	78	70	80	80	383
CONSISTENCIA	75	78	70	80	80	383
COHERENCIA	75	78	70	80	80	383
METODOLOGIA	75	78	70	80	80	383
TOTAL						3815

Fuente: Elaboración propia

FORMULA COEFICIENTE DE VALIDACIÓN

$$C = \frac{\sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^k X_{ij}}{c * k} \%$$

Dónde:

CV = Coeficiente de Validación

X_{ij} = Valoración del Criterio "i", por el experto "j"

C = N° de criterios

$$C = \frac{3815}{10 * 5} \%$$

$$C = 76.3\%$$

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

El instrumento de investigación, se hará a través del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual es un medio que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El análisis de confiabilidad del instrumento de investigación, se hará a través del coeficiente Alfa de Cronbach, el cual es un medio que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, por ello la universidad exige tener una confiabilidad de 0.70.

La confiabilidad del instrumento se hizo con el coeficiente de Alfa de Cronbach porque el instrumento es un cuestionario con opciones polinómicas con escala de tipo Likert.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	58	100.0
	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	58	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.980	.978	61

Interpretación:

En este cuadro se observa la fiabilidad de las 2 variables, en conjunto. El coeficiente alfa de Cronbach es igual a 0.980, lo que equivale a un 98 ; razón por la cual es excelente dicho instrumento.

2.4. METODOS DE ANALISIS DE DATOS

Entre los niveles de obstáculo de la presente investigación se ejecutara una estadística inferencial, en la cual consiste en estudiar cómo sacar las conclusiones generales para toda la población desde el estudio de una muestra y el nivel de fiabilidad o significancia de los resultados alcanzados.

Por ello, está conformada por el coeficiente de correlación de Spearman ρ (rho) que es una prueba no paramétrica cuando se desea evaluar la relación entre dos variables y no se cumple el supuesto de normalidad en la repartición de tales valores.

Finalmente, los análisis serán pasados al **programa estadístico de SPSS**, en la cual cada pregunta será ingresada al programa para calcular los porcentajes, por consiguiente los gráficos para poder examinar cada pregunta.

2.5. ASPECTOS ETICOS

Los datos alcanzados estarán tomados con absoluta aprobación y asentimiento, sin condicionar las repuestas.

Asimismo, se aplicara el software del turnitin, en el cual validara nuestra investigación con un menor del 30 % para confirmar la fiabilidad y aprobación de nuestra investigación. Las informaciones conseguidas serán tratadas con absoluta prudencia y resguardando la identidad de los encuestados. Por ello, la validación de instrumentos se adquiere a través del juicio de especialistas, de los cuales son 2 metodólogos y 3 temático, en los cuales nos evaluarán nuestros cuestionarios.

III. RESULTADOS

TABLA N° 01. *Estilos de liderazgo y desempeño laboral*

ESTILOS DE LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL		TOTAL	Rho Spearman
	REGULAR	MUY EFICIENTE		
REGULAR	36	0	36	Rho= 0.729**
EFICIENTE	0	17	17	
MUY EFICIENTE	0	5	5	Sig. (bilateral)= 0,000
TOTAL	36	22	58	

Fuente: Base de datos de la Investigación

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,00

En primer lugar, analizaremos los estilos de liderazgo y el desempeño laboral que son las dos variables. Si observamos en la tabla de forma independiente, se podría afirmar que los trabajadores de la Corte superior de Lima perciben los estilos de liderazgo de una forma regular en un 36 , eficiente en un 17 y muy eficiente en un 5 ; mientras que en el desempeño laboral de los colaboradores es regular en un 36 y muy eficiente en un 22 .

Sin embargo, el objetivo general de esta presente investigación es determinar la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral del área administrativa de la corte superior de lima 2017; examinado el resultado podemos decir que los estilos de liderazgo que hay en la área administrativa es regular en un 36 , por ello el desempeño laboral se extiende en un 36 regular y eficiente en un 22 .

Por otro lado, tenemos que cuando los estilos de liderazgo son regulares, el desempeño laboral de los trabajadores también es regular con un 36 ; esto quiere decir que cuando no hay un estilo de liderazgo determinado o claro por parte de los supervisores, los trabajadores no se desempeñan o cumplen sus funciones adecuadamente. Además, tenemos como hipótesis general que si existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2017; cuya hipótesis es corroborada por la prueba estadístico Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de

correlación de 0.729 con un nivel de significación bilateral de 0.000, es decir, si se confirma la hipótesis de correlación entre estas dos variables. En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 72.9 de correlación entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de correlación moderada.

TABLA N° 2. Estilo de liderazgo autoritario desempeño laboral

ESTILO DE LIDERAZGO AUTORITARIO	DESEMPEÑO LABORAL		TOTAL	Rho Spearman
	REGULAR	MUY EFICIENTE		
DEFICIENTE	7	0	7	Rho= 0.765**
REGULAR	29	0	29	
EFICIENTE	0	1	1	Sig. (bilateral)= 0,000
MUY EFICIENTE	0	21	21	
TOTAL	36	22	58	

Fuente: Base de datos de la Investigación

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00

INTERPRETACIÓN

Considerando los **Estilos de liderazgo autoritario** como una dimensión de la Variable Estilos de liderazgo, se tiene una distribución dispersa en tres categorías de las cuales 29% de los trabajadores encuestados nos expresan que el Estilo de liderazgo autoritario es regular, seguido de un 21% que indica que es muy eficiente, un 7% que son deficientes y 1 que son eficientes.

El primer objetivo específico de la investigación es identificar qué relación existe entre el estilo de liderazgo autocrático percibido por los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2017; en la cual, la tabla N.02 nos muestra de que cuando un estilo de liderazgo es autoritario, los trabajadores se desempeñan de forma regular en un 29 , seguido de un 21 muy eficiente, 7 deficiente y un 1 eficiente.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación Rho = 0.765 y una Sig. Bilateral = 0.000 que

demuestra que se tiene una correlación significativa entre Estilo de liderazgo autoritario y desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2017. Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), Moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde a una fuerte o perfecta correlación.

TABLA N° 3. Estilo de liderazgo democrático y desempeño laboral

ESTILO DE LIDERAZGO DEMOCRATICO	DESEMPEÑO LABORAL		TOTAL	Rho Spearman
	REGULAR	MUY EFICIENTE		
REGULAR	36	0	36	Rho= 0.682** Sig. (bilateral)= 0,000
EFICIENTE	0	20	20	
MUY EFICIENTE	0	2	2	
TOTAL	36	22	58	

Fuente: Base de datos de la Investigación

** La correlación es significativa en el nivel 0,00

INTERPRETACIÓN

Considerando los **Estilos de liderazgo democrático** como una dimensión de la Variable Estilos de liderazgo, se tiene una distribución dispersa en tres categorías de las cuales 36% de los trabajadores encuestados nos expresan que el Estilo de liderazgo democrático es regular, seguido de un 20% que indica que es eficiente y un 2% que son muy eficientes.

El segundo objetivo específico de la investigación es determinar qué relación existe entre el estilo de liderazgo democrático percibido por los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2017; en la cual, la tabla N.03 nos muestra de que cuando un estilo de liderazgo es democrático, los trabajadores se desempeñan de forma regular en un 36 , seguido de un 20 eficiente y 2 muy eficiente.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación Rho = 0.682 y una Sig. Bilateral = 0.000 que

demuestra que se tiene una correlación significativa entre Estilo de liderazgo democrático y desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2017. Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), Moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde a una moderada correlación.

TABLA N° 4. *Estilo de liderazgo laissez-faire y desempeño laboral*

ESTILO DE LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE	DESEMPEÑO LABORAL		TOTAL	Rho Spearman
	REGULAR	MUY EFICIENTE		
DEFICIENTE	1	0	1	Rho= 0.659**
REGULAR	33	1	34	
EFICIENTE	2	21	23	Sig. (bilateral)= 0,000
TOTAL	36	22	58	

Fuente: Base de datos de la Investigación

** La correlación es significativa en el nivel 0,00

INTERPRETACIÓN

Considerando los **Estilos de liderazgo laissez-faire** como una dimensión de la Variable Estilos de liderazgo, se tiene una distribución dispersa en tres categorías de las cuales 34% de los trabajadores encuestados nos expresan que el Estilo de liderazgo laissez-faire es regular, seguido de un 23% que indica que es eficiente y un 1% que son deficientes.

El tercer objetivo específico de la investigación es determinar qué relación existe entre el estilo de liderazgo laissez-faire percibido por los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2017; en la cual, la tabla N.04 nos muestra de que cuando un estilo de liderazgo es laissez-faire, los trabajadores se desempeñan de forma regular en un 34 , seguido de un 23 eficiente y 1 deficiente.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.659$ y una Sig. Bilateral = 0.000 que demuestra que se tiene una correlación significativa entre Estilo de liderazgo laissez-faire y desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2017. Considerando la variación del coeficiente de correlación positivo, de 0 a 1 en una escala de cuatro categorías: escasa o nula (0.00 a 0.25), débil (0.26 a 0.50), Moderada (0.51 a 0.75) y fuerte o perfecta (0.76 a 1.00); la calificación del resultado obtenido corresponde a una moderada correlación.

IV. DISCUSION

El objetivo general de la presente investigación fue establecer la relación entre los Estilos de liderazgo y desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2017. Asimismo, se busca determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variable de Estilos de liderazgo (Estilo de liderazgo autoritario, Estilo de liderazgo democrático y Estilo de liderazgo laissez-faire) con la segunda variable que es desempeño laboral.

Por otra parte, la validez interna de los cuestionarios empleados han sido preparados de acuerdo a la institución del Poder Judicial de la Corte Superior de Lima; la cual fue validado por cinco expertos entre ellos dos metodólogos y tres temáticos de la Universidad Privada Cesar Vallejo con una calificación de 76.2 , seguidamente se calculó la confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.947 para el cuestionario de Estilos de Liderazgo y 0.970 para el cuestionario de desempeño laboral.

Por consiguiente, las limitaciones que se tuvo al momento de encuestar, fue la poca predisposición de los personales de la institución del Poder Judicial de la Corte Superior de Lima, debido a que el cuestionario era extenso, lo cual generaba un mayor tiempo en responderla; frente a este inconveniente, se dejó el cuestionario para que respondieran con tranquilidad y otro día sea debidamente entregado. El área administrativa de la institución del Poder Judicial de la Corte Superior de Lima se encarga de planificar, organizar, dirigir y controlar la

institución, partiendo de los recursos financieros y humanos; por ello este cuestionario se podría aplicar a otras instituciones estatales de la misma área o problemática que tengan.

Por otro lado, la validez externa se sustenta en las pertinencias de las bases teóricas del estudio que postula Ayaub, J. (2010).de la cual afirma que “un buen líder se caracteriza por transmitir y combinar las ventajas o cualidades que tiene cada personal, con el compromiso, participación y satisfacción”(pág. 31).; con respecto al desempeño laboral, Marchant, L. (2005). Nos dice que “el desempeño laboral es el rendimiento y acción que muestra el trabajador al generar sus funciones y tareas principales” (pag.15). Por ello, investigándolos resultados nos manifiestan que los trabajadores del Poder Judicial de la Corte Superior de Lima consideran que los Estilos de liderazgo tienden a ser regular a un 36 , pero hay otro conjunto de trabajadores que consideran que son eficientes en un 17 y otro 5 de muy eficiente, por lo que el desempeño laboral de estos colaboradores es de un 36 regular.

Pero si analizamos la relación que tienen las dos variables, se observa que el mayor porcentaje de los datos se concentra en los resultados de la tabla cruzada, donde los mismos trabajadores consideran que los estilos de liderazgo son regulares y por ende el desempeño también es regular; esto quiere decir, que no hay un estilo de liderazgo determinado por los supervisores con sus trabajadores. La lectura de estos resultados nos permite afirmar que existe una relación moderada entre estas dos variables; resultado que es corroborado con la prueba estadística de correlación Rho de Spearman 0.729, Sig.Bilateral 0.000, $p < 0.05$; que nos permite afirmar de que existe una relación entre las dos variables.

Este resultado es menor que los obtenidos por Ayaub (2010), en la cual la prueba estadística de correlación Rho de Spearman es de 0.829, Sig.Bilateral 0.000, $p < 0.05$; lo que nos demuestra que existe relación entre Los estilos de liderazgo y desempeño de la administración pública mexicana. Asimismo, el resultado de Altuve, E & Serrano, C (1999). Nos da un Rho de Spearman de 0.754, Sig. Bilateral 0.000, $p < 0.05$; demostrando que existe relación entre los estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y Deal y el desempeño laboral. También se

observa los resultados de Peñarreta, D (2017).; Quispe, P (2011) y Humpire, M (2014) que nos expresa que hay relación entre los Estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores, dichos resultados son corroborados con la prueba estadística de Chi cuadrado. En conclusión, considerando los resultados de la investigación y de los trabajos previos se demuestra que si existe relación entre la variable Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de las distintas empresas e instituciones.

Simultáneamente, analizaremos las dimensiones de Estilos de liderazgo con la variable de desempeño laboral, se tiene a la primera dimensión de Estilo de liderazgo autoritario, en la cual los trabajadores consideran que la confiabilidad es considerada un 29 regular, 21 muy eficiente, 7 deficiente y 1 eficiente; mostrando que existe una fuerte relación entre Estilo de liderazgo autoritario y desempeño laboral; situación que se demuestra con la prueba de estadística de correlación de Spearman $Rho=0.765$ y una Sig. Bilateral=0.000; así mismo si comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que Ayaub (2010), encuentra que el estilo de liderazgo autoritario tiene una confiabilidad de Spearman $Rho=0.843$, Sig. Bilateral=0.000; $p < 0.05$; en la que nos demuestra que existe una relación entre los Estilos de liderazgo y desempeño de la administración pública mexicana.

Además, Altuve, E & Serrano, C (1999). Nos demuestra que la dimensión de estilo de liderazgo autoritario tiene un Spearman $Rho=0.761$, sig. Bilateral=0.000; $p < 0.05$; afirmando que existe una relación significativa entre esta dimensión y el desempeño laboral de los trabajadores. En conclusión, se podría afirmar que la dimensión de Estilo de liderazgo autoritario esta correlacionada directa y significativamente con la variable de desempeño, razón por la cual dicha dimensión debe ser tomada en cuenta por los altos cargos de la institución.

Al mismo tiempo, analizaremos los resultados de la segunda dimensión Estilos de liderazgo democrático, de la cual observamos que los colaboradores consideran dicha dimensión en un 36 regular, 20 eficiente y 2 muy eficiente, mostrando que existe una fuerte relación entre estilo de liderazgo democrático y desempeño laboral; situación que se demuestra con la prueba de estadística de correlación de

Spearman Rho= 0.682 y una Sig. Bilateral=0.000; $p < 0.05$, así mismo si comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que Ayaub (2010), encuentra que el estilo de liderazgo democrático tiene una confiabilidad de Spearman Rho=0.635, Sig. Bilateral=0.000; $p < 0.05$; en la que nos demuestra que existe una relación entre los Estilos de liderazgo y desempeño de la administración pública mexicana.

También, Altuve, E & Serrano, C (1999). Nos demuestra que la dimensión de estilo de liderazgo democrático tiene un Spearman Rho=0.761, sig. Bilateral=0.000; $p < 0.05$; afirmando que existe una relación significativa entre esta dimensión y el desempeño laboral de los trabajadores. En conclusión, se podría afirmar que la dimensión de Estilo de liderazgo democrático esta correlacionada directa y significativamente con la variable de desempeño, razón por la cual dicha dimensión debe ser tomada por los altos cargos de la institución del Poder Judicial.

A la vez, analizamos los resultados de la tercera dimensión Estilos de liderazgo laissez-faire, en la que observamos que los colaboradores consideran dicha dimensión en un 34 regular, 23 eficiente y 1 deficiente, mostrando que existe una fuerte relación entre estilo de liderazgo laissez-faire y desempeño laboral; situación que se demuestra con la prueba estadística de correlación de Spearman Rho= 0.659 y una Sig. Bilateral=0.000; $p < 0.05$, por ende si comparamos estos resultados de correlación con los obtenidos en los estudios previos tenemos que Ayaub (2010), encuentra que el estilo de liderazgo laissez-faire tiene una confiabilidad de Spearman Rho=0.423, Sig. Bilateral=0.000; $p < 0.05$; en la que nos demuestra que existe una relación entre los Estilos de liderazgo y desempeño de la administración pública mexicana.

Del mismo modo, Altuve, E & Serrano, C (1999). Nos demuestra que la dimensión de estilo de liderazgo laissez-faire tiene un Spearman Rho=0.600, sig. Bilateral=0.000; $p < 0.05$; afirmando que existe una relación significativa entre esta dimensión y el desempeño laboral de los trabajadores. En conclusión, se podría afirmar que la dimensión de Estilo de liderazgo laissez-faire esta correlacionada directa y significativamente con la variable de desempeño, razón por la cual dicha

dimensión debe ser tomada en cuenta por los altos cargos de la institución del Poder Judicial.

Por consiguiente, mediante la obtención de los resultados antes mencionados, conseguiríamos afirmar que se tiene la evidencia suficiente para demostrar que existe correlación entre las dimensiones de Estilos de liderazgo y desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2017; ya que, establecer o tener un estilo de liderazgo claro permite desarrollarnos o tener un desempeño laboral propicio para la institución.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados de la presente investigación en base a la información recopilada por los trabajadores del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2017, se adquieren las siguientes conclusiones:

CONCLUSION GENERAL

Tenemos como hipótesis general que existe relación entre los estilos de liderazgo de los empleados y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2017.; dicha hipótesis es confirmada por la prueba estadística Rho de Spearman, que nos muestra un coeficiente de correlación de 0.729 con un nivel de significancia bilateral de 0.000; y de acuerdo al baremos de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación moderada; es decir, se confirma la hipótesis de que existe correlación entre estas dos variables.

CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

En primer lugar, se tiene los resultados de la prueba estadística de Rho Spearman con un coeficiente de correlación de $Rho=0.765$ y una Sig. Bilateral=0.000, lo que nos demuestra que tiene una correlación fuerte o perfecta entre la primera dimensión que es Estilo de liderazgo autoritario y la segunda variable desempeño laboral desde el punto de vista de los trabajadores del área administrativa de la Corte Superior de Lima; esta dimensión tiene el porcentaje más alto, esto se debe a que en la área administrativa de la institución existe lo que es el status quo, debido a que los colaboradores están acostumbrados a la monotonía, al no cambio o alteraciones que no haiga para el beneficio de la institución.

En segundo lugar, se tiene los resultados de la prueba estadística de Rho Spearman con un coeficiente de correlación de $Rho=0.682$ y una Sig. Bilateral= 0.000 , lo que nos demuestra que tiene una correlación moderada entre la segunda dimensión que es Estilo de liderazgo democrático y la segunda variable desempeño laboral desde la perspectiva de los colaboradores del área administrativa de la Corte Superior de Lima; esta dimensión tiene un porcentaje no tan bajo debido a que este año hubo cambio de gobierno, por el hecho de que influyo mucho en lo que es el cambio de personal y de supervisores de los cuales tienen diferentes forma de tratar a su personal y distintos estilo de liderazgo, debido a ello hay un conjunto de trabajadores que se siente cómodo y opta por recomendar este estilo de liderazgo por parte de los supervisores.

Por último, se tiene los resultados de la prueba estadística de Rho Spearman con un coeficiente de correlación de $Rho=0.659$ y una Sig. Bilateral= 0.000 , lo que nos demuestra que tiene una correlación moderada entre la tercera dimensión que es Estilo de liderazgo laissez-faire y la segunda variable desempeño laboral desde la vista de los colaboradores del área administrativa de la Corte Superior de Lima; esta dimensión tiene a ser el porcentaje más bajo de las dos dimensiones mencionadas, de manera que existe supervisores que no están identificados y ligados con sus funciones laborales, lo que trae como consecuencia que su personal tome las riendas de las actividades sin supervisión de alguien.

VI. RECOMENDACIONES

Dado a los resultados de la presente investigación recogida por los trabajadores del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2017, se obtienen las siguientes recomendaciones:

RECOMENDACIÓN GENERAL

Como recomendación general, se aprecia los resultados de la presente investigación del área administrativa de la Corte Superior de Lima, la cual tiene un índice del 36% regular, lo que nos demuestra que hay un porcentaje no tan bajo de desempeño laboral que está trabajando regularmente y por cumplir sus funciones, esto se debe a que todo los colaboradores no se desenvuelven bien en sus funciones por el tipo de líder que tienen como supervisor, por ello, se demuestra que hay aspectos que se deben mejorar para aumentar el índice en un eficiente desempeño laboral.

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

En primer lugar, se debe tener en cuenta los resultados obtenidos por la primera dimensión que es estilos de liderazgo autoritario con un porcentaje de 7% deficiente, ello nos demuestra que este porcentaje no está conforme con el estilo de liderazgo por parte de sus supervisores y que deben de mejorar y dejar de lado el status quo debido a que perjudica el desempeño y ambiente laboral de los trabajadores.

En segundo lugar, en cuanto al estilo de liderazgo democrático, se tiene como resultado obtenido un porcentaje de 2% de trabajadores que se desempeñan muy eficientemente en sus funciones, esto es a que han aceptado este estilo de liderazgo de buena manera y se sienten cómodos con este estilo de parte del otro grupo de supervisores, por ello se

recomienda tener en cuenta este tipo de liderazgo en el área administrativa de la Corte Superior de Lima.

Para culminar, en cuanto a la dimensión de estilos de liderazgo laissez-faire, se obtuvo un porcentaje del 1% de deficiencia por parte de los trabajadores, esto es porque no hay un control y buena comunicación con el otro grupo de supervisores, debido a que no están involucrados en las funciones y control y seguimiento de mejora de sus colaboradores, por este motivo, este tipo de liderazgo no es recomendado para la institución.

VII. REFERENCIAS

Altuve, E & Serrano, C. (1999). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas - Venezuela; para poder obtener el título de Administración con especialidad de relaciones industriales hicieron una tesis titulada Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y Deal y el desempeño laboral.

Ayoub, J. (2010). Universidad Autónoma de Madrid, Madrid – España; para poder obtener el doctorado de relaciones internacionales hizo una tesis titulada Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana.

Bernal, C. (2006). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN para la administración. Economía, humanidades y ciencias sociales. México: PEARSON EDUCACIÓN.

En el artículo de Ciencias sociales del país de Costa Rica titulada Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo, (pag.203-210).

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. México: INTERAMERICANA EDITORES S.A.

Humpire, M. (2014). Universidad Privada Cesar Vallejo, Perú; para obtener el título de licenciado profesional de Administración hizo una tesis titulada Liderazgo y el desempeño laboral de los asesores del área de telemarketing del banco HSBC Lima 2013.

Peñarreta, D. (2014). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador; para poder obtener la maestría de desarrollo de Talento Humano hizo una tesis titulada La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal del Loja.

Quispe, P. (2011). Universidad Mayor de San Marcos, Perú; para poder obtener una maestría de ciencias de la educación hizo una tesis titulada Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño del docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa el

Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010.

Ruiz, G. (2011). Universidad Mayor de San Marcos, Perú; para obtener la maestría de educación en gestión hizo una tesis titulada Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" Lima Norte.

Según Amabile, T & Kramer, S. (2012). El principio del progreso, la importancia de los pequeños logros para la motivación y la creatividad en el trabajo. Bogotá: Grupo editorial Norma.

Según Dessler, G. (2001). Administración del personal. México: Pearson Educación.

Según Ayoub, J. (2010). Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana metodología y resultados de una investigación empírica. México: Editorial LULU Enterprises, Inc.

Según Marchant, L. (2005). Actualizaciones para el desarrollo organizacional. Chile: Universidad Viña del Mar.

Según Palomo, M. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajos. España - Madrid: ESIC editorial.

Según Vásquez, R. (2006). Habilidades directivas y técnicas de liderazgo su aplicación en la gestión de equipos de trabajo. España: Ideas propia Editorial.

ANEXOS

VIII. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES
GENERAL	GENERAL	ESTILOS DE LIDERAZGO	Lo define como una destreza que tiene el individuo para poder influenciar hacia otra persona en la forma de pensar o actuar, señalado por Ayaob,J. (2010) .	Estilo de liderazgo Autoritario	Nivel de decisión vertical
Existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2016.	Identificar como se relaciona los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2016.				Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones
ESPECIFICO	ESPECIFICO				Grado de control al subaltemo
Existe relación entre el estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2016.	Identificar qué relación existe entre el estilo de liderazgo autocrático el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2016.				Grado de toma de decisiones
Existe relación entre el estilo liderazgo democrático y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2016.	Determinar qué relación existe entre estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2016.				Grado de valoración del pedido de sus subaltemos
Existe relación entre el estilo liderazgo laissez – faire y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2016.	Establecer qué relación existe entre el estilo de liderazgo laissez – faire el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2016.				Grado de impedimento a los aportes de sus subaltemos
					Grado de estima a sus subaltemos
		Estilo de liderazgo Democrático	Grado de preocupación por su personal		
			Nivel de confianza en la capacidad de su personal		
			Nivel de asignación de responsabilidad al personal		
			Nivel de toma de decisiones compartidas		
			Nivel de aceptación de contribuciones siempre que sean posibles y prácticos		
			Grado de aceptación de aportes de su personal		
			Nivel de fomento de confianza del personal		
		Estilos de liderazgo Laissez – Faire	Nivel de preocupación por la tarea de su personal		
			Nivel de intromisión al trabajo del grupo		
			Grado de evasión de responsabilidad		
			Nivel de accesibilidad de información		
			Nivel de delegaciones de responsabilidades		
			Grado de aceptación del trabajo de sus subaltemos		

HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	
GENERAL	GENERAL	DESEMPEÑO LABORAL	Lo define como un rendimiento laboral y acción que muestra el trabajador al generar sus funciones y tareas principales, señalado por Marchant, L. (2005) .	Reconocimiento	Compromiso	
Existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2016.	Identificar como se relaciona los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2016.				Incentivos	
					Valor agregado	
					Expectativas	
					Ascenso laboral	
ESPECIFICO	ESPECIFICO			Estilo de supervisión		Identidad
Existe relación entre el estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2016.	Identificar qué relación existe entre el estilo de liderazgo autocrático el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2016.					Percepción de equipos
		Motivación a los funcionarios		Responsabilidad		
Existe relación entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2016.	Determinar qué relación existe entre estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2016.			Apreciación de desempeño		
				Reconocimientos de logros		
				Festejamientos de onomásticos		
				Participación en la toma de decisiones		
		Espacio y entorno físico		Capacitaciones al personal		
Existe relación entre el estilo de liderazgo laissez – faire y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2016.	Establecer qué relación existe entre el estilo de liderazgo laissez – faire el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima 2016.			Retroalimentación		
				Tener un ambiente laboral amical y respetuoso		
		Comunicación		Programas Integrales		
				Limpieza y confort en las oficinas		
				Espacio ventilado e iluminado		
				Cordialidad entre jefes y subordinados		
				Asertividad		
				Dialogo fluido		
				Reuniones por departamentos		
				Sesión informativas		

CUADRO DE ESPECIFICACIONES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTILOS DE LIDERAZGO	Lo define como una destreza que tiene el individuo para poder influenciar hacia otra persona en la forma de pensar o actuar, señalado por Ayaob, J. (2010) .	Se busca obtener datos de fuentes primarias, mediante la técnica de encuestas, así mismo se determinará la importancia que tiene los Estilos de Liderazgos y el desempeño laboral del área administrativa de la corte Superior de Lima en el año 2016.	Estilo de liderazgo Autoritario	40	Nivel de decisión vertical	1,2	La escala de medición es ORDINAL tipo Likert, la que se visualiza en el instrumentos.
					Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones	3,4	
					Grado de control al subalterno	5,6	
					Grado de toma de decisiones	7,8	
					Grado de valoración del pedido de sus subalternos	9,10	
					Grado de impedimento a los aportes de sus subalternos	11	
					Grado de estima a sus subalternos	12	
			Estilo de liderazgo Democrático	40	Grado de preocupación por su Personal	13,14	
					Nivel de confianza en la capacidad de su personal	15,16	
					Nivel de asignación de responsabilidad al personal	17,18	
					Nivel de toma de decisiones Compartidas	19,20	
					Nivel de aceptación de contribuciones siempre que sean posibles y prácticos	21	
			Estilos de liderazgo Laissez – Faire	20	Grado de aceptación de aportes de su personal	22,23	
					Nivel de fomento de confianza del personal	25	
					Nivel de preocupación por la tarea de su personal	26	
					Nivel de intromisión al trabajo del grupo	27	
					Grado de evasión de responsabilidad	28	
					Nivel de accesibilidad de información	29	
Nivel de delegaciones de Responsabilidades	30						
Grado de aceptación del trabajo de sus subalternos	31						

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	Lo define como un rendimiento laboral y acción que muestra el trabajador al generar sus funciones y tareas principales, señalado por Marchant, L. (2005) .	Se busca obtener datos de fuentes primarias, mediante la técnica de encuestas, así mismo se determinará la importancia que tiene los Estilos de Liderazgos y el desempeño laboral del área administrativa de la corte Superior de Lima en el año 2016.	Reconocimiento	20	Compromiso	1	La escala de medición es ORDINAL tipo Likert, la que se visualiza en el instrumentos.
					Incentivos	2	
					Valor agregado	3	
					Expectativas	4	
					Ascenso laboral	5	
					Identidad	6	
			Estilo de supervisión	10	Percepción de equipos	7	
					Responsabilidad	8	
					Apreciación de desempeño	9	
			Motivación a los funcionarios	30	Reconocimientos de logros	10,11	
					Festejamientos de onomásticos	12	
					Participación en la toma de decisiones	13,14	
					Capacitaciones al personal	15	
					Retroalimentación	16	
					Tener un ambiente laboral amical y respetuoso	17	
			Programas Integrales	18			
			Espacio y entorno físico	10	Limpieza y confort en las oficinas	19,20	
					Espacio ventilado e iluminado	21	
			Comunicación	30	Cordialidad entre jefes y subordinados	22,23	
					Asertividad	24,25	
Dialogo fluido	26,27						
Reuniones por departamentos	28,29						
Sesión informativas	30						

CUESTIONARIO

ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA ASMINISTRATIVA DE LA CORTE SUPERIOR DE LIMA, 2017.

El documento es totalmente anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido su colaboración. Marque con un aspa X la respuesta que considere acertada considerando su punto de vista, según las siguientes alternativas:

Edad: años

Sexo: () Masculino

() Femenino

ESCALA	1	2	3	4	5
LEYENDA	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto

VARIABLE INDEPENDIENTE		PREGUNTA	1	2	3	4	5	
ESTILOS DE LIDERAZGO	ESTILO DE LIDERAZGO AUTORITARIO	NIVEL DE DECISIÓN VERTICAL	Cuál es el nivel de decisión ante los problemas de la institución judicial					
			Cuál es el nivel de toma de decisión ante el poder judicial					
		NIVEL DE RESPONSABILIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES	Cuál es el cumplimiento laboral ante la responsabilidad de los supervisores					
			Cuál es el nivel de responsabilidad de decisiones de los supervisores					
		GRADO DE CONTROL AL SUBALTEMO	Cuál es el grado de supervisión que tiene ante los colaboradores					
			Cuál es la jerarquía de control que se tienen hacia los trabajadores					
		GRADO DE TOMA DE DECISIONES	Cuál es el nivel que se encuentra en la toma de decisiones de los supervisores del poder judicial					
			Cuál es el grado de conocimiento del supervisor hacia su personal					
		GRADO DE VALORACION DEL PEDIDO DE SUS SUBALTEMOS	Qué nivel de exigencia tiene los trabajadores ante las funciones que delegan los supervisores					
			Qué importancia muestran los supervisores ante las ideas de los colaboradores					
		GRADO DE IMPEDIMIENTO A LOS APORTES DE SUS SUBALTEMOS	Cuál es el grado de impedimento de los colaboradores sobre sus aportes					
			Cuál es el grado de limitación de aportes de los colaboradores					

		GRADO DE ESTIMA A SUS SUBALTEMOS	Qué nivel de grado de estimación se caracteriza el poder judicial							
ESTILO DE LIDERAZGO DEMOCRATICO	GRADO DE PREOCUPACION POR SU PERSONAL		Cuál es el grado de interés de preocupación por el personal del poder judicial							
			El nivel de preocupación del personal es mutuo ante la institución							
	NIVEL DE CONFIANZA EN LA CAPACIDAD		En qué nivel se encuentra la confianza del personal ante la institución							
			Cuál es el grado de evaluación de capacidad ante la institución							
	NIVEL DE ASIGNACION DE RESPONSABILIDAD AL PERSONAL		Qué grado de nivel según la jerarquía se asigna la responsabilidad al personal							
			Qué nivel de igualdad se otorga en cuanto a la asignación de responsabilidad							
	NIVEL DE TOMA DE DECISIONES COMPARTIDAS		En qué nivel se encuentra la participación en la toma de decisiones compartidas en el trabajo							
			Cuál es el nivel de toma de decisiones en conjunto que se cumple normalmente							
NIVEL DE ACEPTACION DE CONTRIBUCIONES SIEMPRE QUE SEAN POSIBLES Y PRACTICOS		Cuál es el nivel de aceptación de contribución que se practica en la institución								
GRADO DE ACEPTACION DE APORTES DE SU PERSONAL		Cuál es el grado aceptación de aportes del personal del poder judicial								
		Cuál es el grado de contribución y resultado del personal								
NIVEL DE FOMENTO DE CONFIANZA DEL PERSONAL		Cuál es el grado de empuje de confianza que tiene la institución ante sus colaboradores								
ESTILOS DE LIDERAZGO LAISSEZ – FAIRE	NIVEL DE PREOCUPACIÓN POR LA TAREA DE SU PERSONAL		Cuál es el nivel de preocupación que tiene la institución por las funciones del personal							
	NIVEL DE INTROMISIÓN AL TRABAJO DEL GRUPO		Cuál es el nivel de instrucción que dan al trabajo en equipo							
	GRADO DE EVASIÓN DE RESPONSABILIDAD		Cuál es el grado que se dan en la evasión de responsabilidad							
	NIVEL DE ACCESIBILIDAD DE INFORMACIÓN		Cuál es el nivel de accesibilidad de información de los trabajadores de la institución							
	NIVEL DE DELEGACIONES DE RESPONSABILIDADES		Cuál es el nivel de delegaciones que tiene en sus responsabilidades							
	GRADO DE ACEPTACIÓN DEL TRABAJO DE SUS SUBALTEMOS		Cuál es el grado de aceptación del trabajo con los colaboradores ante la institución							

CUESTIONARIO

ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA ASMINISTRATIVA DE LA CORTE SUPERIOR DE LIMA, 2017.

El documento es totalmente anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido su colaboración. Marque con un aspa X la respuesta que considere acertada considerando su punto de vista, según las siguientes alternativas:

Edad: años

Sexo: () Masculino

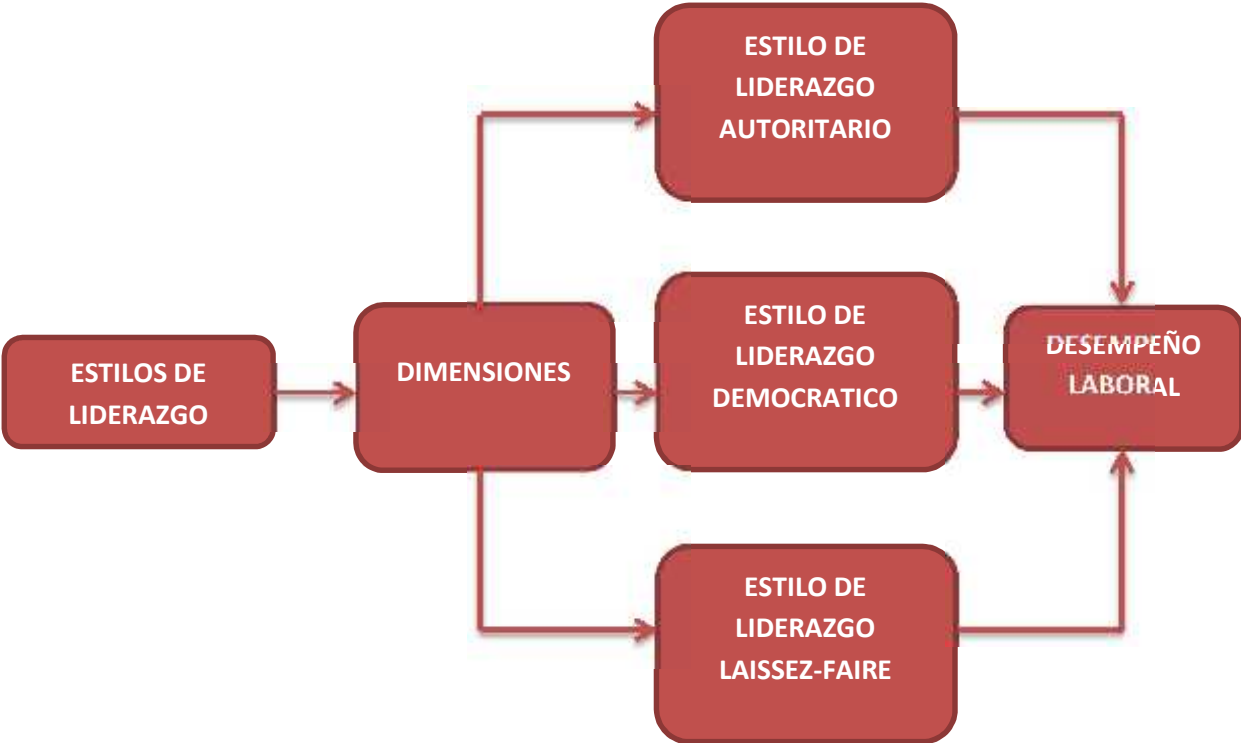
() Femenino

ESCALA	1	2	3	4	5
LEYENDA	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto

VARIABLE DEPENDIENTE		PREGUNTA	1	2	3	4	5	
DESEMPEÑO LABORAL	RECONOCIMIENTO	COMPROMISO	Cuál es el nivel de compromiso que tiene con la institución					
		INCENTIVOS	Como evalúas la productividad de trabajo en el poder judicial					
		VALOR AGREGADO	Cuál es el grado de consideración que muestran los supervisores con sus colaboradores					
		EXPECTATIVAS	Cuál es el nivel de jerarquía que brindas como valor agregado ante la institución					
		ASCENSO LABORAL	Cuál es el grado de acciones de ascenso en la institución					
		PERCEPCIÓN DE EQUIPOS	Cuál es el nivel de trabajo en equipos para los objetivos de la institución					
	ESTILO DE SUPERVISIÓN	RESPONSABILIDAD	Cuál es el grado de responsabilidad con su plan de trabajo de cada área					
		APRECIACIÓN DE DESEMPEÑO	Cuál es el nivel de cumplimiento de sus funciones que realiza en la institución					

MOTIVACIÓN A LOS FUNCIONARIOS	RECONOCIMIENTO DE LOGROS	Cuál es el grado de reconocimiento de logros en la institución					
		Cuál es el nivel de gratitud en la institución en referencia a los logros de los colaboradores					
	CELEBRACIONES DE ONOMÁSTICOS	Cuál es el nivel de celebración de onomásticos de los trabajadores del poder judicial					
	PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA TOMA DE DECISIONES	Cuál es el grado de participación de los trabajadores en la toma de decisiones					
		Cuál es el nivel de cooperación en la productividad de la institución					
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	Cuál es la calidad de capacitación que otorga el poder judicial a sus trabajadores					
	BONOS EN PRODUCTOS ALIMENTICIOS	Cuál es el nivel de preocupación que tiene la institución hacia su personal sobre los bonos alimenticios					
	TENER UN AMBIENTE LABORAL AMICAL Y RESPETUOSO	Cuál es el grado de educación en el ambiente laboral de la institución					
ESPACIO Y ENTORNO FISICO	LIMPIEZA Y CONFORT EN LAS OFICINAS	Cuál es el nivel de calidad que presentan las oficinas de la institución					
		Qué nivel de comodidad presenta las oficinas del poder judicial					
	ESPACIO VENTILADO E ILUMINADO	Cuál es el nivel de espacio o iluminación en los ambientes de trabajo de la institución					
COMUNICACIÓN	CORDIALIDAD ENTRE SUPERVISOR Y COLABORADORES	Cuál es el nivel de espontaneidad cordial entre los supervisores y colaboradores					
		El nivel de amabilidad es siempre constante entre los supervisores y trabajadores					
	ASERTIVIDAD DE LOS SUPERVISORES CON LOS COLABORADORES	El nivel de supervisión es asertivo ante los colaboradores					
		Cuál es el nivel de calidad de comunicación asertiva de los trabajadores y supervisores					
	DIALOGO FLUIDO ENTRE SUPERVISORES Y COLABORADORES	Cuál es el nivel de fluidez de diálogo entre los supervisores y trabajadores					
		Cuál es el nivel de frecuencia de diálogo con los colaboradores y supervisores					
	REUNIONES POR DEPARTAMENTOS	Cuál es el grado de jerarquía que realizan las diferentes áreas de la institución					
Cuál es el grado de reuniones que tienen el equipo de colaboradores por departamentos							
SESIÓN INFORMÁTICA SEMESTRALES	Cuál es el nivel de calidad en las sesiones informáticas semestrales						

GRAFICO DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES



Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE EVIDENCIAS EXTERNAS PARA LA DISCUSION		
VARIABLES: ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL		
AUTOR (AÑO)	HIPOTESIS	PRUEBA ESTADISTICA
AYAUB (2010)	EXISTE RELACION ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO AUTORITARIO Y EL DESEMPEÑO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA MEXICANA	CHI CUADRADO $X^2=28.80$; SIG.BILATERAL 0.000, $p \leq 0.05$
	EXISTE RELACION ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO DEMOCRATICO Y EL DESEMPEÑO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA MEXICANA	CHI CUADRADO $X^2=24.28$; SIG.BILATERAL 0.000, $p \leq 0.05$
	EXISTE RELACION ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE Y EL DESEMPEÑO DE LA ADMINISTRACION PUBLICA MEXICANA	CHI CUADRADO $X^2=15.30$; SIG.BILATERAL 0.000, $p \leq 0.05$
ALTUVE, E & SERRANO, C (1999)	EXISTE RELACION ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO AUTORITARIO SEGUN EL MODELO DE BOLAMN Y DEAL Y EL DESEMPEÑO	CHI CUADRADO $X^2=98.53$; SIG.BILATERAL 0.000, $p \leq 0.05$
	EXISTE RELACION ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO DEMOCRATICO SEGUN EL MODELO DE BOLAMN Y DEAL Y EL DESEMPEÑO	CHI CUADRADO $X^2=8.93$; SIG.BILATERAL 0.000, $p \leq 0.05$
	EXISTE RELACION ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE SEGUN EL MODELO DE BOLAMN Y DEAL Y EL DESEMPEÑO	CHI CUADRADO $X^2=6.37$; SIG.BILATERAL 0.000, $p \leq 0.05$
PEÑARRETA,D (2017)	EXISTE RELACION ENTRE LOS ESTILO DE LIDERAZGO SEGUN LOS NIVELES DE SATISFACCION LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE GAD MUNICIPAL DE LOJAL	CHI CUADRADO $X^2=13.54$; SIG.BILATERAL 0.000, $p \leq 0.05$
QUISPE, P (2011)	EXISTE RELACION ENTRE EL ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DEL 2do SECTOR DE VILLA EL SALVADOR DE LA UGEL 01 -SJM	CHI CUADRADO $X^2=24.48$; SIG.BILATERAL 0.000, $p \leq 0.05$
HUMPIRE, M (2014)	EXISTE RELACION ENTRE EL LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ASESORES DEL AREA DE TELEMARKETING DEL BANCO HSBC LIMA	CHI CUADRADO $X^2=32.48$; SIG.BILATERAL 0.000, $p \leq 0.05$

MATRIZ DE EVIDENCIAS INTERNAS PARA LA DISCUSION		
VARIABLE / DIMENSIONES	RESULTADO	INTERRELACION CON LA SEGUNDA VARIABLE
ESTILOS DE LIDERAZGO	36% REGULAR	Los trabajadores de la Corte superior de Lima perciben los estilos de liderazgo de una forma regular en un 36%, eficiente en un 17% y muy eficiente en un 5%; mientras que en el desempeño laboral de los colaboradores es regular en un 36%
	17% EFICIENTE	
	5% MUY EFICIENTE	
ESTILO DE LIDERAZGO AUTORITARIO	29% REGULAR	Los colaboradores de la Corte Superior de lima, nos expresan que cuando un estilo de liderazgo es autoritario, los trabajadores se desempeñan de forma regular en un 29%, seguido de un 21% muy eficiente, 7% deficiente y un 1% eficiente.
	21% MUY EFICIENTE	
	7% DEFICIENTE	
	1% EFICIENTES	
ESTILO DE LIDERAZGO DEMOCRATICO	36% REGULAR	Los colaboradores de la Corte Superior de lima, nos expresan que cuando un estilo de liderazgo es democrático, los trabajadores se desempeñan de forma regular en un 36%, seguido de un 20% eficiente y 2% muy eficiente.
	20% EFICIENTE	
	2% MUY EFICIENTE	
ESTILO DE LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE	34% REGULAR	Los colaboradores de la Corte Superior de lima, nos expresan que cuando un estilo de liderazgo es laissez-faire, los trabajadores se desempeñan de forma regular en un 34%, seguido de un 23% eficiente y 1% deficiente.
	23% EFICIENTE	
	1% DEFICIENTE	

VALIDACIONES DE LAS ENCUESTAS



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg: Guzmán Costez Lopez
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente
 1.3. Especialidad del experto: Gestión y Planeación
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: _____
 1.5. Autor del instrumento: QUIESPE NAVARRO, JENIFER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				78%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de los estilos de liderazgo				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que respalda al propósito de la investigación				78%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				78%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					78%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : ESTILOS DE LIDERAZGO

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

78%

San Juan de Langancho de del 2017


Firma de experto informante
DNI: 67539368

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Geana Cotoza Lupe
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente
- 1.3. Especialidad del experto: Gestión y Planificación
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: _____
- 1.5. Autor del instrumento: QUISPE NAVARRO, JENIFER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Niveles de Evaluación				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Este formulador con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				78%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				78%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de desempeño laboral				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				78%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				78%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				78%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					78%	



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			


III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

78%

San Juan de Lungarcho, de del 2017


Firma de experto informante
DNI 07539368

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. NIESCA FERRERA, Augusto C.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo-LE
- 1.3. Especialidad del experto: Metodólogo
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: QUISPE NAVARRO, JENIFER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado.				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de los estilos de liderazgo.				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación.				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	



ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : ESTILOS DE LIDERAZGO

ITEM N°	SUFICIENTE	INSUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

San Juan de Lurigancho, 09 de ^{17 de} ~~17 de~~ ^{17 de} ~~17 de~~ ^{17 de} ~~17 de~~ del 2017


Firma de experto Elaborante
DNI: 050020084

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Mónica Fierro, Augusto César
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo - LV
- 1.3. Especialidad del experto: Metodólogo
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: QUISE NAVARRO, JENFER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Evaluación				
		Difícil 1-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Está acorde para valorar aspectos y estrategias de desempeño laboral				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				80%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			


III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

San Juan de Lurigancho 07 de mayo del 2017

80%


Firma de experto informante
DNI: 09926084

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellido y nombres del informante: Dr. Mg. COMENAS (SANDALIMON) L.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DELEGADO UCV-ESPE
- 1.3. Especialidad del experto: INSTRUMENTOS INVESTIGACIONALES
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: _____
- 1.5. Autor del instrumento: QUISPE NAVARRO, JENIFER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esto expresado de manera coherente y lógica				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para evaluar aspectos y estrategias de los estilos de liderazgo				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				75%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					75%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : ESTILOS DE LIDERAZGO

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19	/			
20	/			
21	/			
22	/			
23	/			
24	/			
25	/			
26	/			
27	/			
28	/			
29	/			
30	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Es aplicable

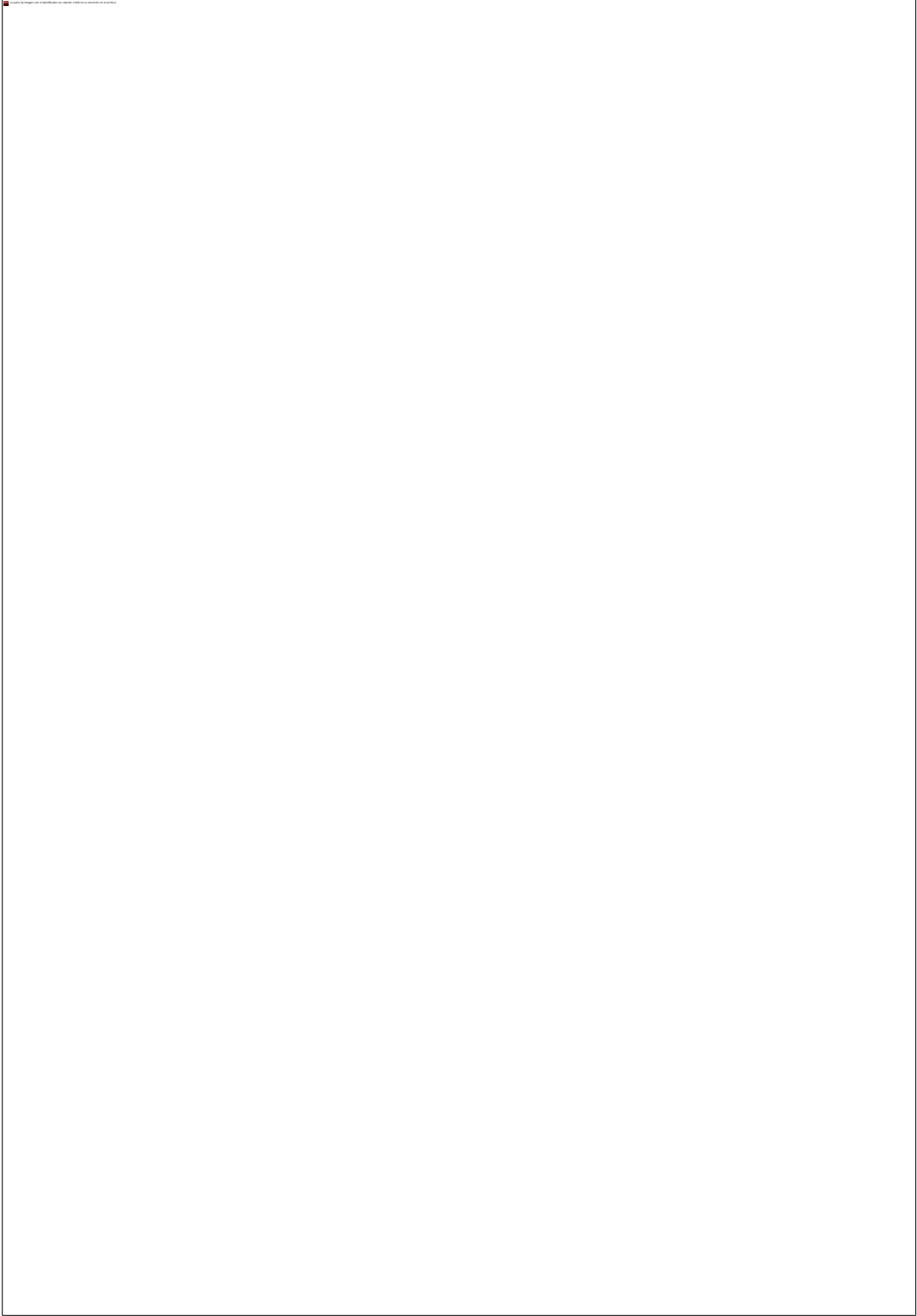
IV. PROMEDIO DEVALORACIÓN:

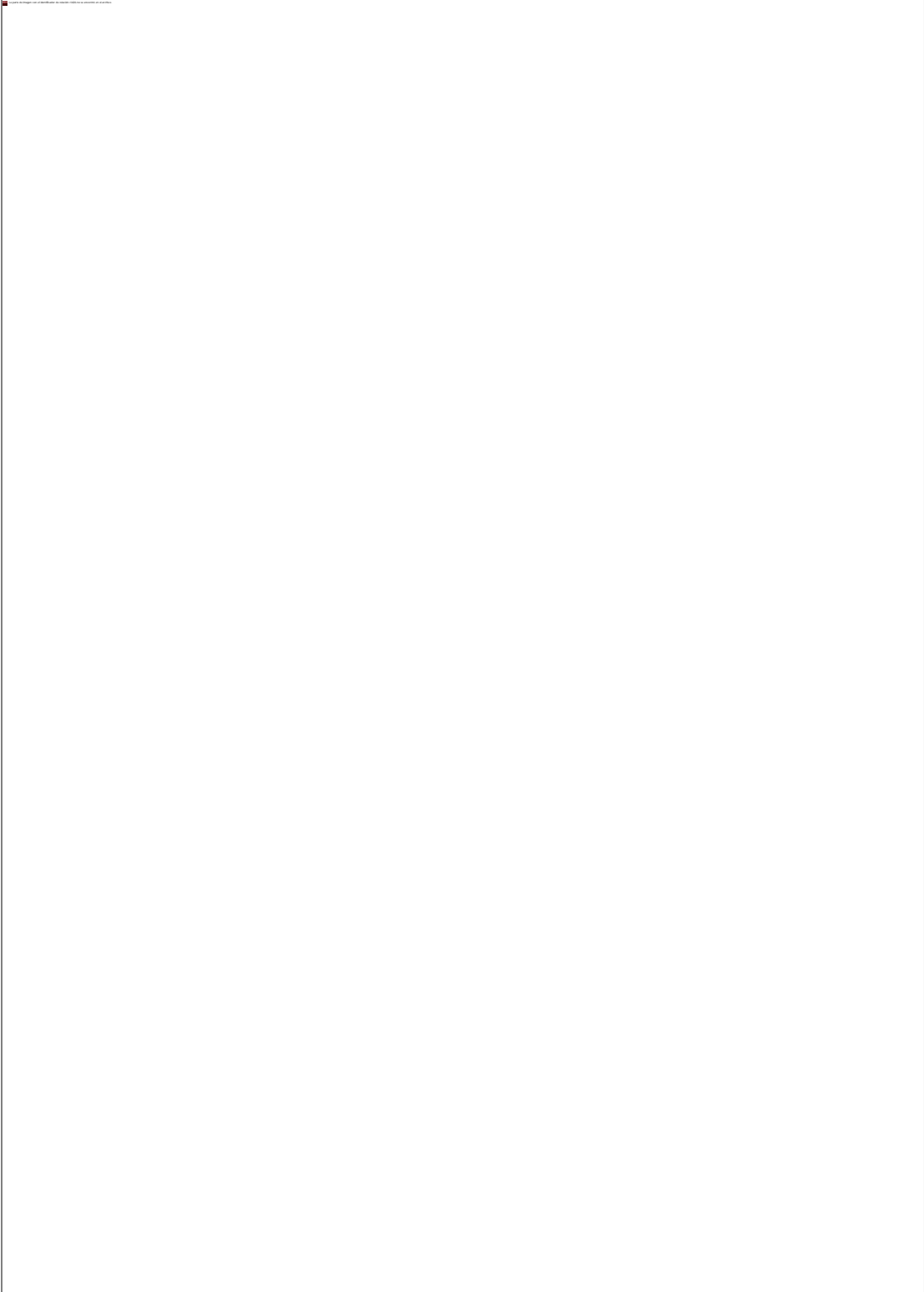
San Juan de Lujancho, 11 de 5 del 2017

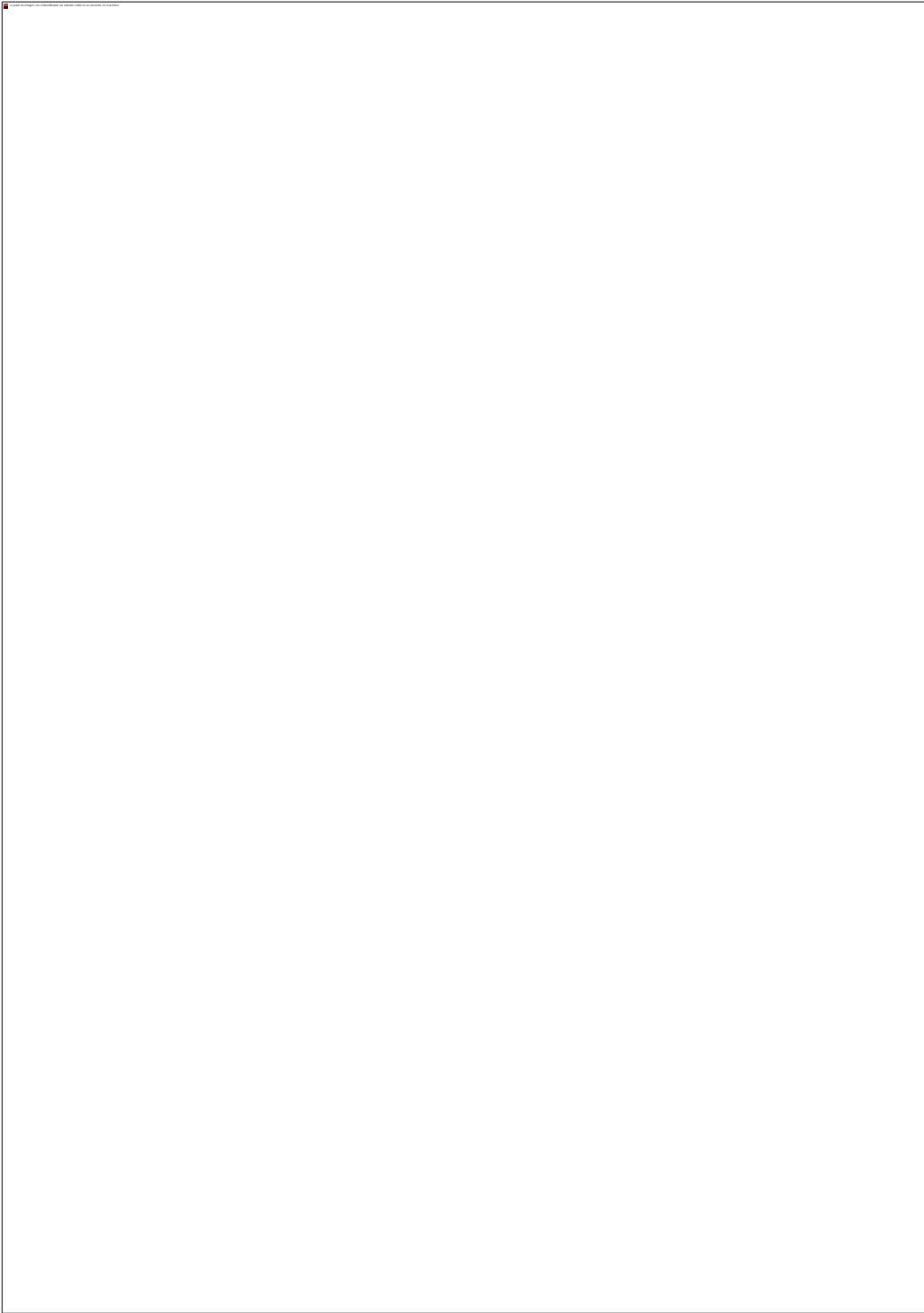
25%

[Firma]
Firma de experto informante
DNI 017732



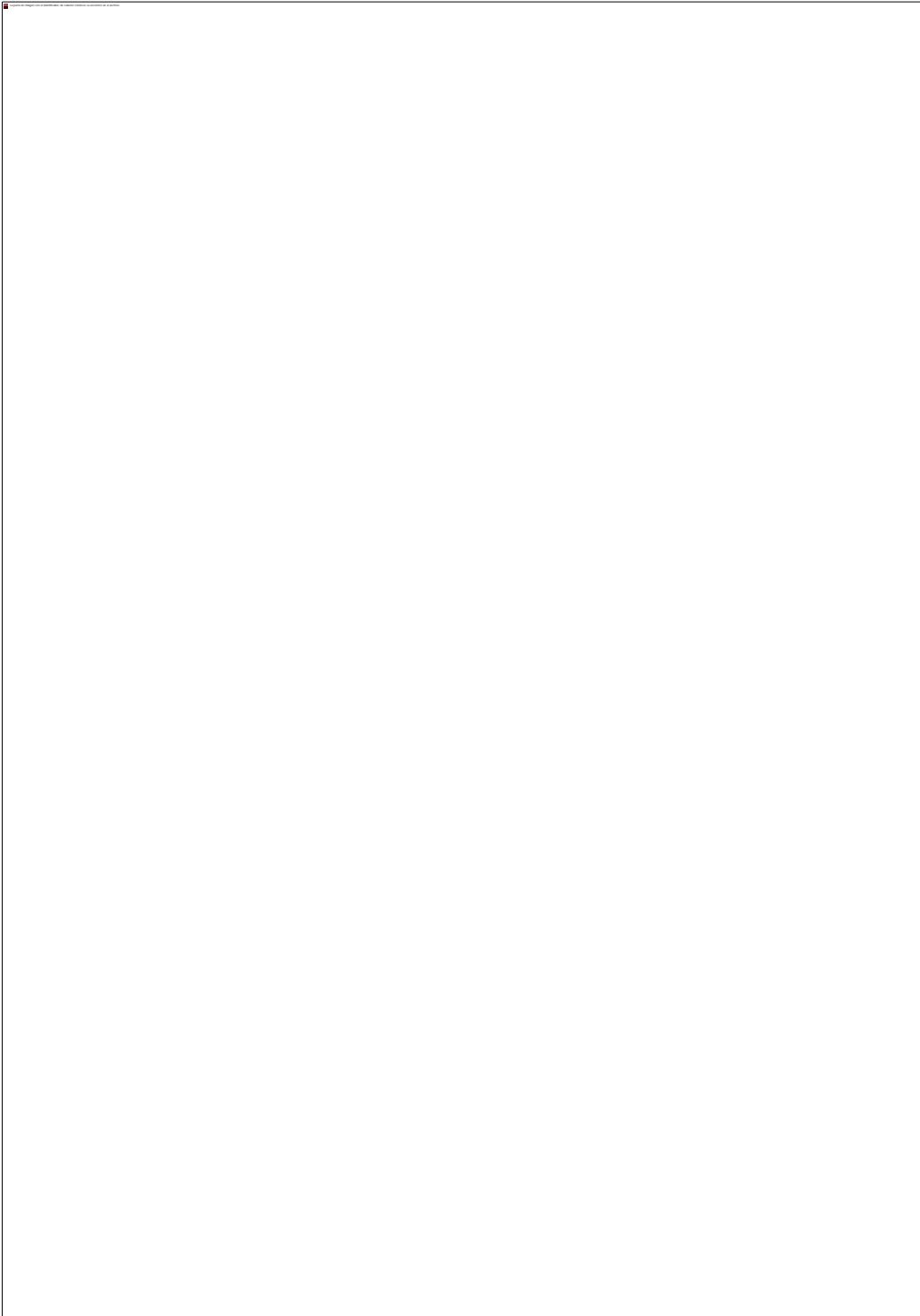






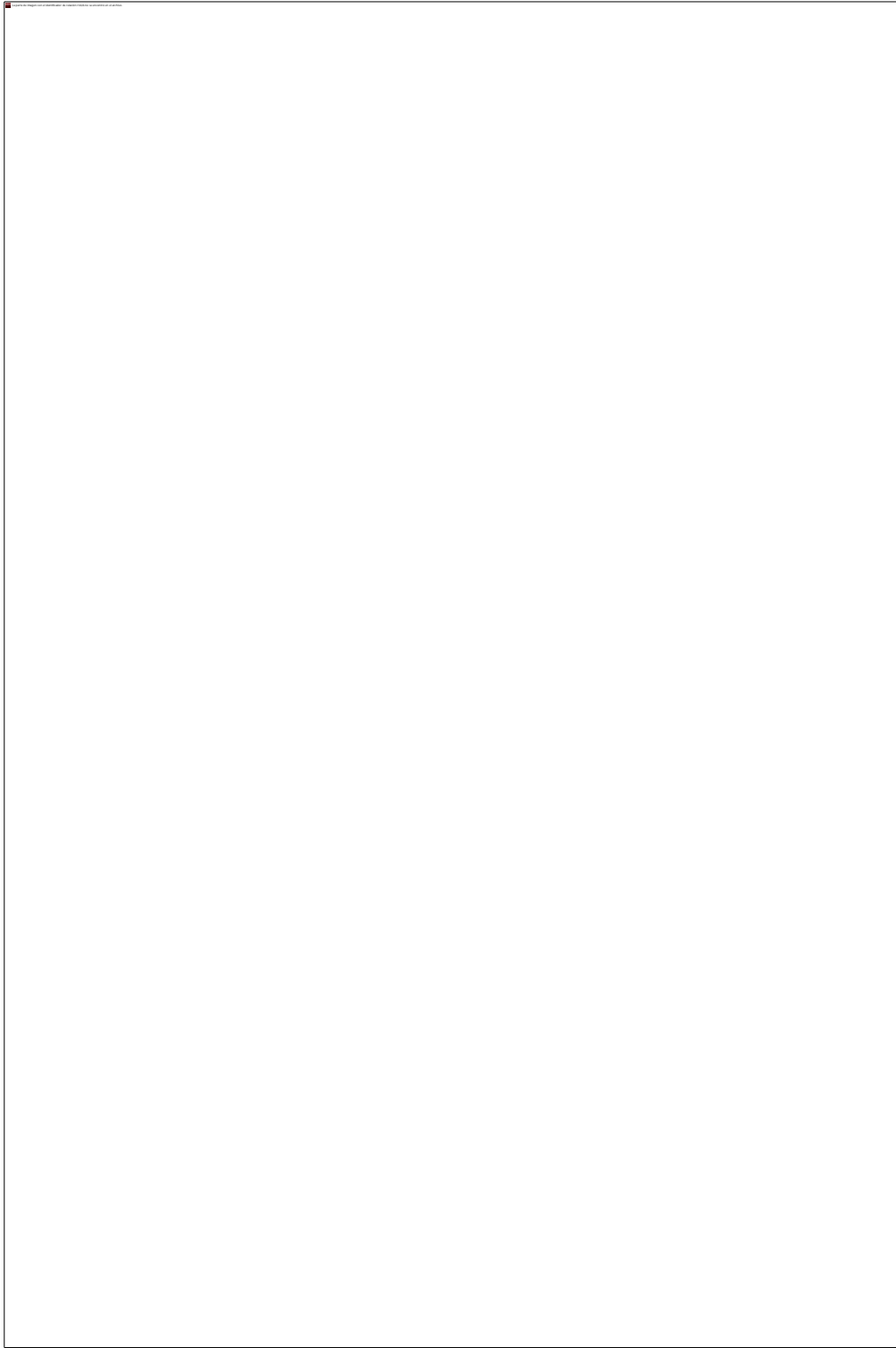












TURNITIN

