



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**“LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA VASCOR, DISTRITO VILLA  
EL SALVADOR”**

Tesis para optar el título profesional de:  
Licenciada en Administración de Empresas

Presentado por:  
Brenda Lisseth Guillén Leguía (0000-0002-8923-0632)

Asesor:  
Antonio Roberto Huachaca Urbina: (0000-0003-4784-6524)

Lima – Perú

2021

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 14 de diciembre de 2021 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	<b>ANA CECILIA NAPAN YACTAYO</b>
Miembro 1	<b>JULIO CESAR POBLETE BENITES</b>
Miembro 2	<b>MARÍA CLAUDIA ESPÍRITU MALLAUPOMA</b>

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VASCOR, DISTRITO VILLA EL SALVADOR**

Presentado por el(la) bachiller.

**BRENDA LISSETH GUILLEN LEGUIA**

Para optar al título profesional de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Asesorado(a) por:

**ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA**

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime ( x ) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista:	<b>BRENDA LISSETH GUILLEN LEGUIA</b>		
Nota (en letras):	<b>Dieciocho</b>		
Aprobado ( )	Aprobado - Muy buena ( x )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



**ANA CECILIA NAPAN YACTAYO**  
**Presidente(a) del Jurado**



**ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA**  
**Asesor(a)**



**JULIO CÉSAR POBLETE BENITES**

**Miembro 1**



**MARÍA CLAUDIA ESPÍRITU MALLAUPOMA**

**Miembro 2**

**Dedicatoria:**

A Dios, a mi recordada abuelita Beatriz, quien guía mi camino y me brinda siempre absoluta fortaleza para cumplir con mis metas y a aquellos que confiaron en mí desde el comienzo de mis estudios.

### **Agradecimiento.**

A la prestigiosa Universidad Científica del Sur por brindarme la oportunidad de culminar mi profesión de Administración de Empresas y por contar con una excelente metodología de estudios.

De la misma manera, a mi asesor el Dr. Antonio Roberto Huachaca Urbina, por las constantes y excelentes asesorías brindadas para la ejecución de la tesis.

## Índice general

<u>Introducción</u> .....	1
<u>Capítulo I: Planteamiento del Problema</u> .....	4
<u>1.1. Descripción de la Realidad Problemática</u> .....	4
<u>1.2. Formulación del Problema</u> .....	8
<u>1.2.1. Problema General</u> .....	8
<u>1.2.2. Problemas Específicos</u> .....	8
<u>1.3. Justificación de la Investigación</u> .....	9
<u>1.4. Limitaciones de la Investigación</u> .....	10
<u>1.5. Viabilidad de la Investigación</u> .....	10
<u>Capítulo II: Marco Teorico</u> .....	11
<u>2.1. Antecedentes de la Investigación</u> .....	11
<u>2.2. Bases Teóricas</u> .....	17
<u>2.3. Objetivos de la Investigación</u> .....	35
<u>2.3.1. Objetivo General:</u> .....	35
<u>2.3.2. Objetivos Específicos</u> .....	35
<u>2.4. Formulación de Hipótesis</u> .....	36
<u>2.4.1. Hipótesis General</u> .....	36
<u>2.4.2. Hipótesis Especificas</u> .....	36
<u>Capítulo III: Diseño Metodológico</u> .....	37

3.1.	<u>Diseño de la Investigación</u> .....	37
3.2.	<u>Tipo</u> .....	37
3.3.	<u>Enfoque</u> .....	38
3.4.	<u>Población</u> .....	38
3.5.	<u>Muestra</u> .....	38
3.6.	<u>Operacionalidad de las Variables:</u> .....	40
3.7.	<u>Técnicas para la Recolección de Datos</u> .....	41
	3.7.1. <u>Descripción del Instrumento</u> .....	41
	3.7.2. <u>Validez y Confiabilidad de los Instrumentos</u> .....	41
3.8.	<u>Técnicas para el Procesamiento y Análisis de Datos:</u> .....	43
3.9.	<u>Aspectos Éticos:</u> .....	43
	<u>Capítulo IV: Resultados</u> .....	45
	<u>Capítulo V: Discusión, Conclusiones y Recomendaciones</u> .....	58
5.1	<u>Discusión</u> .....	58
5.2	<u>Conclusiones</u> .....	61
5.3	<u>Recomendaciones</u> .....	62
	<u>Referencias Bibliográficas.</u> .....	65
	<u>Abreviaturas</u> .....	69
	<u>Anexos</u> 71	

<u>Anexo 01: Matriz de Consistencia</u> .....	71
<u>Anexo 02: Matriz de Operacionalización</u> .....	72
<u>Anexo 03: Encuesta/Instrumento de Evaluación</u> .....	74
<u>Anexo 04: Validez de Instrumentos por Jueces Expertos</u>	80
<u>Anexo 05: Constancia emitida por la Institución donde se realizó la investigación ...</u>	97

## Índice de figuras

Figura: 1 Dirección y Liderazgo empresarial .....	18
Figura: 2 Cualidades y capacidades que debe tener un líder .....	19
Figura: 3 Importancia y ventajas de delegar .....	20
Figura: 4 Características de un líder visionario .....	20
Figura: 5 Liderar desde la salud y la seguridad .....	21
Figura: 6 Resultados de un liderazgo efectivo .....	25
Figura: 7 Guía e Influencia adecuada .....	26
Figura: 8 Reconocimiento al logro de los colaboradores.....	27
Figura: 9 Representación gráfica de una efectiva Productividad.....	28
Figura: 10 Factores de la productividad.....	33
Figura: 11 Características de la Eficiencia.....	34
Figura: 12 Factores del Desarrollo personal y profesional .....	35
Figura: 13 Niveles de medida - Alfa Cronbach .....	42
Figura: 14 Barras agrupadas de las variables liderazgo y desempeño laboral.....	46
Figura: 15 Barras agrupadas de la dimensión logro de objetivos y variable desempeño laboral .....	47
Figura: 16 Barras agrupadas de la dimensión guía e influencia y la variable desempeño laboral .....	48
Figura: 17 Barras agrupadas de la dimensión reconocimiento y variable desempeño laboral .....	49
Figura: 18 Barras agrupadas de las dimensiones de la variable liderazgo.....	50
Figura: 19 Barras agrupadas de las dimensiones de la variable desempeño laboral .....	51



## Índice de tablas

Tabla 1 Las limitaciones de la presente investigación son: .....	10
Tabla 2 1er y 2do tipo de liderazgo .....	22
Tabla 3 3er y 4to tipo de liderazgo .....	22
Tabla 4 5to y 6to tipo de liderazgo .....	22
Tabla 5 7mo y 8vo tipo de liderazgo .....	22
Tabla 6 1er y 2do Área para un efectivo desempeño laboral.....	27
Tabla 7 3er y 4to Área para un efectivo desempeño laboral.....	28
Tabla 8 Propósitos de realizar evaluaciones de desempeño laboral .....	29
Tabla 9 Muestra para la aplicación del Instrumento.....	39
Tabla 10 Operacionalidad de las variables objeto de estudio.....	40
Tabla 11 Escala para la calificación de preguntas del cuestionario.....	42
Tabla 12 Frecuencia de las variables liderazgo y desempeño laboral .....	45
Tabla 13 Frecuencia de la dimensión logro de objetivos y la variable desempeño laboral .....	46
Tabla 14 Frecuencia de la dimensión guía e influencia y desempeño laboral.....	48
Tabla 15 Frecuencia de la dimensión reconocimiento y desempeño laboral.....	49
Tabla 16 Frecuencia de las dimensiones de la variable liderazgo .....	50
Tabla 17 Frecuencia de las dimensiones de la variable desempeño laboral .....	51
Tabla 18 Resultados de la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach.....	52
Tabla 19 Prueba de normalidad .....	53
Tabla 20 Prueba Rho de Spearman para la hipótesis general .....	54
Tabla 21 Prueba Rho de Spearman para la primera hipótesis específica .....	55
Tabla 22 Prueba Rho de Spearman para la segunda prueba específica.....	56
Tabla 23 Prueba Rho de Spearman para tercera hipótesis específica.....	57

## Índice de anexos

<a href="#">Anexo 01: Matriz de consistencia.....</a>	71
<a href="#">Anexo 02: Matriz de Operacionalización.....</a>	72
<a href="#">Anexo 03: Encuesta/instrumento de evaluación.....</a>	74
<a href="#">Anexo 04: Validez de instrumentos por Jueces Expertos.....</a>	80
<a href="#">Anexo 05: Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación.....</a>	97

## Resumen

El propósito del presente trabajo de investigación ha sido Identificar la correlación existente de las siguientes variables: liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la compañía VASCOR. Cabe destacar que, el presente trabajo es de nivel correlacional simple, además pertenece al enfoque denominado cuantitativo y es hipotético - deductivo. Se aplicó muestra censal, constituida por el personal de Vascor y para el levantamiento de información usé el instrumento denominado cuestionario – escala tipo Likert para las dos variables, los datos no tuvieron distribución normal. Cabe precisar que, en la prueba de confiabilidad, se obtuvo en la primera variable 0,80 en la segunda variable 0,93 en el Alfa Cronbach, demostrando la confiabilidad de la aplicación de los instrumentos. Los resultados demostraron una relación directa entre las variables antes mencionadas, obteniendo un Rho de Spearman 0,619 positivo y el grado de significancia de la prueba fue ( $p=,000 < \alpha=0,05$ ) eso indica que se accedió la hipótesis alterna llegando a la conclusión de que hay relación significativa entre lo que es liderazgo y desempeño laboral del personal de la compañía VASCOR, Villa el Salvador - Lima 2020.

**Palabras claves:** Liderazgo, trabajadores, desempeño laboral, relación existente.

### Abstract

The purpose of this research work has been to identify the existing correlation between the following variables: leadership and work performance of the employees of the company VASCOR. It should be noted that this is a simple correlational study, it also belongs to the so-called quantitative approach and is hypothetical-deductive. A census sample was applied, constituted by the personnel of Vascor and for the collection of information I used the instrument called questionnaire - Likert type scale for the two variables, the data did not have normal distribution. It should be noted that in the reliability test, 0.80 was obtained in the first variable and 0.93 in the second variable in the Cronbach's alpha, demonstrating the reliability of the application of the instruments. The results showed a direct relationship between the variables mentioned above, obtaining a positive Spearman's Rho 0.619 and the degree of significance of the test was ( $p=.000 < \alpha=0.05$ ) indicating that the alternative hypothesis was accepted, reaching the conclusion that there is a significant relationship between leadership and work performance of the personnel of the company VASCOR, Villa el Salvador - Lima 2020.

**Key words:** Leadership, workers, work performance, existing relationship.

## Introducción

Este trabajo tiene como objetivo principal dar a conocer a los lectores la utilización de un método científico que demuestre la correlación entre lo que es el liderazgo y desempeño laboral, variables materia del presente estudio.

Para lo que es la recolección de los datos y búsqueda de información se utilizó fuentes como: Google académico, repositorios de diversas universidades tanto nacionales como internacionales, el repositorio denominado Alicia y diversas bibliotecas virtuales así como distintos libros en línea. Cabe indicar que el análisis documental se encuentra claramente reflejado en la presentación de la bibliografía ubicada en la parte inferior de este trabajo, en la cual se pueden visualizar las fuentes exactas de la información recabada y analizada, en donde también los autores se encuentran debidamente citados.

Con respecto a los fundamentos teóricos principales y/o resaltantes: Avenecer (2015) manifiesta que, es cierto que para los líderes el cumplimiento de los objetivos es muy importante pero más importante aún es la base que se establece para cumplir dichos objetivos, y esta base está conformada por el recurso humano perteneciente a la empresa; es indispensable que el líder reconozca las necesidades de sus empleados y cuáles son las herramientas que estos requieren para potenciar su desempeño laboral.

Ferrer (2020) Indica que Max Weber clasifica los siguientes tipos de líderes: Líderes carismáticos: Muchas veces no es un líder formal o “nombrado”, es decir, sin necesidad de tener un puesto jefatural, por sus destrezas y competencias demostradas en la Organización son capaces de obtener muchos seguidores.

Líderes tradicionales: se llaman así porque de alguna manera siempre se han desempeñado como encargados o jefes, por ejemplo aquellos líderes que obtuvieron puestos superiores en empresas familiares.

Líderes Legítimos: Son aquellos que llegaron al liderazgo de manera legal sin necesidad de imposiciones, es indispensable que la gente reconozca el liderazgo que ejerce en la empresa. National Minority AIDS Council (2016) Los líderes deben saber comunicar su visión de manera efectiva, a fin de implementar un verdadero cambio y alcanzar un entendimiento e interés entre los colaboradores a su cargo, ya que una visión no transmitida de manera adecuada se convierte en un secreto.

Carranza (2017) El desempeño laboral de un colaborador está ligado al rendimiento que este tiene al momento de desarrollar las actividades que se le encomienda; y el nivel de rendimiento demuestra la idoneidad para el cargo que desempeña. En el desempeño laboral los individuos pueden demostrar sus habilidades, experiencias y todos los conocimientos adquiridos a lo largo de su carrera, lo cual servirá para medir su eficiencia y eficacia ante el trabajo. Mientras que, Castro & Delgado (2020) manifiestan que el inadecuado desempeño laboral puede destruir todo un grupo de trabajo mientras que el ejemplar desempeño puede construir un gran equipo de trabajo motivando a los miembros que lo conforman, el enfoque del desempeño laboral tiene que apuntar a los objetivos de la empresa, por lo tanto si este se enfoca en otros puntos que no guarden relación con la meta trazada no sumaran a la productividad del colaborador.

Cabe precisar que, la metodología del presente trabajo comenzó con el desarrollo del problema, luego con el marco teórico y el marco metodológico. Posteriormente, luego de crear el instrumento de la investigación se aplicó la prueba piloto a los colaboradores de Vascor utilizando la técnica: encuesta; y se demostraron

los resultados mediante la prueba de confiabilidad, con la finalidad de procesar los datos obtenidos y poder completar el Informe aquí expuesto.

La estructura del presente trabajo, es la que se describe a continuación:

El capítulo I, está compuesto por el planteamiento y la formulación del problema, continuando con la justificación, las limitaciones y lo que es la viabilidad del trabajo de Investigación.

En lo que respecta al capítulo II compuesto por el marco teórico, comienza con los precedentes nacionales e internacionales y continúa con las bases teóricas en función a las variables del estudio, y finalmente se menciona los objetivos y las hipótesis formuladas.

Mientras que el capítulo III abarca el diseño de la metodología, incluyendo la descripción del diseño, tipo, enfoque, población, muestra, Operacionalización de variables, además hace referencia a la técnica para lo que es la recopilación y el procesamiento de toda la información de este estudio.

Respecto al IV capítulo, muestra el resultado descriptivo e inferencial de la información que se obtuvo de las técnicas y/o instrumentos aplicados en la investigación.

Finalmente, el capítulo V presenta la discusión, culminando con la conclusión y las recomendaciones.

## I Capítulo

### Planteamiento del Problema.

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática.

Actualmente el mundo cuenta con diversas empresas, grandes, medianas y pequeñas dedicadas a la Industria de la creación y diseño de muebles para hogares, oficinas y comercios. Estas empresas, buscan satisfacer la necesidad de su público objetivo brindando un servicio plenamente confiable, innovador y elegante, cumpliendo con la entrega de los productos que ofrecen de acuerdo al requerimiento de sus clientes en las fechas establecidas, siempre buscando demostrar el efectivo desempeño del personal de la Organización que atienden los pedidos de los usuarios.

Aucapiña & Rivera (2014) Desde América Latina Ecuador, afirman que estas organizaciones para la elaboración de los diseños de muebles deben adaptarse a las preferencias y a los gustos de los clientes, creando modelos modernos, tradicionales y elegantes que cumplan con las necesidades y expectativas, enfocando su trabajo no solo en los diseños sino también en la calidad de servicio



que brindan, la cual se ve reflejada en una buena atención al cliente, todo ello se logra con un verdadero buen desempeño laboral.

Es por ello que las empresas dedicadas al rubro de creación y diseño de muebles, buscan contar con colaboradores creativos, ingeniosos, que tengan la capacidad de imaginar, diseñar, crear y brindar arte, reflejado en los diversos muebles de moda que elaboran para los clientes, con la finalidad de superar las expectativas que estos puedan tener para decorar y darle una mayor distinción a sus hogares, oficinas y comercios.

Cabe destacar que Herrera & Ruiz (2017) desde Colombia, Ciudad de Santa Marta, afirman que incluso para poder ser un buen competidor en el mundo empresarial las compañías deben implementar en su sistema organizacional lo que es el liderazgo, estudiando previamente las estrategias que contribuyan a la adecuada implementación de esta importante habilidad gerencial y directiva; en consecuencia esto podría traer una luz de cambios positivos en las organizaciones ya que el enfoque de trabajo se basaría en la efectiva influencia del líder hacia los colaboradores haciendo que los mismos trabajen en función a los objetivos fijados por la empresa, demostrando entusiasmo, compromiso y un adecuado desempeño laboral, para la obtención de mejores resultados, productividad y efectividad empresarial.

Además, Espaderos (2016) desde la Ciudad de Escuintla, Guatemala, manifiesta que el desempeño laboral se ha convertido en un factor sumamente importante para fortalecer la productividad organizacional, es por ello que los empresarios de hoy en día dedican mayor tiempo e interés en la satisfacción laboral y/o comodidad del colaborador ya que ello guarda estrecha relación con su desempeño laboral y la calidad de trabajo que brinden día a día en la compañía que

los contrata. Ahora bien, existen diversas maneras de motivar al personal y hacer que estos se sientan contentos de trabajar en las empresas, esto puede ser haciéndolos acreedores de bonos, ascensos, capacitaciones, reconocimientos o simplemente unas felicitaciones y es ahí donde entran a tallar los líderes de la organización, ya que son las personas que generan esta forma de trabajar en beneficio de la empresa pero también en beneficio de los trabajadores.

Castillo (2016) Desde la ciudad de Trujillo – Perú, afirma que los tipos de liderazgo aplicados en la empresa guardan relación con el contentamiento laboral del personal, haciendo que los mismos demuestren mayor eficiencia y eficacia en las tareas asignadas, incluso la actitud de los colaboradores muchas veces depende del tipo de liderazgo aplicado en la compañía, ya que en la mayoría de los casos es el líder quien genera el buen o mal clima laboral en la organización. Es por ello, que las empresas deben establecer estrategias de liderazgo pensando en primer lugar en sus empleados ya que es la labor del recurso humano la que muchas veces determina la prosperidad organizacional.

Por otro lado, Reynaga (2015) desde la Ciudad de Andahuaylas - Apurímac Perú, manifiesta que la fase inicial del logro de un adecuado rendimiento en los colaboradores es la motivación, lo cual se logrará cuando los líderes de la organización reconozcan la labor del personal a su cargo; para una efectiva motivación lo ideal es que el líder conozca al personal a su mando, ya que cada uno posee una personalidad distinta y la manera de llegar a ellos varía en función a ello, además precisa que un personal realmente motivado suele demostrar un mayor compromiso laboral en comparación con otro que no se encuentra satisfecho en su centro de labores.

Campos & Ludeña (2019) Desde la Ciudad de Lima, Perú, afirman que el liderazgo puede repercutir en la forma de comportarse de los individuos, y potenciar sus conocimientos y habilidades dentro de la organización; el liderazgo muchas veces suele ser el nexo entre los colaboradores y el objetivo corporativo de la empresa, asegurando el cumplimiento del mismo y obteniendo como resultado el éxito organizacional. Sin embargo, la aplicación inadecuada de la habilidad del liderazgo también puede significar un factor para el fracaso de la organización ya que el recurso humano que se encuentre laborando podría bajar su nivel de productividad al no encontrarse motivado, por ende no se sentirían comprometidos con los objetivos establecidos por la organización. Según Avenecer (2015), el líder inspira a su equipo de trabajo a seguir una meta en común, laborando con entusiasmo y generando confianza, lo cual fortalece las relaciones entre los miembros del equipo, pues el líder tiene la capacidad de comunicar a donde van y porque.

A fin de aflorar la imaginación y la creatividad del personal que labora en la empresa denominada VASCOR, se ha visto sumamente necesario motivar y satisfacer a los colaboradores de la empresa, ya que un personal contento, suele ser más productivo y creativo, demostrando un efectivo desempeño laboral en la industria de creación y diseño de muebles. En este sentido, se ha determinado que el liderazgo juega un papel muy importante para conseguir un personal realmente motivado, pues a través de un buen liderazgo podemos influenciar en la manera de pensar y/o actuar de los colaboradores, ya que una buena gestión de liderazgo toma iniciativas y propone ideas innovadoras en la creación de muebles y acabados que realiza la empresa VASCOR.

Es sumamente importante destacar que un buen líder impulsa el trabajo en equipo y los resultados obtenidos son mejores y favorables para la Entidad, sumando así al logro de las metas de VASCOR. Es importante mencionar que, durante el último año, a consecuencia de la rutina del trabajo diario y de las largas horas laboradas, se ha visto afectada la motivación del personal de la empresa, repercutiendo ello en su desempeño laboral y en la creatividad del diseño de muebles. Es por ello que se manifiesta que, para motivar e incentivar a los colaboradores, es indispensable una política de trabajo basada en un buen y correcto liderazgo. Este estudio demuestra una correlación entre lo que son las dos principales variables.

## **1.2. Formulación de los problemas.**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador - Lima 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre el logro de los objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador - Lima 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Guía e Influencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador - Lima 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020?

### 1.3. Justificación de la investigación.

Teórica: la información reunida y analizada referente a la relación existente entre las dos variables de estudio sirvió de sustento para este trabajo y será útil para futuras investigaciones semejantes. En este sentido, recurrí a las teorías referenciadas en fuentes de información nacional como internacional que guardan relación con el tema del liderazgo y su verdadera importancia, las cuales se mencionan en líneas inferiores del presente trabajo.

Práctica: En el presente trabajo se establecieron como variables: Liderazgo y desempeño laboral, ya que la finalidad fue precisar y/o determinar el grado de relación, pues como se mencionó líneas arriba los colaboradores de VASCOR, producto de la rutina laboral, no se encuentran muy motivados, lo cual repercute directamente en el desarrollo de sus labores. En este sentido, se puede manifestar que esta situación mejoraría a través de la aplicación de un buen liderazgo en la empresa.

Metodológica: El instrumento empleado (encuesta) sirvió para reunir información y asimismo para analizar los datos obtenidos.

Social: El trabajo de investigación en cuestión sirve como aporte a la sociedad en temas de liderazgo y su verdadera importancia, ya que el liderazgo no solo está presente en aspectos laborales o profesionales sino también en la vida social y familiar que como toda persona llevamos, pues siempre nos enfrentaremos a situaciones que nos permitan ser líderes o seguir a un verdadero líder, al cual debemos saber identificar.

#### 1.4. Limitación en el estudio de investigación.

Tabla 1  
Las limitaciones son:

Nro.	Descripción
1	- Poca disponibilidad de tiempo por parte de los trabajadores para el llenado de las encuestas, ya que sus horarios no son flexibles, sin embargo se coordinó con los encargados de la empresa a fin de que les brinden las facilidades correspondientes para su participación.
2	- Mínima experiencia por parte de los colaboradores en temas de llenado de encuesta, sin embargo se les brindó todas las explicaciones y asesorías necesarias para que los mismos puedan desarrollar sin inconveniente la encuesta en mención.

*Nota:* Describe las limitaciones del proyecto y las soluciones brindadas a cada una de ellas.  
Fuente: elaboración propia

#### 1.5. Viabilidad en la investigación.

Este trabajo fue muy viable, debido a que conté con la absoluta autorización y cooperación de los responsables de la empresa VASCOR, puesto que los mismos se encontraron muy interesados en conocer la opinión y el sentir de sus colaboradores y como el liderazgo aplicado en la empresa puede repercutir directamente en su desempeño laboral, así como en el comportamiento de los mismos, reflejándose ello en la realización de sus actividades y en el logro de las metas corporativas determinadas; con la finalidad de realizar las acciones que correspondan para mejorar los puntos débiles encontrados en la empresa.

## II Capítulo

### Marco Teórico

#### 2.1. Antecedentes de la investigación.

##### 2.1.1 Nacionales

Cabrejos & Revoredo (2018) Con el estudio denominado *Análisis de la repercusión del liderazgo en una etapa de crecimiento de una empresa pequeña exitosa en Lima Metropolitana*, tuvieron el propósito de estudiar cómo repercute el liderazgo en lo que es el crecimiento de una empresa, ubicada en Lima Metropolitana. El tipo de investigación fue descriptiva – explicativa, en cuanto a la técnica usada fue la denominada entrevista a profundidad y 25 individuos conformaron la muestra, distribuidos de la siguiente manera: 05 emprendedores de empresas pequeñas, 05 emprendedores de empresas medianas, 10 trabajadores de empresas pequeñas en el sector de servicios, 03 especialistas en el tema de liderazgo en el sector de servicios y 02 consultores de organizaciones familiares en el sector servicios. La conclusión a la que llegó el autor con este estudio fue que el liderazgo es sumamente significativo en la fase de desarrollo de las pequeñas organizaciones, trayendo compromiso y sobre todo motiva al colaborador,

contribuyendo al cumplimiento de las metas de la entidad, además se recomendó que los emprendedores brinden cumplimiento a las estrategias de liderazgo para poder generar mayor rentabilidad y hacer que sus negocios perduren en el tiempo.

Soto (2017) *Liderazgo y Gestión Administrativa de la entidad*

*Municipalidad de San Pedro de Chaná (Huari)*, tuvo la finalidad de detectar la repercusión del Liderazgo en las actividades administrativas de la referida Entidad, el estudio fue correlacional – causal y no - experimental, se aplicó la encuesta para medir actitudes (teniendo en cuenta la escala de Likert), obteniendo una confiabilidad completamente validada, la muestra estudiada estuvo conformada por 39 colaboradores de dicha entidad, que ocupan cargos administrativos, ejecutivos y de servicios. La conclusión del estudio arrojó que el Liderazgo tiene influencia en la gestión administrativa y por ello es sumamente importante que los líderes de la Institución desarrollen y demuestren sus habilidades gerenciales al personal que se encuentra a su cargo.

Yarleque (2018) Con el estudio *Liderazgo transformacional y la relación con respecto al desempeño de los docentes de Santa Rosa - Institución Educativa – Huacho*, tuvo la finalidad de definir la repercusión del liderazgo en la labor que desempeñan los profesores de la Entidad antes mencionada, fue un estudio con un enfoque co-rrelacional y cuantitativo que tuvo diseño no experimental, correlacional, transversal. La técnica usada para lo que es la recaudación de información se denominó encuesta, a fin de medir las variables del citado estudio de investigación tales como Liderazgo transformacional y desempeño docente, la muestra estuvo compuesta por un total de 22 personas, docentes nombrados que laboran en la Institución Educativa Santa Rosa. En conclusión los resultados obtenidos demostraron que 65% nota medianamente el liderazgo transformacional



en la entidad, un 20% un alto nivel y un 15% un bajo nivel de liderazgo transformacional, además se determina la existencia de una relación del liderazgo, la estimulación, motivación y desempeño docente, por lo cual se recomendó que a partir del citado trabajo de investigación se deberá tomar en consideración aquellos factores que repercutan en el desempeño de trabajo.

García (2019) Con la Tesis *Liderazgo de los directivos, rendimiento de los docentes y de los estudiantes de 5to año nivel secundario de la entidad Virgen de Fátima, RED 05 - UGEL Ventanilla*, tuvo la finalidad de evidenciar el vínculo y/o conexión del liderazgo, el rendimiento de docentes y el rendimiento y/o productividad académica de los estudiantes, para este estudio se consideró un enfoque correlacional - cuantitativo, y el instrumento utilizado fue la encuesta, la cual se aplicó a una muestra conformada por 100 alumnos, con la finalidad de conocer sus opiniones relacionadas a las variables del estudio en cuestión. Se concluyó que la mayoría de las personas que desarrollaron la encuesta consideran como regular la aplicación del liderazgo directivo en la Institución “Virgen de Fátima” lo cual repercute en el desempeño docente y en consecuencia en el rendimiento estudiantil, por lo cual se planteó la necesidad de establecer estrategias de liderazgo que permitan a los líderes aplicar sus habilidades y/o capacidades de influir en los docentes de manera adecuada haciendo que los mismos logren mejorar su desempeño en la Entidad y por tanto mejorar el rendimiento de los estudiantes.

Díaz (2019) Con la Tesis denominada *Tipos de Liderazgo y la repercusión en el rendimiento de los colaboradores de la compañía Inversiones y Construcciones MYS EIRL*, tuvo el propósito de demostrar la repercusión de las formas de liderazgo aplicado por el representante de la citada entidad en el

desenvolvimiento de los colaboradores, el tipo de estudio fue explicativa, correlacional, utilizaron la encuesta, la muestra a la que se le aplicó estuvo constituida por colaboradores de la citada Institución. La conclusión del estudio de investigación, luego de obtener el coeficiente de correlación, fue que se encuentra un vínculo y/o relación muy directa entre sus dos variables y que el liderazgo aplicado se encuentra dando buenos resultados en la productividad de los mismos. En este sentido se recomendó continuar con la gestión realizada por el líder de la Institución.

### **2.1.2 Internacionales**

Zans (2017) Con el estudio *Clima de la Organización y la repercusión en el rendimiento de los colaboradores de administración y personal docente de la Multidisciplinaria de Matagalpa - Facultad Regional*, tuvo el propósito de definir el ambiente de la organización y su repercusión en el comportamiento laboral. Para el desarrollo de este estudio de investigación se tomó la óptica cuantitativa, transversal contando con elementos cualitativos, los instrumentos se aplicaron en función a la técnica de recolección de datos, tomando como fuente principal la aplicación de encuestas, el universo constó de 88 colaboradores y la muestra de 59 colaboradores. La conclusión arrojó resultados que afirman que el desempeño laboral es bajo en la entidad, aunque se cumplen con las metas laborales no se trabaja en conjunto sino de manera individual, además se concluyó que el ambiente de la organización viene a ser un respaldo y/o una herramienta para lograr el adecuado desempeño laboral de los trabajadores, como también puede ser un impedimento para su desenvolvimiento en la compañía y para alcanzar las metas de la misma.

De Leon (2018) Con la tesis *Liderazgo y empoderamiento* tuvo el propósito de demostrar la repercusión existente entre lo que es el liderazgo y el empoderamiento del personal de Ventas de una organización dedicada al rubro de construcción; la investigación de nivel correlacional, el instrumento aplicado fue el de recolección de datos, el cual se aplicó a través de un cuestionario en la escala de Likert, a fin de diagnosticar la relación existente entre las dos variables antes mencionadas: Liderazgo y Empoderamiento laboral. La muestra estuvo conformada por 46 trabajadores que van desde los 22 años hasta los 50 años entre hombres y mujeres. La conclusión del estudio arrojó que existe una alta relación del liderazgo y el empoderamiento de los colaboradores, es por ello que con el fin de continuar empoderando al personal y haciendo que los mismos confíen plenamente en el trabajo que realizan, este trabajo recomendó realizar un plan de acción que supervise el crecimiento de los factores: liderazgo y empoderamiento.

Santangelo (2018) Con la tesis *Liderazgo, Motivación y Eficiencia*, tuvo el propósito de estudiar la repercusión de lo que es el liderazgo en el incentivo y/o motivación adecuada a los trabajadores, el tipo de estudio fue correlacional, la herramienta principal aplicada en este trabajo fue el cuestionario, el cual fue utilizado con el propósito de conocer los vínculos existentes entre el liderazgo, la motivación y lo que es la eficiencia. La muestra relevante estuvo conformada por 222 personas que comprendieron la edad de 25 años a 51 años, pertenecientes a la UCEMA (Universidad del CEMA) ubicada en Argentina, Buenos Aires. Se concluyó que el liderazgo aplicado en la entidad debe ser mejorado y/o potenciado ya que guarda una significativa relación con la motivación del personal y en consecuencia este suele ser mucho más productivo y actuar de manera favorable para el cumplimiento de los objetivos y metas fijadas por la Entidad, se

recomendó que con los resultados obtenidos se implementen estrategias de mejora y/o fortalecimiento en el manejo del liderazgo.

Clark (2018) Con la tesis debidamente citada en el presente estudio de investigación, tuvo el propósito de determinar aquellos componentes que repercuten en el desempeño laboral de los trabajadores, en vista de que los colaboradores demostraron que ciertas acciones y/o decisiones por parte de los Jefes de la entidad pueden incrementar la productividad de los mismos, pero también pueden disminuir su interés por la realización de aquellas actividades otorgadas. Cabe precisar que el citado trabajo fue correlacional - cuantitativo, el instrumento aplicado en el citado trabajo de investigación fue la encuesta, la cual fue aplicada a la muestra compuesta por los trabajadores de los Hoteles del Sur Sonora primordialmente aquellos que ocupan puestos operativos. Este trabajo tuvo como conclusión que existen distintos componentes que repercuten en lo que es el rendimiento del personal, los cuales pueden ser tangibles como los incentivos a través de bonos, incrementos de sueldos, premios etc. e intangibles como el liderazgo, el buen clima laboral, las capacitaciones, mensajes de motivación y/o reconocimientos verbales.

Toledo (2018) Con la tesis denominada *Liderazgo y la relación con lo que es la motivación de los colaboradores que trabajan en la Dirección de Personal - Universidad Veracruzana*, tuvo el propósito de comprobar la importancia de una correlación existente del liderazgo y lo que viene a ser la motivación del personal, considerando que ambas variables repercuten en el desarrollo del capital humano y su comportamiento dentro de la Organización, el tipo de investigación fue correlacional de enfoque cuantitativo, cabe precisar que el instrumento aplicado en la investigación fue la encuesta, la cual se realizó a la muestra conformada por

51 trabajadores de la DPUV. La conclusión del estudio de investigación fue que: Si hay relación entre lo que es el liderazgo y el incentivo al personal, y de acuerdo a las encuestas presentadas ambos factores no se encuentran desarrollando de manera armoniosa y/o correcta en la Institución, por lo cual se planteó la creación de planes de capacitación y/o motivación para potenciar las capacidades de liderazgo en la Institución y en consecuencia potenciar el desempeño laboral del personal de la entidad.

## **2.2. Bases teóricas**

Variable Liderazgo.-

De acuerdo a lo afirmado por Piqueras (2016) en el libro Manual para líderes de equipos, el liderazgo se relaciona con brindar un impacto positivo en las personas, enfocándose en el desarrollo de las mismas y haciendo que vean de una manera distinta la realidad; además el líder suele ser un modelo a seguir para los colaboradores de una empresa, ya que este puede lograr que los trabajadores copien su forma de ser y actuar, un buen liderazgo logrará que el equipo conformado se sienta comprometido con la empresa y evitará los conflictos de interés que pudieran existir.

Un verdadero liderazgo contribuye de manera adecuada en la dirección que la empresa debe seguir y al logro de los objetivos, ya que ejerce una fuerte influencia en los colaboradores de la organización, creando una visión global y metas en común, a fin de que los colaboradores lo puedan compartir, haciendo que estos sean reconocidos por alcanzar dichos propósitos y visión Organizacional. Según lo manifestado por Piqueras (2016) existen 04 etapas en el liderazgo, las cuales son las siguientes:

1ra etapa.- esta es una etapa en la que una persona asume de manera reciente la dirección de un equipo, es una etapa temprana, por lo cual estos “líderes” aún no demuestran sus cualidades como líderes y más bien son liderados a pesar de tener el cargo de “Coordinador”, “Responsable” o “Director”. En esta etapa suelen depender mucho de la aprobación de otras personas. Se ha llegado a ver casos de personas que no logran salir de esta fase.



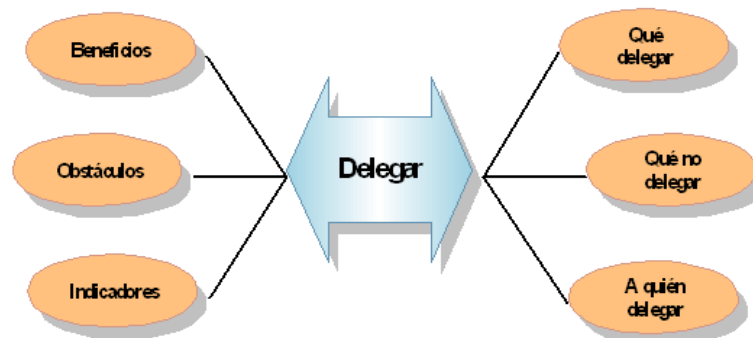
*Figura: 1* Dirección y Liderazgo empresarial. Fuente: Autoría propia

2da etapa.- En esta fase el “líder” comienza a demostrar sus cualidades y capacidades en las funciones asignadas, sin embargo contribuye de una manera más personal y no involucra a las personas que se encuentran a su cargo, él mismo suele ser el ejecutor de los logros obtenidos y no delega ni brinda protagonismo a otras personas. Sin embargo, es necesario que todo líder pase por esta etapa, ya que es donde demuestra todos sus conocimientos técnicos, lo cual es admirado por las personas a su cargo.



*Figura: 2* Cualidades y capacidades que debe tener un líder.  
Fuente: Recuperado de <https://excellencethinking.com/es/los-tres-niveles-de-conocimiento/>

3ra etapa.- En esta etapa los líderes logran resultados a través de las personas que los siguen, y este suele darles autonomía en el desarrollo de sus funciones, ya que dejan de ser menos operativos para centrarse en la dirección de personas, la planificación y el asesoramiento para el buen desempeño de los demás. En esta fase el líder es capaz de resolver los distintos tipos de conflictos internos existentes en la Organización y de tomar decisiones para mejorar el funcionamiento del equipo de trabajo.



*Figura: 3* Importancia y ventajas de delegar. Fuente: (Bolaños, 2014, p.15)

4ta etapa.- Aquí entra a tallar el liderazgo visionario, ya que el líder no solo resuelve los conflictos internos si no que los identifica y los soluciona con una mayor rapidez, además demuestran una influencia sumamente fuerte en los demás haciendo que las personas que se encuentren a su cargo trabajen con una

meta y propósito en común y las inspiran para que brinden lo mejor de ellos, garantizando el éxito organizacional.



*Figura: 4* Características de un líder visionario. Fuente: Recuperado de <https://www.spectrumperu/photos/>

Además, Lopez (2016), con el libro *Liderar desde la Salud y la Seguridad*, manifiesta que la salud es un factor importante a tener en cuenta para un liderazgo efectivo, ya que abarca el bienestar del estado físico y mental de los trabajadores. La salud laboral tiene que ver con la eliminación de todo aquello que ponga en peligro la integridad y seguridad de los miembros de la empresa. Contar con personal que se encuentra bien de salud física y mental permitirá una mayor productividad en la realización de las actividades asignadas y por tanto se alcanzarán los objetivos institucionales. Es por ello, que un líder debe tener en cuenta el factor salud para un adecuado liderazgo.





Figura: 5 Liderar desde la salud y la seguridad. Fuente: Recuperado de <https://es.slideshare.net/ICASELCanarias/jornada-tnica-liderazgo-desde-la-prevencin-antonio-m-alfonso-lpez-fremap>

De acuerdo a lo indicado por Lopez (2016), en la actualidad los liderazgos se encuentran clasificados de acuerdo al contexto en el que se aplica, el objetivo que tenemos, o a la manera de ejecutarlo. Estilos de liderazgo:

Tabla 2  
1er y 2do tipo de liderazgo

Natural	Participativo/ Democrático
Este líder no se encuentra reconocido de manera formal, lidera solo para satisfacer la necesidad que se presente en la empresa, se podría denominar liderazgo servil	Este líder busca involucrar en la toma de decisiones al personal a su cargo, lo cual genera una motivación ya que los colaboradores se sienten integrados. Mayormente se aplica en trabajo en equipo.

Nota: Descripción del tipo de liderazgo natural y participativo/ democrático. Fuente: Lopez (2016)

Tabla 3  
3er y 4to tipo de liderazgo

Laissez-faire	Autocrático
Este tipo de líder deja que el personal a su cargo trabaje por su cuenta. Funciona cuando el trabajo realizado es supervisado regularmente y cuando las personas a quienes se delega las funciones cuentan con la experiencia necesaria.	Este tipo de liderazgo tiene un control total sobre los colaboradores y estos solo tienen una oportunidad mínima de brindar sugerencias. Solo sería eficaz si las ventajas que ofrece el control son más grandes que las desventajas

Nota: Descripción del tipo de liderazgo laissez-faire y autocrático. Fuente: Lopez (2016)

Tabla 4  
5to y 6to tipo de liderazgo

Burocrático	Carismático
Este tipo de líder cumple de manera rigurosa las reglas establecidas y verifica que el personal a su cargo haga lo mismo, es buena opción cuando hay un alto nivel de riesgo de equivocación en las funciones designadas, sin embargo no es bueno aplicarlo por un largo tiempo.	Este tipo de líder inspira confianza al personal a su cargo y hacen que estos trabajen con entusiasmo. Sin embargo, creen más en ellos mismos que en su equipo. Para los trabajadores el éxito está relacionado a la presencia del líder.

*Nota:* Descripción del tipo de liderazgo burocrático y carismático. Fuente: Lopez (2016)

Tabla 5  
7mo y 8vo tipo de liderazgo

Transformacional	Transaccional
Inspiran al personal a su cargo, hacen que trabajen con entusiasmo, se enfocan en los cambios y nuevas maneras de conseguir los objetivos de la empresa, sin embargo se considera que debe ir de la mano con el liderazgo Transaccional	Se enfoca en el cumplimiento de tareas asignadas en corto plazo por el personal a cargo. Las personas que siguen este tipo de líder suelen considerar obedecer en su totalidad al líder

*Nota:* Descripción del tipo de liderazgo transformacional y transaccional. Fuente: Lopez (2016)

Por otro lado, Garcia (2010) da a conocer las principales reglas que debe cumplir una persona para lograr liderar a un grupo de trabajo, y este debe comenzar:

- Brindando el ejemplo, demostrando que lo más importante no es lo que haces sino como lo haces, todo se trata de la actitud y la disposición que una persona tiene frente a las actividades encomendadas y es así como empieza un líder, desarrollando sus actividades con una adecuada actitud de la mano con las experiencias laborales que va obteniendo.

- El líder debe evitar que el personal a su cargo caiga en la tentación de brindar menos esfuerzo en su trabajo con la idea de que trabajan para otros y no para ellos mismos, lo que deben sentir por el contrario es que

son parte de cada uno los objetivos alcanzados por la empresa y cada esfuerzo y trabajo realizado es íntegramente reconocido.

- El líder debe incentivar a los colaboradores a tomar las oportunidades que se les presenten en la realización de sus actividades y que estos se arriesguen a conseguir grandes resultados y así no funcione la primera vez solo deben seguir intentándolo hasta lograr la efectividad deseada.

- El líder debe incentivar la creatividad del personal a su cargo, haciendo que este trabaje preguntándose cómo lograr los objetivos planteados de una mejor manera, más rápida y con mayor inteligencia.

Maristany (2008), manifiesta que un líder debe estar siempre a la vanguardia de los cambios, actualizándose, estudiando y aprendiendo para fortalecer su liderazgo y no decepcionar a las personas que lo siguen, no solo deber conocer plenamente su trabajo sino que también tiene que tener conocimientos sólidos sobre el trabajo del personal a su cargo, así sabrá cómo resolver los diferentes conflictos que surjan, además de conocer el trabajo debe preocuparse por conocer a cada miembro bajo su dirección, ya que así no lastimará el ego de las personas al momento de solucionar los conflictos que pudieran presentarse y podrá tener un liderazgo mucho más efectivo logrando que la gente reconozca sus habilidades y competencias viéndolo como un ejemplo a seguir.

Luego de haber investigado diversas teorías y opiniones de distintos autores, considero que el liderazgo es la clave fundamental para el éxito organizacional de una empresa, ya que esta habilidad va totalmente ligada a la gestión del talento y/o recurso humano, que son la base para el cumplimiento de las metas establecidas y para la obtención de un adecuado desempeño laboral,

mediante el cual el personal demuestra el compromiso que tiene con la empresa. Además, pude comprender con mayor precisión la importancia de contar con verdaderos líderes en las entidades, puesto que ellos marcan la diferencia entre una u otra entidad. Sin embargo, también pude entender que para contar con auténticos líderes es necesario que estos se puedan formar de manera adecuada, es decir, si bien algunos son líderes naturales y tienen el talento de dirigir y la habilidad de influir en otros, es necesario perfeccionar dicho talento y habilidad, y en caso no se cuente en principio con las competencias antes mencionadas el liderazgo se va adquiriendo con el paso del tiempo a través de las experiencias obtenidas, aprendiendo incluso de los errores y/o fracasos.

Definiciones conceptuales:

Dimensión 01: Logro de Objetivos

Bonifaz (2012) Afirma que liderar es la habilidad de repercutir en los individuos a fin de lograr los diversos objetivos empresariales, ya que si las personas son guiadas por el líder adecuado llegarán a las metas establecidas de manera más segura y productiva. Un error frecuente en las organizaciones suele ser que estas no fijan objetivos enfocados en plazos, acompañados de un liderazgo efectivo que contribuya al logro de las metas plasmadas.



*Figura: 6* Resultados de un liderazgo efectivo. Fuente: Autoría propia.

#### Dimensión 02: Guía e Influencia

Lussier & Achua (2011) Manifiestan que el liderazgo viene a ser la influencia dirigida de una persona a un grupo de personas o a otra persona, esta influencia se da mediante un proceso en distintas situaciones, con la finalidad de cumplir ciertos objetivos específicos mayormente enfocado en un cambio positivo.

Neira, Cárdenas, & Balseca (2018) Afirman que la influencia del liderazgo produce consecuencias muy significativas en la manera de ser de los individuos, lo cual se ve reflejado en su comportamiento y estas consecuencias podrían ser positivas o negativas dependiendo del tipo de liderazgo implantado en la Organización y/o entidad.

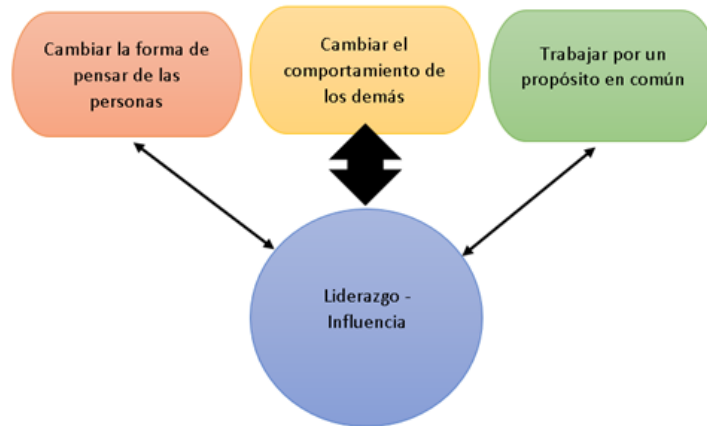


Figura: 7 Guía e Influencia adecuada. Fuente: Autoría propia.

### Dimensión 03: Reconocimiento

Los directivos de la empresa deben elogiar y reconocer el logro de los trabajadores, estos reconocimientos se pueden dar a través de medallas, bonos, ascensos, cursos y/o capacitaciones para seguir incrementado los conocimientos del colaborador incluso elogiar el logro alcanzado en público, es decir ante los demás miembros de la empresa es un acto de reconocimiento Bonifaz (2012).

Cortés (2004) Una de las fuentes más grandes de motivación es el reconocimiento de un jefe inmediato a los colaboradores a su cargo, ya que de esta manera demuestra que valora el esfuerzo y el trabajo de su personal, esto trae como consecuencia un buen desempeño laboral, ya que un trabajador contento y motivado se desenvuelve mejor en sus labores diarias.



Figura: 8 Reconocimiento al logro de los colaboradores. Fuente: Autoría propia.

Variable Desempeño Laboral:

Según lo afirmado por Carranza (2017), libro: *Motivación, efectividad y el desempeño laboral en tu equipo* la evolución del desempeño y del rendimiento es un factor indispensable para lograr las metas de una empresa y para identificar el perfil de los trabajadores y a fin de evaluar de una manera correcta al personal es necesario estudiar estas 04 áreas de desempeño:

Tabla 6  
1er y 2do Área para un efectivo desempeño laboral

Productividad/ Calidad en el trabajo	Eficiencia
La productividad en este punto hace referencia a la cantidad de trabajo realizado por un empleado. Es muy importante brindar las facilidades para el cumplimiento de las tareas, además tener en cuenta que la calidad del trabajo es más importante que la cantidad.	Tiene que ver con el hecho de ser más productivo pero con menos esfuerzo y gasto. Una persona eficiente puede realizar un trabajo en un menor tiempo pero con excelentes resultados.

*Nota:* Descripción de la productividad y la eficiencia para el logro de un efectivo desempeño laboral. Fuente: Carranza (2017).

Tabla 7  
3er y 4to Área para un efectivo desempeño laboral

Formación	Objetivos Alcanzados
Un personal que se encuentra formado y preparado académicamente, podrá desempeñarse de la mejor manera en las funciones que le asignen. Es indispensable que las empresas se preocupen por la formación del personal.	Es muy importante que la empresa fije objetivos viables a los colaboradores, siempre con plazos prudenciales que se puedan cumplir. Cabe precisar que la empresa debe otorgar todos los recursos necesarios para el logro de metas y adecuado desempeño del personal.

*Nota:* Descripción de la formación adquirida y objetivos logrados vinculados a un efectivo desempeño laboral. Fuente: Carranza (2017).

Además, Chiavenato (2007) afirma que la educación corporativa y/o capacitación influye en la motivación y el aprendizaje de todos los colaboradores, obteniendo una mayor productividad y sobre todo un mejor rendimiento en las

funciones desarrolladas para así contribuir con lo que es el logro de los propósitos establecidos en la Organización.



*Figura: 9* Representación gráfica de una efectiva Productividad. Fuente: Recuperado de <https://www.workmeter.com/blog/ejemplos-de-indicadores-de-productividad/>

Por otro lado, Sanchez & Calderon (2012) indican que el desempeño de los trabajadores cada vez cobra más importancia para la dirección de una empresa, y que este es un factor indispensable para el éxito de la misma, es por ello que se debe estimar el rendimiento del personal a fin de ver si cumplen con lo que la empresa necesita, para ello se deberá establecer ciertas dimensiones. Esta evaluación, se podría realizar en función a los puestos que ocupa el personal, se deben analizar primero términos generales, luego específicos. Con la aplicación de esta evaluación se podrá ver el nivel de productividad de cada colaborador. Anteriormente la finalidad de realizar la evaluación de desempeño, era eliminar personal si este obtenía un resultado negativo en la evaluación, hoy en día su aplicación es mucho más útil, ya que con los resultados se pueden ejecutar las siguientes acciones:



Tabla 8  
*Propósitos de realizar evaluaciones de desempeño laboral*

Propósito anterior	Propósito actual
Conocer al personal que muestra un bajo rendimiento en las evaluaciones	Reforzar en caso el desempeño no sea muy bueno. Un buen líder reforzará y guiará el rendimiento del personal a su cargo y reconocerá el buen desempeño, mediante ascensos y/o capacitaciones
Anteriormente la evaluación del desempeño era aplicada como una actividad simple llevada a cabo por una autoridad de la empresa	Ahora la evaluación es realizada por un equipo de trabajo, y cuentan con varias fuentes de información, es un proceso mucho más permanente.
Anteriormente solo se contaba con una fuente de información para todo el desarrollo de ejecución de la evaluación de desempeño laboral.	Ahora se cuenta con múltiples fuentes de información para una mejor calidad de evaluación de desempeño laboral que permita calificar al trabajador.
Anteriormente capacitar al personal antes de ver su desempeño laboral, no estaba considerado dentro del procedimiento de evaluación	Ahora es importante capacitar a los colaboradores antes de realizar la evaluación a su desempeño. Es parte fundamental del procedimiento establecido.
Anteriormente el tiempo y el dinero invertido para lo que es la realización de evaluaciones era mínimo (incluso podía ser una simple reunión de 15 a 20 minutos con el jefe)	Ahora existe toda una preparación previa para la evaluación de desempeño, se invierte en capacitaciones, existe un cronograma y organización de tiempo y del personal a ser evaluado.
El rol de evaluado era totalmente pasivo ya que el papel más importante lo jugaba la organización	Ahora el personal a ser evaluado juega un papel sumamente activo e importante durante la evaluación del desempeño laboral

Anteriormente no se aplicaba lo que es la retroalimentación al trabajador, en el mejor de los casos solo se comunicaban los resultados obtenidos

Hoy en día, la retroalimentación es sumamente clave luego de la evaluación de desempeño, ya que esto ayudará a establecer compromisos e inclusive acuerdos entre el evaluado y el evaluador

---

*Nota:* Descripción de los propósitos anteriores y propósitos actuales del desarrollo de la evaluación del desempeño laboral. Fuente: Sanchez & Calderón (2012).

Castaño (2005) manifiesta que las empresas pasan por ciertas etapas a lo largo de su creación, estas se crean, se desarrollan, crecen y muchas veces se posicionan como líderes en el mercado consiguiendo un gran reconocimiento; sin embargo en algunas ocasiones por distintos factores desaparecen del mundo de los negocios. Con la finalidad de no caer en la segunda opción, las compañías deben adaptarse siempre al entorno actual, si es necesario innovar o adecuar sus estrategias de ventas, marketing o sus procesos administrativos deben hacerlo, incluso si fuese necesario cambiar las estrategias para llamar la atención o proteger al personal que conforma la empresa, deben hacerlo, pues las empresas que tienen éxito hoy en día tienen muy claro que si bien todos los recursos son importantes para alcanzar sus metas uno de los recursos más relevantes es el humano y el desempeño laboral que estos ejecutan en las compañías para las cuales trabajan.

En la evaluación de desempeño laboral que realizan las empresas, existen mayormente 02 tipos de resultados: i) El resultado que se debe corregir por haber detectado debilidades en la manera de trabajar del colaborador y ii) el resultado que debe ser premiado o alentado por detectar excelentes fortalezas en el trabajo realizado por un miembro de la empresa.

Martinez & Martinez (2009) manifiestan que para fortalecer las competencias de los colaboradores e incluso para comprometerlos con los objetivos institucionales,

existe una estrategia principal y esta es la capacitación, pues instruyendo al personal e incrementando sus conocimientos de acuerdo al ámbito de sus competencias este otorgará un mejor desempeño laboral a la compañía, debido a que tendrá más dominio sobre las tareas asignadas y no solo obtendrá un mejor manejo de sus funciones sino que también sentirá la necesidad de retribuir a la empresa la inversión que realizó por su persona.

Cabe precisar que así como las empresas deben adaptarse al entorno también los colaboradores deben adaptarse a las nuevas necesidades del mercado laboral y para contrastar que el recurso humano cumple con el perfil esperado por la empresa se realiza también las pruebas del desempeño laboral cada cierto tiempo. Un punto muy importante a resaltar es que los factores de la personalidad juegan un papel sumamente indispensable en lo que respecta al desempeño de las personas, ya que un colaborador puede contar con mucha experiencia, mucho conocimiento pero si no trabaja con buena actitud el grado de su desempeño disminuirá notablemente; por lo tanto no cumplirá con los objetivos trazados para el logro del éxito empresarial.

Luego de la investigación realizada y de analizar cada concepto y teoría proveniente de diversos especialistas en el tema de desempeño laboral, puedo comprender que un buen desempeño laboral está estrechamente vinculado con un buen liderazgo y sobre todo con la motivación que se le brinde al colaborador para el buen desarrollo de sus funciones, como por ejemplo capacitándolo en el área en el que se desempeña, ya que considero que el conocimiento es uno de los incentivos más valiosos que un trabajador puede recibir de su empleador. Por otro lado, los autores indicaron un punto que me parece muy importante destacar y es que el hecho de que alguna prueba de desempeño laboral no arroje resultados esperados por la empresa no significa que se deba prescindir de los servicios de dicho colaborador sino más bien las empresas deben

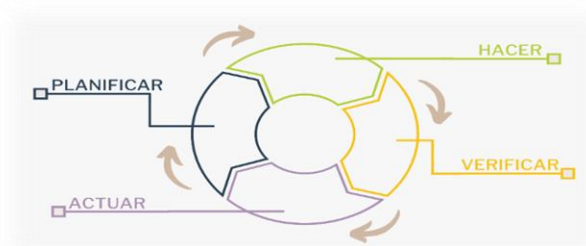
trabajar y enfocarse más en aquel trabajador y en superar las debilidades que este pudiera tener y fortalecer aún más las capacidades que tenga para el desarrollo de sus funciones.

Definiciones conceptuales:

Dimensión 01: Productividad

Vallejo (2010) Afirma que la productividad aumenta cuando la Organización se preocupa por el bienestar del trabajador, otorgándole seguridad, un pago justo y un ambiente adecuado además de todas las herramientas necesarias para que se pueda desempeñar de manera adecuada en sus labores y desarrollar las funciones asignadas, es sumamente indispensable contar un trabajador empoderado y motivado en la empresa, cumpliendo con los puntos antes mencionados la productividad se incrementará.

Pedraza & Glenys (2010) Manifiestan que la productividad debe ser medida a través de indicadores de manera periódica, ya que ello permitirá verificar la productividad y desempeño laboral de cada colaborador, además de adoptar medidas de mejora en caso las estadísticas revelen que no se está llegando a cumplir con los objetivos.



*Figura: 10* Factores de la productividad. Fuente: Recuperado de <https://kanbantool.com/es/guia-kanban/fundamentos-de-kanban/mejoramiento-continuo>

**Dimensión 02: Eficiencia**

Alveiro (2009) Afirma que la eficiencia está ligada a la cantidad de trabajos realizados con un error muy mínimo, entregados de una manera oportuna y satisfactoria, este es un factor que guarda relación con la productividad y el buen desempeño laboral del colaborador en la entidad.

Vargas & Chiguay (2017) Manifiesta que para que un colaborador demuestre eficiencia debe encontrarse bien capacitado en las funciones que desarrolla y contar con las herramientas suficientes, así se logrará un buen desempeño laboral y por tanto se alcanzarán los objetivos fijados por la entidad donde labora.



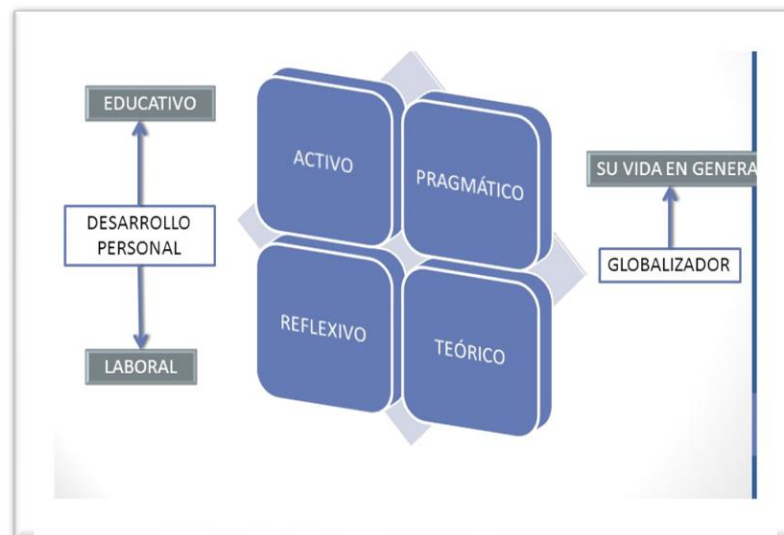
*Figura: 11* Características de la Eficiencia. Fuente: Autoría propia.

**Dimensión 03: Desarrollo personal y profesional**

Las capacitaciones, los ascensos, línea de carrea así como el fortalecimiento de la conducta ética y moral de las personas contribuyen a lo que es el crecimiento personal y profesional de los colaboradores de una empresa, mejorando en consecuencia

su desempeño laboral, con ello se busca que los conocimientos y habilidades blandas adquiridas se apliquen en la Organización para el logro de las metas corporativas determinadas.

Castro & Delgado (2020) Afirma que el desempeño laboral está estrechamente relacionado con el desarrollo personal y profesional de cada persona, ya que una persona preparada profesionalmente demuestra todos sus conocimientos y se desempeña de mejor manera en la Organización, además si maneja bien su inteligencia emocional su desempeño laboral se destacará aún más.



*Figura: 12 Factores del Desarrollo personal y profesional.*  
Fuente: Recuperado de <https://slidetodoc.com/vi-jornadas-de-innovacin-docente-de-la-univerisdad/>

### 2.3. Objetivos del estudio de investigación.

#### 2.3.1. Objetivo general:

Identificar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador - Lima 2020.

### **2.3.2. Objetivos específicos**

Identificar la relación que existe entre el logro de los objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador -Lima 2020.

Identificar la relación que existe entre la dimensión Guía e Influencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador - Lima 2020.

Identificar la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador - Lima 2020.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

Existe una relación directa entre el logro de los objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.

Existe una relación directa entre la dimensión guía e influencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.

Existe una relación directa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.

### **III Capítulo**

#### **Diseño Metodológico.**

##### **3.1. Diseño de la investigación.**

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) manifiestan que en la investigación No experimental el contexto estudiado no se manipula de ninguna manera, ya que la finalidad es obtener los resultados con el escenario ya identificado y en este sentido el investigador no tiene influencia alguna y trabaja sobre lo encontrado.

Con la finalidad de obtener resultados reales, ya que ni el factor causal ni el contexto de la investigación fue manipulado, el diseño aplicado al estudio fue el denominado: no experimental y de tipo correlacional, ya que se cuenta con 2 variables, las cuales se estudiaron a fin de detectar la relación que tienen.



### 3.2. Tipo.

El tipo de estudio es descriptivo/ correlacional. Hernández, Fernández, & Baptista (2014) Afirman que en el estudio descriptivo se somete a análisis a diferentes fenómenos de investigación, tales como perfiles de personas, sus características, a grupos u objetos, a los cuales se les debe aplicar un Instrumento a fin de obtener resultados. Además, afirman que el estudio correlacional se trabaja con variables, las cuales son asociadas permitiendo realizar diversas predicciones, con este tipo de estudio se puede ver que cuando una variable se modifica la otra también cambiará y este cambio puede ser positivo o negativo dependiendo de la situación en la que se encuentre.

### 3.3. Enfoque

Según lo afirmado por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo de una investigación se encuentra basada en lo que es la recaudación de todo tipo de información y sobre todo en la parte estadística, con la finalidad de poder realizar las pruebas de las hipótesis y/o teorías detectando si éstas son correctas o no. Es por ello que, teniendo en cuenta que nos basamos en la recolección de datos y pruebas de hipótesis el enfoque del presente trabajo de investigación es cuantitativo.

### 3.4. Población

Con relación a la población del presente estudio de investigación, está compuesta por el personal de la compañía VASCOR, personal operativo y administrativo.

### 3.5. Muestra

Estuvo compuesta por 30 trabajadores de la entidad denominada VASCOR, clasificados en personal operativo y administrativo, para una mayor

diversificación de recolección de datos. Cabe precisar que, según lo afirmado por Hernández, Fernández, & Baptista (2014), respecto a la muestra de un estudio de investigación y/o trabajo que realiza un individuo, esta debe estar compuesta por una cantidad determinada de personas, esto con el fin de poder obtener una adecuada recolección y/o recopilación de la información, valido para el estudio.

Tabla 9  
*Muestra para la aplicación del Instrumento*

Colaboradores de la empresa Vascor, distrito de Villa el Salvador - Lima	
Descripción	Cantidad
Personal Operativo	25
Personal Administrativo	5

*Nota:* Descripción de la muestra utilizada en el presente proyecto. Fuente: Autoría propia.

### 3.6. Operacionalidad de las variables:

Tabla 10

Operacionalidad de variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	ESCALA	INSTRUMENTO
<b>Liderazgo</b>	Piqueras (2016), afirma que el liderazgo es la suma de habilidades y capacidades que una persona posee para influir en el comportamiento y formas de pensar de otros individuos, logrando que trabajen en una meta u objetivo en común, lo cual contribuye en la dirección que la empresa debe seguir y se puede medir a través del logro de los objetivos institucionales.	<b>Logro de objetivos</b>	Contribución	1	Del 01 al 05, donde: 1 = Siempre 2 = Casi siempre 3 = Muchas Veces 4 = A veces 5 = Nunca	Instrumento aplicado: Encuesta
			Trabajo en Equipo	2,3,4,5		
			Tomada de decisiones	6,7,8		
		<b>Guía e Influencia</b>	Formas de pensar	9,10,11		
			Modelo a seguir	12,13		
			Respeto	14,15		
		<b>Reconocimiento</b>	Motivación	16,17,18		
			Confianza	19,20		
			Compromiso	21,22		
<b>Desempeño Laboral</b>	Carranza (2017), afirma que se define como las acciones y/o comportamientos que los colaboradores de una entidad demuestran, las cuales se pueden medir a través de sus competencias y su nivel de aporte a la Organización. Un efectivo desempeño laboral es una de las ventajas más resaltantes con las que cuenta una empresa para el éxito organizacional.	<b>Productividad</b>	Metas cumplidas	23,24,25,26		
			Alto rendimiento	27,28		
			Trabajo de Calidad	29,30		
		<b>Eficiencia</b>	Reducción de quejas	31,32,33		
			Reducción de reprocesos	34,35		
			Disminución de costos	36,37,38		
		<b>Desarrollo Personal y Profesional</b>	Capacitaciones	39		
			Ascensos - Línea de carrera	40,41		
			Reforzar la conducta ética y moral	42,43		

Nota: Presentación de variables, dimensiones e indicadores así como escala e instrumento utilizado en el presente trabajo. Fuente: Piqueras (2016) y Carranza (2017)

### **3.7. Técnicas para la recolección de los datos**

#### **3.7.1. Descripción del instrumento**

Se utilizó la encuesta tipo Likert, y ayudó a obtener y/o recolectar información necesaria para el estudio en cuestión, las cuales no fueron para nada modificadas. Según López & Fachelli (2015), la encuesta es uno de los instrumentos que más se utiliza para los estudios de investigación ya que nos proporcionan mucha información sumamente útil e importante para determinar si las afirmaciones realizadas en el estudio y/o trabajo son realmente ciertas o no.

#### **3.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos**

Behar (2008) Afirma que en un estudio de investigación es sumamente indispensable la idoneidad del instrumento de medición que elijamos, un Instrumento es válido según el grado o nivel de capacidad que tiene para medir las variables que deseamos, dicha medición finalmente puede ser cuantificada. En lo que respecta a la validez del instrumento aplicado, este fue validado por 03 expertos de la Universidad Científica del Sur, y se comprobó la confiabilidad del mismo.

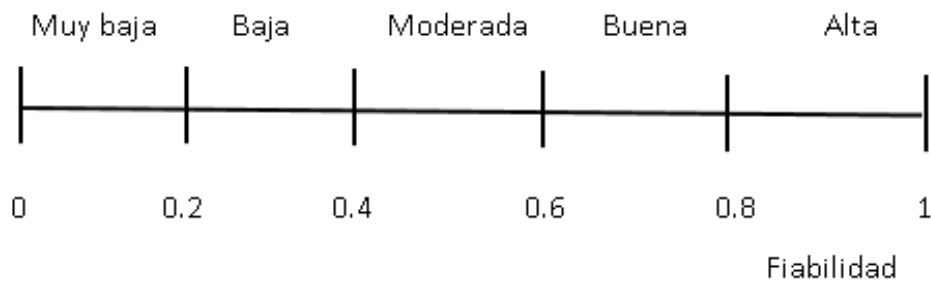
Cabe precisar que, para comenzar la aplicación de la encuesta se llevó a cabo primero una prueba de alfa de cronbach a fin de verificar la confiabilidad de mi instrumento. Para la aplicación de la encuesta se contó con la autorización de la empresa y las preguntas formuladas se encontraron detalladas en cada ítem, usando las siguientes escalas:

Tabla 11  
*Escala para la calificación de preguntas del cuestionario*

Escalas				
siempre	Casi siempre	Muchas veces	A veces	Nunca
1	2	3	4	5

*Nota:* Presentación de la escala de calificación en el instrumento. Fuente: Likert (1932).

Niveles de medida, clasificación, en base al alfa cronbach para ver la consistencia:



*Figura: 13* Niveles de medida - Alfa Cronbach. Fuente: Recuperado de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10645/13202>

Quero (2010) Afirma que la confiabilidad y fiabilidad de todos los instrumentos aplicados en un trabajo de investigación y/o estudio de investigación, definitivamente podrían tomar diversas formas o maneras al ser aplicados en lo que respecta a la medición, todos expresados como coeficientes de correlación.

Por otro lado, Sánchez, Reyes, & Mejía (2018) manifiestan que la confiabilidad se representa como una especie de cálculos estadísticos y/o numéricos y el primordial e indispensable objetivo es determinar el grado o nivel de confianza de un instrumento; en muchas ocasiones este se va a presentar en forma de lo que es una correlación.

### **3.8. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos:**

Se utilizó SPSS22, el cual ayudó a obtener la información estadística de los datos conseguidos luego de aplicar el instrumento a los colaboradores de la empresa Vascor, y se pudo obtener gráficas y tabulaciones que permitieron interpretar con mayor precisión los resultados, según lo afirmado por Gonzales (2009) este viene a ser el programa y/o software que más se utiliza, por ser eficaz para la parte estadística de la información recolectada en un estudio de investigación, permitiendo desarrollar de una manera más óptima el estudio en cuestión; además la practicidad en el uso de la herramienta hace que la mayoría de personas lo vean como la primera opción, pues cuenta con un potente funcionamiento.

### **3.9. Aspectos éticos:**

Utilización de información: Absolutamente toda la información obtenida en la aplicación del instrumento, se trató de manera confidencial y de ninguna manera se modificó, solo se usó para la correspondiente investigación.

Valor social:

Con respecto a la población en estudio, se tomó todas las medidas necesarias a fin de que no se vean afectadas de ninguna manera por su participación sin correr riesgo alguno, lo cual permitió su total compromiso en el presente estudio.

Validez científica:

Los datos externos obtenidos para el presente trabajo de investigación se encuentran debidamente citados, a fin de identificar sin ningún inconveniente las

fuentes, además el instrumento aplicado en el estudio se encontró debidamente aprobado y validado por 03 expertos con amplia experiencia.

## Capítulo IV

### Resultados

#### Datos descriptivos

Tabla 12  
*Frecuencia de la variable: liderazgo y la variable: desempeño laboral*

Escala	Liderazgo		Desempeño laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	67%	14	47%
Medio	9	30%	15	50%
Alto	1	3%	1	3%
Total	30	100%	30	100%

*Nota:* Resultado descriptivo - frecuencia de las 02 variables que se correlacionan en la investigación. Fuente: Autoría propia



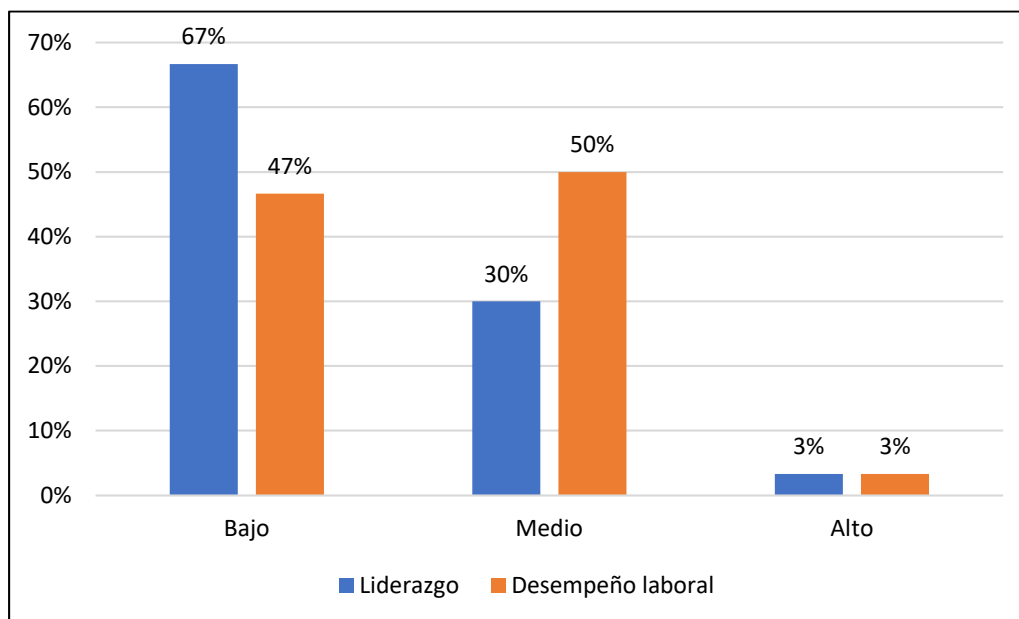


Figura: 14 Barras agrupadas, variables: liderazgo – Variable: desempeño laboral. Fuente: Autoría propia.

Sobre la tabla y figura antes mostrada respecto a lo que son las variables principales de mi estudio, se concentran en una escala bajo y medio en un 67% y 50% respectivamente y el nivel alto en menor porcentaje con 3% para cada una de las variables. Esto nos indica que en la empresa VASCOR, distrito Villa el Salvador, Lima 2020, el liderazgo con respecto a las capacidades y habilidades de las personas se tiene que fortalecer. Del mismo modo, las acciones de los colaboradores demuestran que su desempeño laboral deben robustecerlas.

### Relación del logro de objetivos y desempeño laboral

Tabla 13  
Medición de la Frecuencia

Escala	Liderazgo		Desempeño laboral	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	16	53%	14	47%
Medio	13	43%	15	50%
Alto	1	3%	1	3%
Total	30	100%	30	100%

Nota: Resultado descriptivo de frecuencia - Dimensión de la 1ra variable y la 2da variable. Fuente: Autoría propia

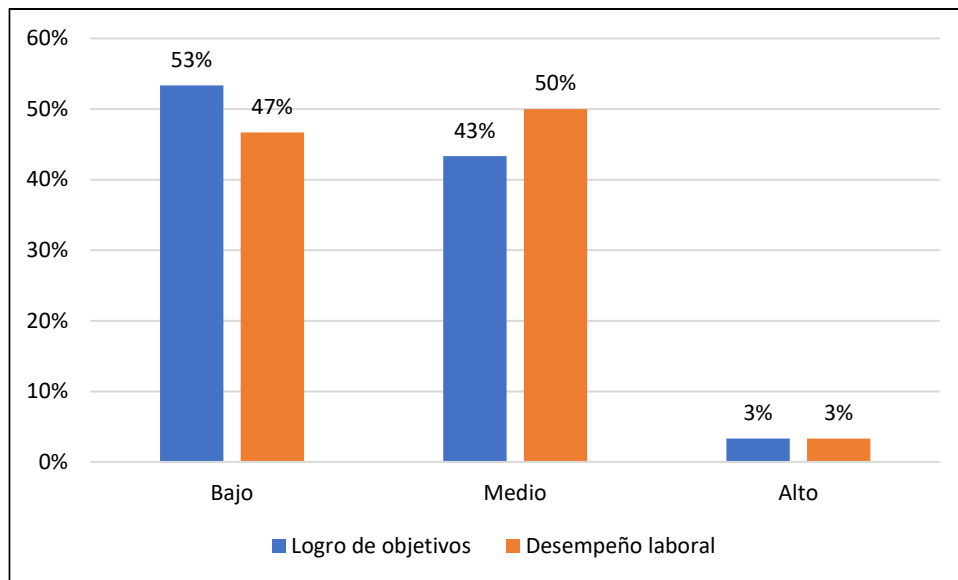


Figura: 15 Barras agrupadas de la dimensión logro de objetivos y 2davariable. Fuente: Autoría propia.

Con respecto a la figura y a la tabla antes mostrada se evidencia que tanto para el porcentaje del logro de objetivos y de la variable los datos se concentran en la escala bajo y medio, con un 53% y 43% para la dimensión y 47% y 50% para la variable respectivamente. Por otro lado, el porcentaje alto se encuentra en un 3% para ambos elementos de estudio. Esto no indica que en promedio la mitad de la apreciación se encuentra distribuido en los niveles bajo y medio. Lo cual indica que es necesario fortalecer con acciones tanto para la dimensión como para las variables de estudio.

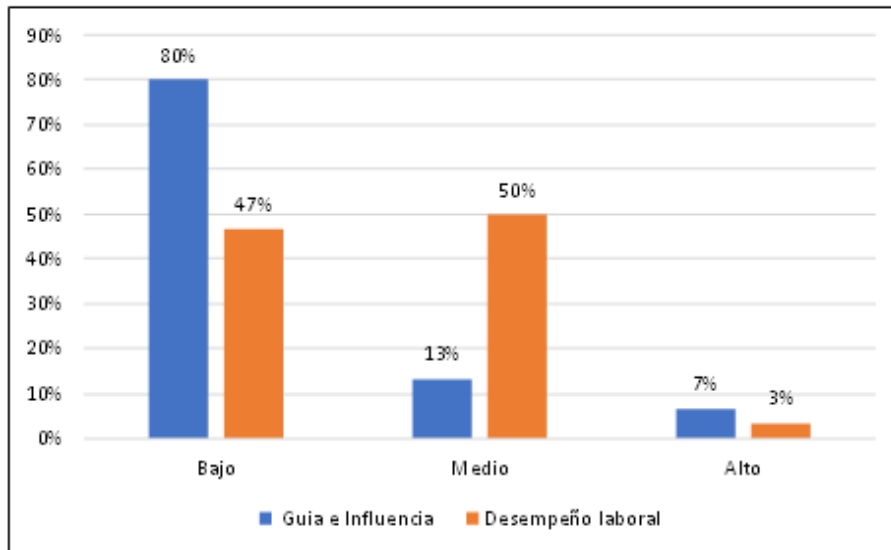
**Relación de guía e Influencia y desempeño laboral**

Tabla 14

*Frecuencia de la dimensión: Guía e Influencia y la 2da variable del estudio*

Escala	Guía e Influencia		Desempeño laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	80%	14	47%
Medio	4	13%	15	50%
Alto	2	7%	1	3%
Total	30	100%	30	100%

*Nota: Resultado descriptivo de frecuencia de la 2da dimensión de la variable 01 y de la 2da variable.  
Fuente: Autoría propia.*



*Figura: 16 Barras agrupadas de la dimensión guía e influencia y la variable desempeño laboral.  
Fuente: Autoría propia.*

La dimensión guía e influencia comprendida sobre las acciones de formas de pensar, modelo a seguir y respeto, tiene resultados ubicados en el nivel bajo en 80%, 13% en el nivel medio y 7% en el nivel alto. Esto indica que es necesario fortalecer y reforzar las capacidades en los miembros de la compañía en la mencionada dimensión.

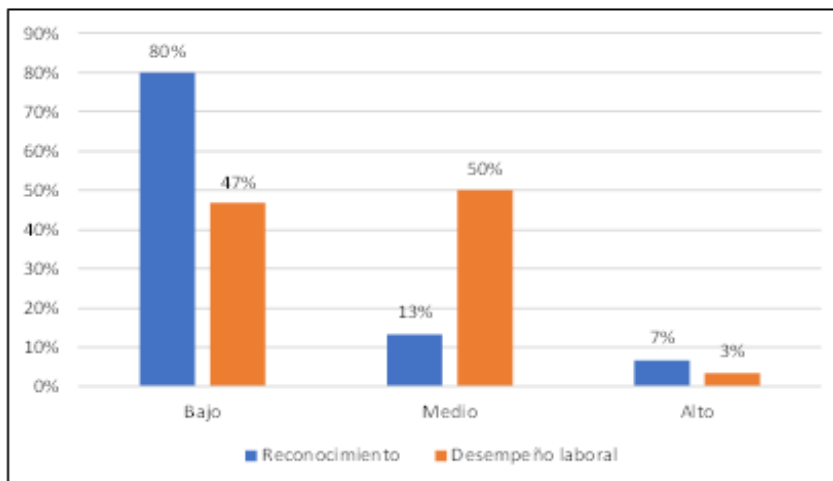
**Relación de reconocimiento y desempeño laboral**

Tabla 15

*Frecuencia de dimensión y 2da variable de Investigación*

Escala	Reconocimiento		Desempeño laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	80%	14	47%
Medio	4	13%	15	50%
Alto	2	7%	1	3%
Total	30	100%	30	100%

*Nota: Resultado descriptivo de frecuencia de la 3ra dimensión y 2da variable de la investigación.  
Fuente: Autoría propia.*



*Figura: 17 Barras agrupadas de la dimensión reconocimiento y variable desempeño laboral. Fuente: Autoría propia.*

Debe señalarse, en relación a la tabla y figura anterior que la dimensión reconocimiento sus porcentajes se ubican en el nivel bajo, medio y alto en un 80%, 13% y 7% respectivamente. Esto nos evidencia que el 93% se distribuye en los niveles bajo y medio. En ese sentido, es importante enfatizar en el aumento de realizar acciones para motivar, generar confianza y lo que es el compromiso de los integrantes de la organización.

### Dimensiones de liderazgo

Tabla 16  
Frecuencia (en adelante Fr) de dimensiones de la 1ra variable del estudio

Dimensión	Bajo.		Medio.		Alto.		Totalidad de Fr
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
Logro de los objetivos	16	53%	13	43%	1	3%	30
Guía e Influencia	24	80%	4	13%	2	7%	30
Reconocimiento	24	80%	4	13%	2	7%	30

Nota: Resultado descriptivo de lo que son las 03 dimensiones pertenecientes a la variable Liderazgo. Fuente: Autoría propia.

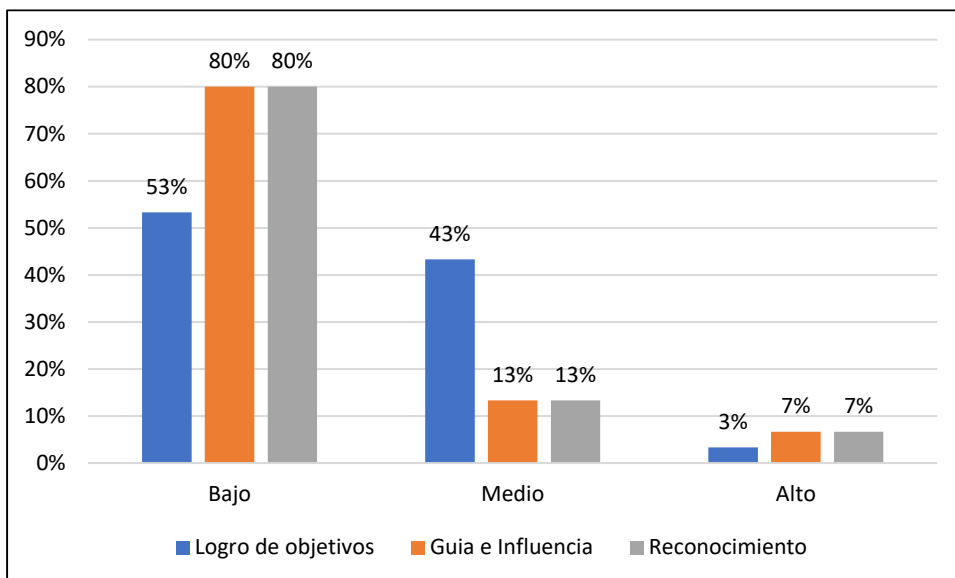


Figura: 16 Barras agrupadas de las dimensiones de la variable liderazgo. Fuente: Autoría propia.

En efecto en la tabla y figura anterior se evidencia que los porcentajes se ubican en la escala bajo para las dimensiones logro de objetivos, guía e influencia y reconocimiento en 53%, 80% y 80% respectivamente. Mientras que la escala medio esas mismas dimensiones tienen el 43%, 13% y 13%. Más aún en la escala alto tienen el 3%, 7% y 7% para las dimensiones descritas. Esto nos hace ver que los datos se concentran en la primera escala. En consecuencia, nos da un termómetro de acciones a implementar para su mejora.

**Dimensiones de desempeño laboral**

Tabla 17  
Frecuencia (Fr) - dimensiones de la 2da variable

Dimensión	Bajo.		Medio.		Alto.		Totalidad de Fr
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
Productividad	8	27%	20	67%	2	7%	30
Eficiencia	25	83%	3	10%	2	7%	30
Desarrollo Personal y Profesional	28	93%	0	0%	2	7%	30

Nota: Resultado descriptivo de las 03 dimensiones pertenecientes a la variable desempeño laboral. Fuente: Autoría propia

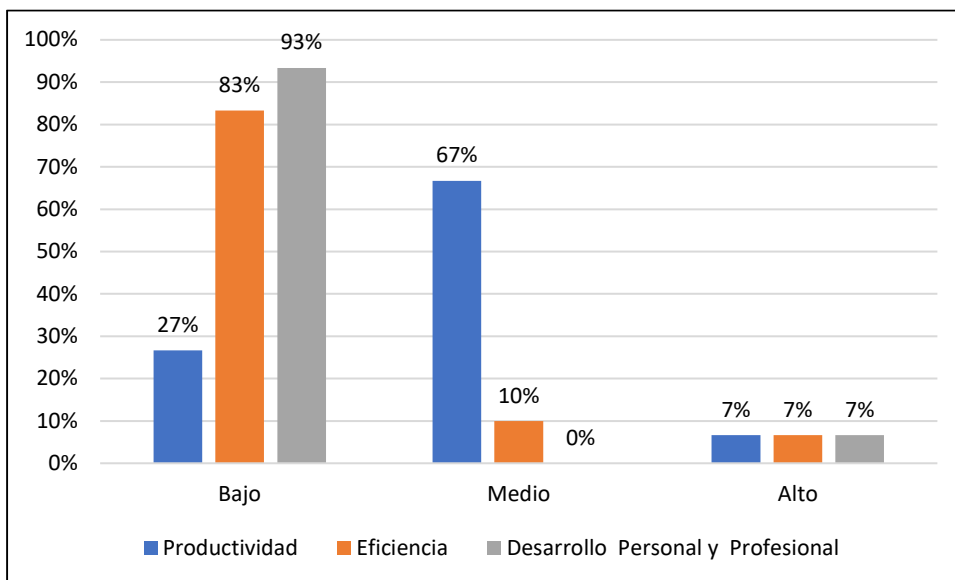


Figura: 17 Barras agrupadas de las dimensiones de la 2da variable. Fuente: Autoría propia.

Evidentemente en la figura y en la tabla antes descritas, la productividad tiene su porcentaje alto en la escala medio con un 67%; mientras el 27% y 7% en la escala bajo y alto respectivamente. Por otro lado, la dimensión eficiencia tiene en la escala bajo el 83%, 10% en la escala medio y 7% en la escala alto. Asimismo, la dimensión desarrollo personal y profesional tiene el 93% en la escala bajo y el 0% en la escala medio y alto el 7%. Esto nos indica que la escala con porcentajes mayores se encuentra en la escala

bajo. Esto nos lleva a determinar que existe la necesidad de mejorar el desarrollo personal y profesional en la organización de estudio.

## Datos inferenciales

### Prueba de Confiabilidad

Tabla 18  
*Resultado – prueba – Alfa Cronbach*

Instrumentos	Valores obtenidos
Cuestionario sobre el liderazgo	0,80
Cuestionario desempeño laboral	0,93

*Nota:* Presentación - valores arrojados en la prueba piloto aplicando alfa cronbach.  
Fuente: Autoría propia.

Se obtuvo un valor de 0,80 para el liderazgo. Asimismo, un valor de 0,93 se obtuvo para el desempeño laboral. En consecuencia, ambos instrumentos tienen confiabilidad elevada, para las variables involucradas en este estudio.

## Prueba de normalidad

Tabla 19  
*Aplicación de la Prueba*

	Shapiro Wilk		
	Val. Estadísticos	Grado de L.	Significancia
Liderazgo	.867	30	.001
Desempeño laboral	.867	30	.001
Logro de objetivos	.919	30	.026
Guía e Influencia	.817	30	.000
Reconocimiento	.807	30	.000

*Nota:* Se demuestra los grados obtenidos de significancia empleado a las variables y a las dimensiones que participarán en la contrastación de las hipótesis. Fuente: Autoría propia

Se explica que “Shapiro-Wilk” es un estadístico utilizado aquí, debido a que las observaciones son 30 y por lo tanto son menores a 50 elementos. Se encontraron los siguientes resultados: ( $p=,001 < \alpha=0,05$  en liderazgo), ( $p=,001 < \alpha=0,05$  en el desempeño laboral), ( $p=,026 < \alpha=0,05$  en logro de objetivos), ( $p=,000 < \alpha=0,05$  en la guía e influencia) ( $p=,000 < \alpha=0,05$  en reconocimiento). En consecuencia, todos los “p valor” son menor a 0,05, esto significa que las muestras no tienen distribución normal. En consecuencia, para la contrastación de las hipótesis se utiliza una prueba no paramétrica, para la presente investigación se usa Rho de Spearman. Del mismo modo, el nivel de confianza es de 95%, con un valor  $\alpha$  0,05.

### Contrastación de la hipótesis general

Para el procedimiento se propone las siguientes hipótesis alterna y nula

**H<sub>0</sub>** NO existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.



**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.

Tabla 20  
Prueba Rho Spearman para lo que es la hipótesis general

			Liderazgo	Desempeño laboral
Rho Spearman	Liderazgo	Coefficiente correlación	1.000	,619**
		Sig. - bilateral		.000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente correlación	,619**	1.000
		Sig. - bilateral	.000	
		N	30	30

Nota: Coeficiente - correlación de las variables principales del estudio

En relación a los resultados encontrados se establece que la correlación es directa, porque el grado de relación es de “0,619” positivo, eso quiere decir que, si la variable “liderazgo” aumenta, el “desempeño laboral” también aumenta, y si una de ellas disminuye la otra también lo hace. Del mismo modo, el grado de significancia de la prueba es ( $p=,000 < \alpha=0,05$ ) eso significa: Rechazamos la hipótesis denominada nula y admitimos la denominada alterna.

### **Contrastación: primera hipótesis específica**

En esta perspectiva se plantea las siguientes hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación directa entre el logro de los objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación directa entre el logro de los objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.

Tabla 21

*Prueba Rho Spearman - 1ra hipótesis específica*

			Logro de objetivos	Desempeño laboral
Rho Spearman	Logro de objetivos	Coefficiente correlación	1.000	,607**
		Sig - bilateral		.000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente correlación	,607**	1.000
		Sig - bilateral	.000	
		N	30	30

Nota: Coeficiente – correlación Logro de Objetivos y la Variable etiquetada.

Con respecto a los resultados encontrados se determina que la correlación es directa, porque la relación tiene un valor de “0,607” positivo, eso quiere decir que, si la dimensión “Logro de objetivos” aumenta, el “desempeño laboral” también aumenta, y si una de ellas disminuye la otra también lo hace. Del mismo modo, el grado de significancia de la prueba es ( $p=,000 < \alpha=0,05$ ) eso significa que rechazamos la hipótesis denominada nula y se admite lo que es la hipótesis denominada alterna que determina que hay una correlación directa.

**Contrastación: segunda hipótesis específica**

Se declara la siguiente hipótesis: nula y alterna.

**H<sub>0</sub>:** NO Existe una relación directa entre la dimensión Guía e Influencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación directa entre la dimensión Guía e Influencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.

Tabla 22

*Prueba: Rho Spearman - 2da hipótesis específica*

			Guía e Influencia	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Guía e Influencia	Coefficiente correlación	1.000	,665**
		Sig. - bilateral		.000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente correlación	,665**	1.000
		Sig. - bilateral	.000	
		N	30	30

*Nota:* Presenta coeficiente correlación de guía e influencia y desempeño laboral. Fuente: Autoría propia

Con respecto a los resultados encontrados se determina e que la correlación es directa, porque el valor obtenido es de “0,665” positivo, eso quiere decir que, si la dimensión “Guía e influencia” aumenta, el “desempeño laboral” también aumenta, y si una de ellas disminuye la otra también lo hace. Del mismo modo, el grado de significancia de la prueba es ( $p=,000 < \alpha=0,05$ ) eso significa: Rechazamos la hipótesis denominada nula y se procede a admitir la denominada alterna.

### **Contrastación: Tercera hipótesis específica**

Para este procedimiento primero se proponen las siguientes hipótesis alterna y nula.

**H<sub>0</sub>:** NO Existe una relación directa entre la dimensión reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación directa entre la dimensión reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.

Tabla 23

*Prueba: Rho Spearman - 3ra hipótesis específica*

			Reconocimiento	Desempeño laboral
Rho Spearman	Reconocimiento	Coefficiente correlación	1.000	,484**
		Sig. - bilateral		.000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente correlación	,484**	1.000
		Sig. - bilateral	.000	
		N	30	30

*Nota: Coeficiente correlación - Reconocimiento y la 2da variable del estudio.*

De aquí se visualiza que la correlación es directa, porque el valor obtenido es de “0,484” positivo, eso quiere decir que, si la dimensión “Reconocimiento” incrementa el “desempeño laboral” también incrementa, y si una de ellas disminuye la otra también lo hace. Del mismo modo, el grado de significancia de la prueba es ( $p=,000 < \alpha=0,05$ ) eso significa que: Rechazamos la hipótesis denominada nula y admitimos la denominada alterna.

## V Capítulo

### Discusión, Conclusiones y Recomendaciones.

#### 5.1 Discusión:

En el estudio fijé la finalidad principal de determinar una relación existente de las variables siguientes: El liderazgo y lo que es el Desempeño laboral de la empresa Vascor, Distrito Villa el Salvador, Lima 2020. Se utilizaron estadísticas descriptivas e inferenciales y a raíz del test de correlación: Spearman, podemos tomar conocimiento que el vínculo y/o relación de las variables antes mencionadas es totalmente directa ya que el valor obtenido en la prueba fue de “0,619” positivo, eso quiere decir que si la variable “liderazgo” se incrementa, el “desempeño laboral” también lo hará, y si una de ellas disminuye lo mismo sucederá con la otra variable. Cabe precisar que, el grado de significancia de la prueba es ( $p=,000 < \alpha=0,05$ ) eso significa el rechazo de la hipótesis denominada nula descrita líneas arriba y la admisión de la denominada alterna.

Se ubicó similitud con el trabajo de investigación realizado por el autor Yarleque (2018), en su estudio descrito en los precedentes nacionales referenciados en mi estudio de investigación, en el cual tuvo la finalidad de identificar la correlación

existente de las variables de estudio El liderazgo en su versión transformacional y Desempeño del personal dedicado a la docencia. Con referencia a lo que es el liderazgo en su versión transformacional, la varianza fue de 0,366 y la desviación estándar de 0,605 y con relación al desempeño del personal docente, la varianza fue de 0,513 y la desviación estándar de 0,716. Los resultados finales a los que se llegó en el citado estudio de investigación son: Se encuentra correlación fuerte y directa del liderazgo en su versión transformacional y lo que es el desempeño del personal docente en la entidad de estudio, lo cual significa que es necesario contar con un buen liderazgo que permita fortalecer el desempeño pedagógico de los docentes.

Por otro lado, también se encontró similitud con el estudio de investigación del autor Díaz (2019) descrito en los precedentes nacionales de mi trabajo, quien tuvo el objetivo de determinar cómo repercute el tipo de liderazgo que se aplica en una empresa directamente en lo que es el rendimiento de los colaboradores. La prueba Rho Spearman arrojó el siguiente resultado: (0,674); eso significa que hay una relación moderada y positiva del tipo de liderazgo y el rendimiento laboral, lo que significa que dependerá del tipo de liderazgo aplicado en la empresa para contar con un efectivo desempeño laboral del personal. Cabe precisar que el coeficiente Alfa Cronbach fue mayor a 0,6 lo que mostró confianza en los resultados obtenidos.

También existe coincidencia con la teoría planteada por Piqueras (2016), en la cual manifiesta que un buen liderazgo brinda un impacto positivo en las personas, y siempre que este se encuentre enfocado en el desarrollo profesional y personal generará grandes ventajas en la organización, creando lo que es una visión global y metas en común en la empresa.

Por otro lado, se ubica similitud en el trabajo realizado por el autor Santangelo (2018), desde Buenos Aires - Argentina, quien tuvo como uno de sus objetivos principales verificar la relación o el vínculo del estilo de un liderazgo y el grado de eficiencia en el trabajo realizado por parte del personal perteneciente a la UCEMA (Universidad del CEMA). La herramienta y/o instrumento principal aplicado en su trabajo fue la encuesta, la cual aplicó con la finalidad de conocer los vínculos existentes entre el liderazgo, la motivación y lo que es la eficiencia. La muestra relevante estuvo conformada por 222 personas que comprenden la edad de 25 años a 51 años, pertenecientes a la UCEMA (Universidad del CEMA). Los resultados de dicho estudio demostraron que para el liderazgo transformacional, el 92 % del personal consideró que el sector liderado por su Jefe tenía una eficiencia alta o media, y se concluyó indicando que la aplicación del estilo transformacional conlleva a un mejor desempeño y/o eficiencia del personal.

Otro de los estudios que guarda relación con el presente trabajo, es el realizado por el autor Clark (2018), ya que dicho estudio hace referencia a la influencia de las acciones realizadas por los Jefes, en el rendimiento de los trabajadores de la entidad en estudio, en vista de que los mismos demostraron que ciertas decisiones y/o acciones realizadas por los Jefes de la entidad podían repercutir directamente en su desempeño laboral. Cabe precisar que la investigación fue correlacional - descriptiva y no experimental/ cuantitativa, el instrumento aplicado en el citado trabajo de investigación fue la encuesta, la cual fue aplicada a la muestra compuesta por los trabajadores de la entidad mencionada, primordialmente aquellos que ocupan puestos operativos. El trabajo concluyó que uno de los componentes que repercuten en el rendimiento laboral

de los trabajadores es el denominado liderazgo aplicado por los Jefes, lo cual tiene que ver con las acciones que estos realizan, ya que muchas veces el personal de alto mando puede generar un buen desempeño laboral del colaborador a través de la aplicación de incentivos, bonos, premios, fortalecimiento del clima laboral, otorgando capacitaciones, mensajes de motivación y/o reconocimientos verbales.

Tomando en cuenta los estudios de los autores antes mencionados y los resultados obtenidos en sus investigaciones, se comprueba las afirmaciones brindadas en el presente estudio de investigación, ya que se encontraron coincidencia con los citados autores, siendo sus estudios asumidos como base teórica para el presente trabajo, recalcando la autenticidad de los resultados obtenidos.

## **5.2 Conclusiones**

Se logró determinar la existencia de la correlación - significativa de las variables principales de mi trabajo de investigación llevada a cabo en la empresa VASCOR, ubicada en el Distrito Villa el Salvador, Lima 2020, obteniendo un p-valor menor al 0.05. Con ello se da por afirmada la hipótesis del estudio de investigación, la cual señala que existe una relación significativa entre las variables principales antes mencionadas, si el liderazgo es correctamente aplicado en la empresa, el desempeño laboral se incrementará de manera favorable.

Con referencia al primer objetivo específico, se logró identificar una correlación directa del Logro de Objetivos y el Desempeño laboral, contando con un grado de significancia p-valor menor al 0.05, considerado en el estudio de la investigación. De esta manera se da por aprobada la hipótesis alterna - HE1, la cual se describe líneas superiores del presente trabajo y ello significa que si el Logro de objetivos se incrementa el desempeño laboral también se incrementa, y si una de ellas disminuye la otra también lo hace.



Con respecto al segundo objetivo específico, se logró identificar una correlación directa entre la segunda dimensión: Guía e Influencia de la variable 01 y la variable Desempeño laboral contando con un grado de significancia p-valor menor al 0.05, considerado en el estudio de la investigación. De esta manera se da por aprobada la hipótesis alterna – HE2, la cual se describe en líneas superiores del presente trabajo y lo que significa que si la dimensión “Guía e Influencia” se incrementa, el “desempeño laboral” también se incrementa, y si una de ellas disminuye la otra también lo hace.

De acuerdo al tercer objetivo específico, se logró identificar una correlación directa del Reconocimiento y la variable Desempeño laboral, contando con un grado de significancia p-valor menor al 0.05, considerado en el estudio de la investigación. De esta manera se da por aprobada la hipótesis alterna – HE3, la cual se detalla en líneas superiores del presente trabajo de investigación y lo que significa que si la dimensión “Reconocimiento” se incrementa, el “desempeño laboral” también se incrementa, y si una de ellas disminuye la otra también lo hace.

### **5.3 Recomendaciones**

En lo que respecta a la conclusión N°1, se deja muy en claro de la correlación significativa de las variables principales de mi estudio de investigación. Cabe indicar que de acuerdo al resultado obtenido en mi trabajo de investigación, estas variables actualmente se concentran en una escala bajo y medio en un 67% y 50% respectivamente y el nivel alto en menor porcentaje con 3%, por ello se recomienda fortalecer el liderazgo aplicado en la empresa VASCOR, e incrementar las habilidades y/o capacidades de los colaboradores para que estos puedan demostrar un efectivo desempeño laboral.

En base a la conclusión N°2, se establece claramente la existencia de la correlación directa del Logro de Objetivos y el denominado desempeño laboral. Cabe indicar que de acuerdo al resultado obtenido en el presente estudio esta dimensión y variable actualmente se concentran en la escala bajo y medio, con un 53% y 43% para la dimensión y 47% y 50% para la variable, respectivamente.

Por otro lado, el porcentaje alto se encuentra en un 3% para ambos elementos de estudio, lo que significa que en promedio la mitad de la apreciación se encuentra distribuido en los niveles bajo y medio, por lo cual se recomienda a la empresa VASCOR fortalecer la dimensión logro de objetivos, a través de la implementación de estrategias que guarden relación con los siguientes indicadores: Contribución, toma de decisiones y trabajo en equipo.

En relación a la conclusión N°3, se indica claramente la existencia de la correlación directa de la Guía e Influencia y el denominado desempeño laboral. Cabe indicar que de acuerdo al resultado obtenido en el presente estudio la dimensión y la variable tienen resultados ubicados en el nivel bajo en 80%, 13% en el nivel medio y 7% en el nivel alto, lo cual indica que es necesario recomendar que la empresa VASCOR fortalezca y/o refuerce la mencionada dimensión, teniendo en cuenta la forma de pensar de los colaboradores, el modelo a seguir que se les brinda en la empresa y el respeto por la organización y el personal que la conforma.

Finalmente, con respecto a la conclusión N°4, se cuenta con una correlación directa del Reconocimiento y el denominado desempeño laboral. Cabe indicar que de acuerdo al resultado obtenido en el presente estudio el porcentaje de esta dimensión actualmente se ubica en el nivel bajo, medio y alto en un 80%, 13% y 7% respectivamente. Esto nos evidencia que el 93% se distribuye en los niveles bajo y medio. En ese sentido, es importante recomendar que la empresa enfatice en las

acciones para la motivación, confianza y compromiso de los integrantes de la organización.

## Referencias bibliográficas

- Alveiro, C. (2009). Evaluación del Desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano. *Revista Científica Visión de Futuro*, 11(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>
- Aucapiña, E., & Rivera, C. (2014). Propuesta de factibilidad para la creación de una empresa de diseño, producción y comercialización de muebles denominada "muebles ecológicos convertibles e innovadores MECI S.A". (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca.
- Avenecer, Y. (2015). Liderazgo y Motivación. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de: <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>.
- Bonifaz, C. d. (2012). *Liderazgo Empresarial*. Recuperado de: [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Liderazgo\\_empresarial.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Liderazgo_empresarial.pdf).
- Cabrejos, X., & Revoredo, C. (2018). Análisis de la Influencia del liderazgo del emprendedor en la etapa de crecimiento de la pequeña empresa exitosa en el sector servicios, en Lima Metropolitana. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Campos, M., & Ludeña, C. (2019). El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Librerías Crisol S.A.C. en el periodo 2017. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Peruana de Las Américas, Lima.
- Carranza, A. (2017). *Motivación, Efectividad y Desempeño Laboral en tu Equipo*. Recuperado de: [https://www.academia.edu/43389198/RED\\_eBook\\_Desempen\\_o\\_laboral](https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral).
- Castaño, R. (2005). *La Gestión Integral de Recursos Humanos*. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/b9b5a1e4ce2881528347fc2a720b5bb9.pdf>.
- Castillo, J. (2016). Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Cineplanet Real Plaza - Trujillo 2015. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad de Trujillo, Trujillo.

- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2). Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos - El capital Humano en las Organizaciones, Octava Edición*. Recuperado de: <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>.
- Clark, Y. (2018). Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las Empresas Hoteleras del Sur de Sonora. (*Tesis Doctoral*). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey.
- Cortés, A. (2004). Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(106). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310615.pdf>
- De Leon, P. (2018). Liderazgo y Empoderamiento. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Díaz, S. (2019). Estilo de Liderazgo y su Influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones MYS E.I.R.L periodo 2019. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca.
- Espaderos, A. (2016). Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa". (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Rafael Landívar, Escuintla.
- Ferrer, C. (22 de 5 de 2020). *Clasificación de liderazgo según Max Weber*. Obtenido de Salusplay: <https://www.salusplay.com/blog/clasificacion-liderazgo-max-weber/>
- Foro Consultivo Científico y Tecnológico, AC. (2018). *Nuevos Enfoques de la Innovación*. Recuperado de: <https://infolibros.org/pdfview/7750-nuevos-enfoques-de-la-innovacion-inclusion-social-y-sostenibilidad-foro-consultivo-cientifico-y-tecnologico-ac/>.
- García, F. (2010). *Liderazgo las 10 Reglas del Éxito*. Recuperado de: <https://docplayer.es/9961407-Liderazgo-las-10-reglas-del-exito.html>.
- García, S. (2019). Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5to grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 "Virgen de Fátima" UGEL Ventanilla - Red 05 - Lima, 2016. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Gonzales, J. A. (2009). *Manual Básico SPSS*. Recuperado de: [https://www.fibao.es/media/uploads/manual\\_basico\\_spss\\_universidad\\_de\\_talca.pdf](https://www.fibao.es/media/uploads/manual_basico_spss_universidad_de_talca.pdf).

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.
- Herrera, A., & Ruiz, E. (2017). Importancia del Liderazgo dentro de las organizaciones. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta.
- Lopez, A. (2016). *Liderar desde la Seguridad y Salud*. Recuperado de: <https://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/LIB.022%20-%20Liderar%20desde%20la%20Seguridad%20y%20Salud.pdf>.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Recuperado de: [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf).
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo, Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. Recuperado de: <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>.
- Maristany, J. (2008). *Liderazgo: Qué, Para qué, Cómo, El futuro*. Recuperado de: [https://www.academia.edu/28177533/Liderazgo\\_Jaime\\_Maristany](https://www.academia.edu/28177533/Liderazgo_Jaime_Maristany).
- Martinez, E., & Martinez, F. (2009). *Capacitación por Competencia*. Recuperado de: [https://www.sence.cl/601/articles-5675\\_archivo\\_01.pdf](https://www.sence.cl/601/articles-5675_archivo_01.pdf).
- National Minority AIDS Council. (2016). *Desarrollo de Liderazgo*. Recuperado de: [file:///C:/Users/AppData/Local/Temp/Rar\\$Dla10604.16719/02%20Desarrollo%20Liderazgo%20Efectividad%20Organizacional.pdf](file:///C:/Users/AppData/Local/Temp/Rar$Dla10604.16719/02%20Desarrollo%20Liderazgo%20Efectividad%20Organizacional.pdf).
- Neira, D., Cárdenas, H., & Balseca, N. (2018). Influencia de la Personalidad en los Estilos de Liderazgo. *Revista Universidad y Sociedad, 10(1)*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100331](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100331)
- Pedraza, A., & Glenys, M. (2010). Desempeño Laboral y Estabilidad del Personal Administrativo Contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales, 16(3)*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Piqueras, C. (2016). *Manual para líderes de equipos*. Recuperado de: <https://infolibros.org/pdfview/2139-manual-para-lideres-de-equipos-cesar-piqueras/>.
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y Coeficiente Alpha de Cronbach. *Redalyc.org, 12(2)*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

- Reynaga, Y. (2015). Motivación y Desempeño Laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad José María Arguedas, Andahuaylas.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de Términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística*. Recuperado de: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>.
- Sanchez, J., & Calderon, V. (2012). *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a04.pdf>.
- Santangelo, A. (2018). Liderazgo, Motivación y Eficiencia. (*Tesis Doctoral*). Universidad del CEMA, Buenos Aires.
- Soto, R. (2017). El liderazgo y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital San Pedro de Chaná-Huari, en el año 2017. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- Toledo, S. (2018). El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana. (*Tesis de maestría*). Universidad Veracruzana, Veracruz.
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción y Desempeño Laboral*. Recuperado de: <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Vargas, I., & Chiguay, C. (2017). La Motivación y su Relación con el Desempeño Laboral en Pardos San Isidro – 2017. *Revista Logos*, 7(2). Obtenido de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1477>
- Yarleque, J. (2018). El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.
- Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Matagalpa.

## Abreviaturas

**Logro de Objetivos:** Bonifaz (2012) lo define como las metas u objetivos que se cumplen de una manera mucho más segura y más productiva con la guía de un buen líder que los oriente, estas se deben fijar a corto, a mediano y a largo plazo, para una mayor efectividad.

**Guía e Influencia:** Lussier & Achua (2011) indican como principal factor para influir en otras personas el liderazgo, sin embargo para lograr influir en el comportamiento de otros individuos se requiere de un proceso a seguir, habilidades y competencias que un líder debe tener, se influye con la finalidad de enfocar a las personas en un mismo objetivo.

**Reconocimiento:** Cortés (2004) afirma que una de las fuentes más grandes de motivación es el reconocimiento de un jefe inmediato a los colaboradores a su cargo, ya que de esta manera demuestra que valora el esfuerzo y el trabajo de su personal, esto trae como consecuencia un buen desempeño laboral, ya que un trabajador contento y motivado se desenvuelve mejor en sus labores diarias.

**Productividad:** Pedraza & Glenys (2010) Manifiesta que la productividad es un factor determinante para el éxito de la Organización y debe ser medida a través de indicadores de manera periódica, ya que ello permitirá verificar el nivel de desempeño laboral de cada colaborador, además de adoptar medidas de mejora en caso las estadísticas revelen que no se está llegando a cumplir con los objetivos.



**Eficiencia:** Alveiro (2009) Afirma que la eficiencia está ligada a la cantidad de trabajos realizados con un error muy mínimo por parte del colaborador, entregados de una manera muy oportuna y satisfactoria, este factor guarda relación con la productividad y el buen desempeño laboral de los mismos.

**Desarrollo personal y profesional:** Castro & Delgado (2020) Afirman que el desempeño laboral está estrechamente relacionado con el desarrollo personal y profesional de cada individuo, ya que una persona preparada profesionalmente demuestra todos sus conocimientos y se desempeña de una mejor manera en la Organización, además si maneja bien su inteligencia emocional su desempeño laboral se destacará aún más.

## Anexos

### ◀ Anexo 1: Matriz De Consistencia

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Método</b>
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020?	Identificar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.	Existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.	Metodología: Hipotético- Deductivo Tipo: Descriptivo/ Correlacional Enfoque: Cuantitativo Población: Colaboradores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador Muestra: 30 colaboradores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador. Técnica de recolección de datos: Encuesta Análisis documental: Ficha bibliográfica Técnica de procesamiento de datos: Programa SPSS22
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicos</b>	
<b>P.E 1:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el logro de los objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020?	<b>O.E 1:</b> Identificar la relación que existe entre el logro de los objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.	<b>H.E 1:</b> Existe una relación directa entre el logro de los objetivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.	
<b>P.E 2:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Guía e Influencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020?	<b>O.E 2:</b> Identificar la relación que existe entre la dimensión Guía e Influencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.	<b>H.E.2:</b> Existe una relación directa entre la dimensión Guía e Influencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.	
<b>P.E 3:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020?	<b>O.E 3:</b> Identificar la relación que existe entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.	<b>H.E 3:</b> Existe una relación directa entre el reconocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, Distrito de Villa el Salvador, Lima 2020.	

### Anexo 2: Matriz de Operacionalización.

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	ESCALA	INSTRUMENTO
<b>Liderazgo</b>	Piqueras (2016), afirma que el liderazgo es la suma de habilidades y capacidades que una persona posee para influir en el comportamiento y formas de pensar de otros individuos, logrando que trabajen en una meta u objetivo en común, lo cual contribuye en la dirección que la empresa debe seguir y se puede medir a través del logro de los objetivos institucionales.	<b>Logro de objetivos</b>	Contribución	1	Del 01 al 05, donde: 1 = Siempre 2 = Casi siempre 3= Muchas Veces 4 = A veces 5 = Nunca	Instrumento aplicado: Encuesta
			Trabajo en Equipo	2,3,4,5		
			Toma de decisiones	6,7,8		
		<b>Guía e Influencia</b>	Formas de pensar	9,10,11		
			Modelo a seguir	12,13		
			Respeto	14,15		
		<b>Reconocimiento</b>	Motivación	16,17,18		
			Confianza	19,20		
			Compromiso	21,22		
<b>Desempeño Laboral</b>	Carranza (2017), afirma que se define como las acciones y/o comportamientos que los colaboradores de una entidad demuestran, las cuales se pueden medir a través de sus competencias y su nivel de aporte a la Organización. Un efectivo desempeño laboral es una de las ventajas más resaltantes con las que cuenta una empresa para el éxito organizacional.	<b>Productividad</b>	Metas cumplidas	23,24,25,26		
			Alto rendimiento	27,28		
			Trabajo de Calidad	29,30		
		<b>Eficiencia</b>	Reducción de quejas	31,32,33		
			Reducción de reprocesos	34,35		
			Disminución de costos	36,37,38		
		<b>Desarrollo Personal y Profesional</b>	Capacitaciones	39		
			Ascensos - Línea de carrera	40,41		
			Reforzar la conducta ética y moral	42,43		

### Anexo 3: Encuesta/instrumento de evaluación

#### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO EN LA EMPRESA VASCOR, DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR – LIMA.

Estimado (a) Colaborador(a).

El presente instrumento forma parte del estudio denominado: “**Liderazgo y desempeño laboral de los Trabajadores de la Empresa VASCOR, Distrito de Villa El Salvador – Lima 2020**”. Es por ello que, le pedimos su participación, desarrollando cada pregunta con veracidad. Cabe precisar que, la información obtenida será sumamente confidencial y reservada.

Se agradece su importante colaboración.

#### **POR FAVOR, SEGUIR LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES:**

- Conteste el cuestionario con la mayor sinceridad posible, tomando en cuenta la siguiente escala:

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Muchas Veces</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
1	2	3	4	5

LIDERAZGO						
N°	ITEMS	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	A veces	Nunca
LOGRO DE OBJETIVOS		1	2	3	4	5
1	Sus compañeros colaboran con aquellos que tienen sobrecarga de trabajo, ayudándoles a cumplir con las metas asignadas					
2	Hay compañeros que tratan de alejarse de los demás para realizar su trabajo de manera individual					
3	Cuando un compañero se aísla tratan de integrarlo al equipo de trabajo					
4	En las reuniones de trabajo participa su Jefe inmediato y/o Gerente de la empresa					
5	Todos los colaboradores participan para alcanzar los objetivos planteados en la entidad					
6	Se llevan a cabo reuniones de trabajo para analizar las metas y estrategias antes de la toma de decisiones					
7	Cuando un compañero de trabajo plantea una idea para el cumplimiento de metas, esta es respetuosamente escuchada y tomada en cuenta por más mínima que sea para las decisiones tomadas					
8	El trabajo es coordinado y consensuado antes de su presentación final					
GUÍA E INFLUENCIA						
9	Los Jefes y/o superiores brindan ideas nuevas y así mismo las facilidades al personal para el cumplimiento de las tareas asignadas					
10	Son bienvenidas y aceptadas las nuevas ideas y formas de pensar para realizar un determinado trabajo					
11	De acuerdo al rubro de la empresa Vascor, se realizan charlas de sensibilización a los trabajadores sobre la importancia de la innovación constante y la adecuada atención a los usuarios que adquieren los productos					
12	Cuando se realizan talleres de capacitación a fin de potenciar la comunicación entre los miembros de la organización, los Jefes brindan el ejemplo asistiendo con interés a los mismos					
13	Los Jefes demuestran la capacidad de guiar y orientar a los colaboradores de la empresa para el buen cumplimiento de sus funciones					
14	En las reuniones de trabajo, en caso de no compartir la misma idea los trabajadores suelen defender su posición de manea exaltada					

15	En general el trato es cordial entre los trabajadores de Vascor					
<b>RECONOCIMIENTO</b>						
16	Se otorga un reconocimiento social al colaborador cuando realiza su trabajo de manera efectiva					
17	Felicitan a los colaboradores por su onomástico					
18	Existen quejas de los trabajadores respecto al ambiente laboral de la empresa las cuales repercuten en la motivación de los mismos					
19	El coordinar y brindar opiniones directamente a los Jefes y/o coordinadores es común en la empresa					
20	Existe un clima de confraternidad en el centro de labores					
21	Se asumen las tareas asignadas con responsabilidad					
22	Hay compañeros que asisten al centro de trabajo en estado de ebriedad					

**CUESTIONARIO A FIN DE EVALUAR LO QUE ES EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA VASCOR,  
DISTRITO VILLA EL SALVADOR – LIMA.**

Estimado(a) Colaborador(a).

El presente instrumento forma parte del estudio denominado: **“Liderazgo y desempeño laboral de los Trabajadores de la Empresa VASCOR, Distrito de Villa El Salvador – Lima 2020”**. Es por ello que, le pedimos su participación, desarrollando cada pregunta con veracidad. Cabe precisar que, La información obtenida será sumamente confidencial y reservada.

Se agradece su importante colaboración.

**POR FAVOR, SEGUIR LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES:**

- Conteste el cuestionario con la mayor sinceridad posible, tomando en cuenta la siguiente escala:

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Muchas Veces</b>	<b>A veces</b>	<b>Nunca</b>
1	2	3	4	5

DESEMPEÑO LABORAL						
N°	ITEMS	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	A veces	Nunca
PRODUCTIVIDAD		1	2	3	4	5
23	De acuerdo a las metas establecidas por Vascor, entrega mensualmente los 05 productos (muebles) solicitados por la empresa.					
24	Cuenta con las herramientas y recursos que requiere para realizar sus actividades y cumplir con las metas establecidas por la empresa					
25	Se realizan inspecciones al cumplimiento de metas y/o trabajo realizado por los colaboradores					
26	Los colaboradores cuentan con un cronograma para el cumplimiento de sus metas					
27	Presenta más de los 05 productos al mes solicitados por la empresa					
28	Realiza su trabajo justo en el horario establecido por la Compañía					
29	Recibe comentarios positivos acerca de su trabajo					
30	Le solicitan modificar su trabajo una vez entregado					
EFICIENCIA						
31	Recibe el acuse de conformidad de su trabajo por parte de los clientes					
32	Se encuentra llevando o llevó cursos o talleres de buena atención al cliente					
33	Cuenta con recomendaciones escritas acerca de su buena atención a los clientes por parte de sus superiores					
34	Para perfeccionar su trabajo retorna constantemente a procesos anteriores antes de entregarlo					
35	Modifica su trabajo con frecuencia luego de entregarlo, para conseguir un mejor resultado					
36	Requiere de una cantidad mayor de materiales entregados, para la producción de muebles					
37	Utiliza materiales sustitutos para la fabricación de muebles sin alterar la calidad del producto final					
38	Existen procesos de producción en la empresa que se encuentren automatizados y que permitan una mayor rapidez en la fabricación de muebles y por ende menores costos en mano de obra					
DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL						



39	Recibe capacitaciones especializadas a fin de incrementar sus conocimientos dentro del área en el cual se desempeña					
40	Ha realizado línea de carrera dentro de la empresa Vascor					
41	Ha presenciado algún ascenso en la Organización, en mérito al buen desempeño laboral de un trabajador					
42	Ha recibido talleres de sensibilización sobre la importancia del código de ética del colaborador					
43	La cultura organizacional de la empresa ha reforzado la ética y conducta moral, que usted como persona posee.					

## Anexo N° 04: Validación de los instrumentos, realizado por los jueces expertos.

Facultad de Ciencias Empresariales



### ANEXO 18 - A

#### INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 21 de agosto del 2021.

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VASCOR, DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR – LIMA 2020.
Grado o título que aspira	Licenciatura en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Guillén Legula Brenda Lisseth

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

Variable: Liderazgo					
Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
LOGRO DE OBJETIVOS	1. Sus compañeros colaboran con aquellos que tienen sobrecarga de trabajo, ayudándoles a cumplir con las metas asignadas	4	4	4	4
	2. Hay compañeros que tratan de alejarse de los demás para realizar su trabajo de manera individual	4	4	4	4
	3. Cuando un compañero se aísla tratan de integrarlo al equipo de trabajo	4	4	4	4
	4. En las reuniones de trabajo participa su jefe inmediato y/o Gerente de la empresa	4	4	4	4
	5. Todos los colaboradores participan para el logro de las metas planteadas por la empresa	4	4	4	4
	6. Se llevan a cabo reuniones de trabajo para analizar las metas y estrategias antes de la toma de decisiones	4	4	4	4
	7. Cuando un compañero de trabajo plantea una idea para el cumplimiento de metas, esta es respetuosamente escuchada y tomada en cuenta por más mínima que sea para las decisiones tomadas	4	4	4	4
	8. El trabajo es coordinado y consensuado antes de su presentación final	4	4	4	4

### ANEXO 18 - A

#### INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>GUÍA E INFLUENCIA</b>	9. Los Jefes y/o superiores brindan ideas nuevas y así mismo las facilidades al personal para el cumplimiento de las tareas asignadas	4	4	4	4
	10. Son bienvenidas y aceptadas las nuevas ideas y formas de pensar para realizar un determinado trabajo	4	4	4	4
	11. De acuerdo al rubro de la empresa Vascor, se realizan charlas de sensibilización a los trabajadores sobre la importancia de la innovación constante y la adecuada atención a los usuarios que adquieren los productos	4	4	4	4
	12. Cuando se realizan talleres de capacitación para mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización, los Jefes brindan el ejemplo asistiendo con interés a los mismos	4	4	4	4
	13. Los Jefes demuestran la capacidad de guiar y orientar a los colaboradores de la empresa para el buen cumplimiento de sus funciones	4	4	4	4
	14. En las reuniones de trabajo, en caso de no compartir la misma idea los trabajadores suelen defender su posición de manera exaltada	4	4	4	4
	15. En general el trato es cordial entre los trabajadores de Vascor	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>RECONOCIMIENTO</b>	16. Se otorga un reconocimiento social al colaborador cuando realiza su trabajo de manera efectiva	4	4	4	4
	17. Felicitan a los colaboradores por su onomástico	4	4	4	4

### ANEXO 18 - A

#### INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	18. Existen quejas de los trabajadores respecto al ambiente laboral de la empresa las cuales repercuten en la motivación de los mismos	4	4	4	4
	19. El coordinar y brindar opiniones directamente a los jefes y/o coordinadores es común en la empresa	4	4	4	4
	20. Existe un clima de confraternidad en el centro de labores	4	4	4	4
	21. Se asumen las tareas asignadas con responsabilidad	4	4	4	4
	22. Hay compañeros que asisten al centro de trabajo en estado de ebriedad	4	4	4	4

Variable: Desempeño Laboral					
Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
PRODUCTIVIDAD	23. De acuerdo a las metas establecidas por Vascor, entrega mensualmente los 05 productos (muebles) solicitados por la empresa.	4	4	4	4
	24. Cuenta con las herramientas y recursos que requiere para realizar sus actividades y cumplir con las metas establecidas por la empresa	4	4	4	4
	25. Se realizan inspecciones al cumplimiento de metas y/o trabajo realizado por los colaboradores	4	4	4	4
	26. Los colaboradores cuentan con un cronograma para el cumplimiento de sus metas	4	4	4	4
	27. Presenta más de los 05 productos al mes solicitados por la empresa	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**

**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

	28. Realiza su trabajo justo en el horario establecido por la Compañía	4	4	4	4
	29. Recibe comentarios positivos acerca de su trabajo	4	4	4	4
	30. Le solicitan modificar su trabajo una vez entregado	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítem (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>EFICIENCIA</b>	31. Recibe el acuse de conformidad de su trabajo por parte de los clientes	4	4	4	4
	32. Se encuentra llevando o llevó cursos o talleres de buena atención al cliente	4	4	4	4
	33. Cuenta con recomendaciones escritas acerca de su buena atención a los clientes por parte de sus superiores	4	4	4	4
	34. Para perfeccionar su trabajo retorna constantemente a procesos anteriores antes de entregarlo	4	4	4	4
	35. Modifica su trabajo con frecuencia luego de entregarlo, para conseguir un mejor resultado	4	4	4	4
	36. Requiere de una cantidad mayor de materiales entregados, para la producción de muebles	4	4	4	4
	37. Utiliza materiales sustitutos para la fabricación de muebles sin alterar la calidad del producto final	4	4	4	4
	38. Existen procesos de producción en la empresa que se encuentren automatizados y que permitan una mayor rapidez en la fabricación de muebles y por ende menores costos en mano de obra	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**  
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL</b>	39. Recibe capacitaciones especializadas a fin de incrementar sus conocimientos dentro del área en el cual se desempeña	4	4	4	4
	40. Ha realizado línea de carrera dentro de la empresa Vascor	4	4	4	4
	41. Ha presenciado algún ascenso en la Organización, en mérito al buen desempeño laboral de un trabajador	4	4	4	4
	42. Ha recibido talleres de sensibilización sobre la importancia del código de ética del colaborador	4	4	4	4
	43. La cultura organizacional de la empresa ha reforzado la ética y conducta moral, que usted como persona posee	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Angela Verónica Díaz Noel
Especialidad del experto	Ingeniería Electrónica con MBA
Código de colegiatura	
Ficha CTI Vitae (*)	<a href="http://directorio.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=141622">http://directorio.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=141622</a>

(\*)De no estar registrado en DINA, deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Lima 06 de Setiembre del 2021.

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VASCOR, DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR – LIMA 2020.
Grado o título que aspira	Licenciatura en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Guillén Leguía Brenda Lisseth

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

Variable: Liderazgo					
Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>LOGRO DE OBJETIVOS</b>	1. Sus compañeros colaboran con aquellos que tienen sobrecarga de trabajo, ayudándoles a cumplir con las metas asignadas	4	4	4	4
	2. Hay compañeros que tratan de alejarse de los demás para realizar su trabajo de manera individual	4	4	4	4
	3. Cuando un compañero se aísla tratan de integrarlo al equipo de trabajo	4	4	4	4
	4. En las reuniones de trabajo participa su Jefe inmediato y/o Gerente de la empresa	4	4	4	4
	5. Todos los colaboradores participan para el logro de las metas planteadas por la empresa	4	4	4	4
	6. Se llevan a cabo reuniones de trabajo para analizar las metas y estrategias antes de la toma de decisiones	4	4	4	4
	7. Cuando un compañero de trabajo plantea una idea para el cumplimiento de metas, esta es respetuosamente escuchada y tomada en cuenta por más mínima que sea para las decisiones tomadas	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**  
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

	8. El trabajo es coordinado y consensado antes de su presentación final	4	4	4	4
Dimensión 2	Items (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>GUÍA E INFLUENCIA</b>	9. Los Jefes y/o superiores brindan ideas nuevas y así mismo las facilidades al personal para el cumplimiento de las tareas asignadas	4	4	4	4
	10. Son bienvenidas y aceptadas las nuevas ideas y formas de pensar para realizar un determinado trabajo	4	4	4	4
	11. De acuerdo al rubro de la empresa Vascor, se realizan charlas de sensibilización a los trabajadores sobre la importancia de la innovación constante y la adecuada atención a los usuarios que adquieren los productos	4	4	4	4
	12. Cuando se realizan talleres de capacitación para mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización, los Jefes brindan el ejemplo asistiendo con interés a los mismos	4	4	4	4
	13. Los Jefes demuestran la capacidad de guiar y orientar a los colaboradores de la empresa para el buen cumplimiento de sus funciones	4	4	4	4
	14. En las reuniones de trabajo, en caso de no compartir la misma idea los trabajadores suelen defender su posición de manera exaltada	4	4	4	4
	15. En general el trato es cordial entre los trabajadores de Vascor	4	4	4	4



**ANEXO 18 - A**  
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Dimensión 3	Ítem (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>RECONOCIMIENTO</b>	16. Se otorga un reconocimiento social al colaborador cuando realiza su trabajo de manera efectiva	4	4	4	4
	17. Felicitan a los colaboradores por su onomástico	4	4	4	4
	18. Existen quejas de los trabajadores respecto al ambiente laboral de la empresa las cuales repercuten en la motivación de los mismos	4	4	4	4
	19. El coordinar y brindar opiniones directamente a los Jefes y/o coordinadores es común en la empresa	4	4	4	4
	20. Existe un clima de confraternidad en el centro de labores	4	4	4	4
	21. Se asumen las tareas asignadas con responsabilidad	4	4	4	4
	22. Hay compañeros que asisten al centro de trabajo en estado de ebriedad	4	4	4	4

Variable: Desempeño Laboral					
Dimensión 1	Ítem (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	23. De acuerdo a las metas establecidas por Vascor, entrega mensualmente los 05 productos (muebles) solicitados por la empresa.	4	4	4	4
	24. Cuenta con las herramientas y recursos que requiere para realizar sus actividades y cumplir	4	4	4	4

### ANEXO 18 - A

#### INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	con las metas establecidas por la empresa				
	25. Se realizan inspecciones al cumplimiento de metas y/o trabajo realizado por los colaboradores	4	4	4	4
	26. Los colaboradores cuentan con un cronograma para el cumplimiento de sus metas	4	4	4	4
	27. Presenta más de los 05 productos al mes solicitados por la empresa	4	4	4	4
	28. Realiza su trabajo justo en el horario establecido por la Compañía	4	4	4	4
	29. Recibe comentarios positivos acerca de su trabajo	4	4	4	4
	30. Le solicitan modificar su trabajo una vez entregado	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>EFICIENCIA</b>	31. Recibe el acuse de conformidad de su trabajo por parte de los clientes	4	4	4	4
	32. Se encuentra llevando o llevó cursos o talleres de buena atención al cliente	4	4	4	4
	33. Cuenta con recomendaciones escritas acerca de su buena atención a los clientes por parte de sus superiores	4	4	4	4
	34. Para perfeccionar su trabajo retoma constantemente a procesos anteriores antes de entregarlo	4	4	4	4
	35. Modifica su trabajo con frecuencia luego de entregarlo, para conseguir un mejor resultado	4	4	4	4
	36. Requiere de una cantidad mayor de materiales entregados, para la producción de muebles	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**  
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

	37. Utiliza materiales sustitutos para la fabricación de muebles sin alterar la calidad del producto final	4	4	4	4
	38. Existen procesos de producción en la empresa que se encuentren automatizados y que permitan una mayor rapidez en la fabricación de muebles y por ende menores costos en mano de obra	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL</b>	39. Recibe capacitaciones especializadas a fin de incrementar sus conocimientos dentro del área en el cual se desempeña	4	4	4	4
	40. Ha realizado línea de camera dentro de la empresa Vascor	4	4	4	4
	41. Ha presenciado algún ascenso en la Organización, en mérito al buen desempeño laboral de un trabajador	4	4	4	4
	42. Ha recibido talleres de sensibilización sobre la importancia del código de ética del colaborador	4	4	4	4

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD  
**CIENTÍFICA**  
DEL SUR

**ANEXO 18 - A**  
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

	43. La cultura organizacional de la empresa ha reforzado la ética y conducta moral, que usted como persona posee	4	4	4	4
--	--	---	---	---	---



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Mag. Salas Rojas, Jean Merry
Especialidad del experto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maestro en Dirección de Tecnología de la Información</li> <li>Licenciado en Ciencias de la Comunicación</li> </ul>
Código de colegiatura	
Ficha CTI Vitae (*)	<a href="https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=296181">https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=296181</a> <a href="https://rcct.org/0000-0000-8115-0000">https://rcct.org/0000-0000-8115-0000</a>

### ANEXO 18 - A

## INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 21 de agosto del 2021.

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VASCOR, DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR – LIMA 2020.
Grado o título que aspira	Licenciatura en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Guillén Leguía Brenda Lisseth

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

Variable: Liderazgo					
Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
LOGRO DE OBJETIVOS	1. Sus compañeros colaboran con aquellos que tienen sobrecarga de trabajo, ayudándoles a cumplir con las metas asignadas	4	4	4	4
	2. Hay compañeros que tratan de alejarse de los demás para realizar su trabajo de manera individual	4	4	4	4
	3. Cuando un compañero se aísla tratan de integrarlo al equipo de trabajo	4	4	4	4
	4. En las reuniones de trabajo participa su jefe inmediato y/o Gerente de la empresa	4	4	4	4
	5. Todos los colaboradores participan para el logro de las metas planteadas por la empresa	4	4	4	4
	6. Se llevan a cabo reuniones de trabajo para analizar las metas y estrategias antes de la toma de decisiones	4	4	4	4
	7. Cuando un compañero de trabajo plantea una idea para el cumplimiento de metas, esta es respetuosamente escuchada y tomada en cuenta por más mínima que sea para las decisiones tomadas	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**

**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

	8. El trabajo es coordinado y consensado antes de su presentación final	4	4	4	4
--	---	---	---	---	---

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>GUÍA E INFLUENCIA</b>	9. Los Jefes y/o superiores brindan ideas nuevas y así mismo las facilidades al personal para el cumplimiento de las tareas asignadas	4	4	4	4
	10. Son bienvenidas y aceptadas las nuevas ideas y formas de pensar para realizar un determinado trabajo	4	4	4	4
	11. De acuerdo al rubro de la empresa Vascor, se realizan charlas de sensibilización a los trabajadores sobre la importancia de la innovación constante y la adecuada atención a los usuarios que adquieren los productos	4	4	4	4
	12. Cuando se realizan talleres de capacitación para mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización, los Jefes brindan el ejemplo asistiendo con interés a los mismos	4	4	4	4
	13. Los Jefes demuestran la capacidad de guiar y orientar a los colaboradores de la empresa para el buen cumplimiento de sus funciones	4	4	4	4
	14. En las reuniones de trabajo, en caso de no compartir la misma idea los trabajadores suelen defender su posición de manea exaltada	4	4	4	4
	15. En general el trato es cordial entre los trabajadores de Vascor	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>RECONOCIMIENTO</b>	16. Se otorga un reconocimiento social al colaborador cuando realiza su trabajo de manera efectiva	4	4	4	4
	17. Felicitan a los colaboradores por su onomástico	4	4	4	4
	18. Existen quejas de los trabajadores respecto al ambiente laboral de la empresa las cuales repercuten en la motivación de los mismos	4	4	4	4
	19. El coordinar y brindar opiniones directamente a los jefes y/o coordinadores es común en la empresa	4	4	4	4
	20. Existe un clima de confraternidad en el centro de labores	4	4	4	4
	21. Se asumen las tareas asignadas con responsabilidad	4	4	4	4
	22. Hay compañeros que asisten al centro de trabajo en estado de ebriedad	4	4	4	4

Variable: Desempeño Laboral					
Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	23. De acuerdo a las metas establecidas por Vascor, entrega mensualmente los 05 productos (muebles) solicitados por la empresa.	4	4	4	4
	24. Cuenta con las herramientas y recursos que requiere para realizar sus actividades y cumplir	4	4	4	4

### ANEXO 18 - A

#### INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	con las metas establecidas por la empresa				
25.	Se realizan inspecciones al cumplimiento de metas y/o trabajo realizado por los colaboradores	4	4	4	4
26.	Los colaboradores cuentan con un cronograma para el cumplimiento de sus metas	4	4	4	4
27.	Presenta más de los 05 productos al mes solicitados por la empresa	4	4	4	4
28.	Realiza su trabajo justo en el horario establecido por la Compañía	4	4	4	4
29.	Recibe comentarios positivos acerca de su trabajo	4	4	4	4
30.	Le solicitan modificar su trabajo una vez entregado	4	4	4	4



Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>EFICIENCIA</b>	31. Recibe el acuse de conformidad de su trabajo por parte de los clientes	4	4	4	4
	32. Se encuentra llevando o llevó cursos o talleres de buena atención al cliente	4	4	4	4
	33. Cuenta con recomendaciones escritas acerca de su buena atención a los clientes por parte de sus superiores	4	4	4	4
	34. Para perfeccionar su trabajo retorna constantemente a procesos anteriores antes de entregarlo	4	4	4	4
	35. Modifica su trabajo con frecuencia luego de entregarlo, para conseguir un mejor resultado	4	4	4	4
	36. Requiere de una cantidad mayor de materiales entregados, para la producción de muebles	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

	37. Utiliza materiales sustitutos para la fabricación de muebles sin alterar la calidad del producto final	4	4	4	4
	38. Existen procesos de producción en la empresa que se encuentren automatizados y que permitan una mayor rapidez en la fabricación de muebles y por ende menores costos en mano de obra	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL</b>	39. Recibe capacitaciones especializadas a fin de incrementar sus conocimientos dentro del área en el cual se desempeña	4	4	4	4
	40. Ha realizado línea de carrera dentro de la empresa Vascor	4	4	4	4
	41. Ha presenciado algún ascenso en la Organización, en mérito al buen desempeño laboral de un trabajador	4	4	4	4

42. Ha recibido talleres de sensibilización sobre la importancia del código de ética del colaborador	4	4	4	4
43. La cultura organizacional de la empresa ha reforzado la ética y conducta moral, que usted como persona posee	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre	Hugo Eladio Chumpitaz Caycho
--------------------	------------------------------

Facultad de Ciencias Empresariales

 UNIVERSIDAD  
**CIENTÍFICA**  
DEL SUR

**ANEXO 18 - A**  
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Nombre del experto	
Especialidad del experto	Docente especialista en Investigación
Código de colegiatura	0115434903
Ficha CTI Vitae (*)	<a href="http://directorio.concytes.gob.pe/app/DirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?sesionid=98a72a65f18c967a822cf1ed1cfc7id_investigador=84168">http://directorio.concytes.gob.pe/app/DirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?sesionid=98a72a65f18c967a822cf1ed1cfc7id_investigador=84168</a>

Anexo 05 \*Constancia emitida por la Institución donde se realizó la investigación.

## ANEXO 19

### FORMATO DE CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ACCESO PÚBLICO

Por medio de la presente, informamos que la empresa (VASCOR / Área Operativa y Administrativa) autoriza a la tesista Brenda Lisseth Guillén Leguía con código de matrícula 100027656 de la carrera profesional de Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, hacer uso de la información que a continuación se detalla, con el consentimiento de la institución, para el desarrollo de su tesis de grado, la cual lleva por título: EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VASCOR, DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR – LIMA 2020.


Información y/o permiso solicitado y a emplear en la tesis:

1. PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA A LOS TRABAJADORES OPERATIVOS Y ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA.

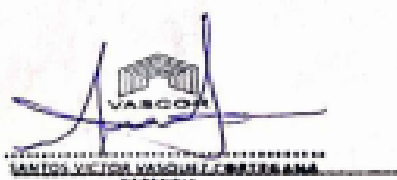
Dicha información, se recopilará para posteriormente ser registrada en su investigación con fines netamente pedagógicos.

Se expide la presente CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, a solicitud del interesado (a) para los fines que estime conveniente.

Lima, 25 de junio de 2021



Firma del Tesista: Brenda Lisseth Guillén Leguía  
DNI: 48281965



Firma y sello de la Empresa  
EMPRESA VASCOR  
RUC: 10090042438  
Sitio web: @vascor.pe