TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

"LIDERAZGO GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CONCESIONARIO AUTOMOTRIZ LAVAGNA S.A., LA VICTORIA, LIMA -PERÚ (2023)"

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:

Mirko Freddy Porles Diaz (0009-0002-7660-839X)

Renato Rai Roldan Villafuerte (0009-0004-7675-9627)

Asesor:

Sandra Elizabeth Huaman Pastorelli (0000-0003-3753-8923)

Lima – Perú

2025

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 27 de noviembre de 2025

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	**DR. OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO**
Miembro 1	**MG. ANA CECILIA NAPAN YACTAYO**
Miembro 2	**DR. ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA**

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:
"LIDERAZGO GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CONCESIONARIO AUTOMOTRIZ LAVAGNA S.A., LA VICTORIA, LIMA -PERÚ (2023)" CON CÓDIGO DE REGISTRO DE PROYECTO: N° PRE-1-2024-00394

Presentado por el(la) bachiller.
MIRKO FREDDY PORLES DIAZ
RENATO RAI ROLDAN VILLAFUERTE

Para optar al título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:
DRA. SANDRA ELIZABETH HUAMAN PASTORELLI

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:	**RENATO RAI ROLDAN VILLAFUERTE**		
Nota (en letras):	CATORCE		
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Tesista:	**MIRKO FREDDY PORLES DIAZ**		
Nota (en letras):	CATORCE		
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

DR. OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Presidente(a) del Jurado

DRA. SANDRA ELIZABETH HUAMAN PASTORELLI
Asesor(a)

MG. ANA CECILIA NAPAN YACTAYO
Miembro 1

DR. ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN[1]

Lima, 17 de diciembre del 2025

Señor,
Dr. Percy Mayta Tristan
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Yo: RENATO RAI ROLDAN VILLAFUERTE Y MIRKO FREDDY PORLES DIAZ, estudiante/egresado de la carrera de ADMINISTRACION DE EMPRESAS de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor/la asesora de tesis SANDRA ELIZABETH HUAMAN PASTORELLI, declaramos que este informe final de tesis/trabajo de investigación titulado: "LIDERAZGO GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CONCESIONARIO AUTOMOTRIZ LAVAGNA S.A., LA VICTORIA, LIMA-PERU, sustentado para obtener el título/grado de LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS es original.

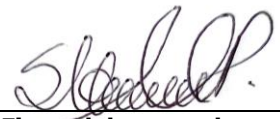
Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de nuestra investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos [2], que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

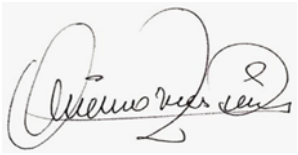
Firmamos en conformidad con lo declarado,



Firma tesista
DNI:47624099



Firma del asesor de tesis
DNI:10137511



Firma tesista
DNI: 09439771

[1] En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD
[2] Los documentos están en: https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores del concesionario automotriz Lavagna S.A., La Victoria, Lima -Perú (2023)

Autores. Mirko Freddy Porles Diaz; Renato Rai Roldan Villafuerte

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2877605270)

Código de registro. PRE-1-2024-00394

Resultado de la evaluación. 9%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 15 palabras; excluir citas.



Liderazgo gerencial

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	8%	5%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante	<1%
3	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	María Marisela Vargas-Salgado, Karla Gabriela Gómez-Bull. "Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria automotriz", Revista Escuela de Administración de Negocios, 2021 Publicación	<1%
6	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DEDICATORIA

"Dedico este trabajo de manera especial a mi madre y a mi esposa e hija, que confiaron en mí, su incondicional apoyo hace que me esfuerce en dar ejemplo de buenos valores y desafiar nuevos retos, Ellos son el motor de mis ansias para mi superación."

Mirko Porles Días

"Dedico esta tesis de manera especial a mis padres, que confiaron en mi persona siempre en todo momento brindándome su apoyo incondicional, y a mi prometida que siempre estuvo acompañándome y dándome la fuerzas para poder continuar y culminar esta etapa en mi vida. Gracias por siempre estar a mi lado."

Renato Rai Roldan Villafuerte.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

AGRADECIMIENTOS

A Dios, quien nos acompaña a lo largo de todas las etapas de nuestras vidas, siempre dispuesto a escucharnos atentamente y a guiarnos con su sabiduría.

A nuestra estimada asesora, la Dra. Sandra Elizabeth Huamán Pastorrelli, le agradecemos profundamente su inestimable acompañamiento y orientación en el proceso de preparación de nuestra tesis.

A nuestros docentes, por transmitir generosamente sus saberes y acompañarnos en nuestro desarrollo profesional.

A nuestra alma mater la Universidad Científica del Sur, que proporcionó la oportunidad de brindar nuevos conocimientos en nuestra carrera.

A nuestros compañeros y amigos, por su continuo y valioso respaldo durante los desafíos académicos y personales que hemos enfrentado.

A nuestras familias, por brindarnos su orientación, palabra de aliento, enseñanzas,
lecciones y entendimiento, otorgándoles ese apoyo incondicional que nos ha permitido culminar satisfactoriamente esta etapa.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA 3
AGRADECIMIENTOS 4
ÍNDICE DE CONTENIDO 5
ÍNDICE DE TABLAS 8
ÍNDICE DE FIGURAS 9
RESUMEN 11
ABSTRACT 12
INTRODUCCIÓN 13
CAPÍTULO I. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN 16
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA 16
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 20
1.2.1 Problema General 20
1.2.2 Preguntas específicas 20
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 21
1.3.1. Objetivo general 21
1.3.2. Objetivos específicos 21
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 21
1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN 24
1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN 25
1.7 LIMITACIONES 26
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 27
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 27
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES 27

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES 31
2.2. BASES TEÓRICAS 34
2.2.1. VARIABLE 1: LIDERAZGO GERENCIAL 34
2.2.1.1. DEFINICIÓN 34
2.2.1.2. TEORÍAS 35
2.2.1.3. DIMENSIONES 38
2.2.2. VARIABLE 2: DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES 41
2.2.2.1. DEFINICIÓN 41
2.2.2.2. TEORÍAS 41
2.2.2.3. DIMENSIONES 42
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 44
2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL 44
2.3.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS 45
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA 46
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 46
3.2. TIPO 46
3.3. ENFOQUE 47
3.4. POBLACIÓN 47
3.5. MUESTRA 47
3.6. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS 48
3.6.1. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS 48
3.6.2. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS 49
3.7. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS 50
3.8. ASPECTOS ÉTICOS 51
CAPÍTULO IV. RESULTADOS 52
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS 52
4.1.1. Estadística descriptiva 52

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

4.2. RESULTADO INFERENCIAL 60
4.2.1 Prueba de normalidad 60
4.3. CONTRASTE DE HIPÓTESIS 61
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 66
5.1. DISCUSIÓN 66
5.2. CONCLUSIONES 73
5.3. RECOMENDACIONES 74
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 77
ANEXOS 85

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Validación de expertos 49

Tabla 2 Valores de confiabilidad..... 50

Tabla 3 Medidas de tendencias 52

Tabla 4 Prueba de normalidad..... 60

Tabla 5 Correlacion de las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral..... 61

Tabla 6 Correlación entre liderazgo gerencial y productividad 62

Tabla 7 Correlación entre liderazgo gerencial y eficiencia y eficacia 64

Tabla 8 Correlación entre liderazgo gerencial y la evaluación del desempeño 65

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Liderazgo Gerencial 53

Figura 2 Desempeño del trabajador 54

Figura 3 Liderazgo personal 55

Figura 4 Liderazgo estratégico 56

Figura 5 Liderazgo de resultados 57

Figura 6 Productividad 58

Figura 7 Eficiencia y eficacia 58

Figura 8 Desempeño 60

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia 85

ANEXO 2. Matriz de operacionalización 86

ANEXO 3. Encuesta/instrumento de evaluación 85

ANEXO 4. Validez de expertos 91

ANEXO 5. Consentimiento informado 100

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

RESUMEN

La investigación titulada "Liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores del Concesionario Automotriz Lavagna S.A., La Victoria, Lima - Perú (2023)" tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en dicha organización, metodológicamente, se empleó un diseño no experimental, descriptivo-correlacional con enfoque cuantitativo, la población y muestra estuvieron conformadas por 43 trabajadores, aplicándose un censo. Se utilizaron encuestas como técnica de recolección, validadas por expertos, con una confiabilidad medida mediante el Alfa de Cronbach de 0,870 para liderazgo gerencial y 0,883 para desempeño laboral. El análisis estadístico se realizó con el coeficiente de Rho de Spearman, evidenciando una correlación positiva significativa entre liderazgo gerencial y desempeño laboral (rho = 0, 937). Asimismo, se hallaron correlaciones significativas entre liderazgo gerencial y productividad, eficiencia/eficacia y evaluación del desempeño. Estos resultados demuestran que, a mayor nivel de liderazgo gerencial, mejor es el desempeño laboral. En conclusión, se establece que el liderazgo ejercido en la empresa influye de forma significativa y positiva sobre el desempeño de los trabajadores, reafirmando la necesidad de fortalecer las capacidades directivas para mejorar los resultados organizacionales.

Palabras claves: liderazgo, desempeño, concesionario, productividad, eficiencia, eficacia y la evaluación del desempeño

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ABSTRACT

The research titled "Managerial Leadership and Job Performance of the Workers at Lavagna S.A. Automotive Dealership, La Victoria, Lima – Peru (2023)" had as its general objective to determine the relationship between managerial leadership and job performance in said organization. Methodologically, a non-experimental, descriptive-correlational design with a quantitative approach was employed. The population and sample consisted of 43 workers, with a census applied. Surveys were used as the data collection technique, validated by experts, with reliability measured through Cronbach's Alpha: 0.870 for managerial leadership and 0.883 for job performance. Statistical analysis was carried out using Spearman's Rho coefficient, showing a significant positive correlation between managerial leadership and job performance (rho = 0.937). Additionally, specific correlations were found between managerial leadership and productivity, efficiency/effectiveness, and performance evaluation. These results demonstrate that higher levels of managerial leadership correspond to better employee performance. In conclusion, it was established that the leadership exercised in the company significantly and positively influences employee performance, reaffirming the need to strengthen managerial capacities to improve organizational outcomes.

Keywords: leadership, performance, dealership, productivity, efficiency and effectiveness, performance evaluation

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

INTRODUCCIÓN

La mayoría de los estudios sobre gestión y liderazgo sostienen que la satisfacción laboral de los empleados aumenta cuando cuentan con un líder competente, que les proporciona apoyo social y promueve un alto rendimiento (Judge et al., 2017). Una alta satisfacción en el trabajo entendida como la valoración positiva que una persona otorga a su labor es clave para las organizaciones, ya que constituye el eje central del denominado teorema del "trabajador feliz y productivo". Según esta perspectiva, los empleados satisfechos tienden a ser más productivos, están motivados a alcanzar resultados positivos y evitan comportamientos perjudiciales.

En este sentido, se ha observado que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la percepción positiva que los trabajadores tienen sobre las conductas de sus líderes. En particular, los empleados tienden a sentirse más comprometidos cuando identifican en sus líderes características como la competencia, el altruismo y la capacidad de inspiración.

De acuerdo con Samaniego et al. (2022), el liderazgo es una variable clave que no solo potencia el desempeño de los trabajadores, sino que también promueve un entorno laboral saludable y fortalece la cultura organizacional. Asimismo, influye directamente en la productividad de la empresa, convirtiéndose en un elemento esencial para su sostenibilidad, crecimiento y generación de empleo.

Pese a la trayectoria y experiencia del concesionario Lavagna S.A. en el mercado automotriz, se ha identificado una problemática persistente relacionada con la falta de liderazgo efectivo. Esta situación ha generado desmotivación, bajo compromiso y una disminución en la productividad del personal. Uno de los principales factores detectados es la comunicación deficiente entre gerencia y empleados, lo que ha ocasionado malentendidos, errores operativos y menor eficiencia en el trabajo en equipo. Además, se observa una falta de reconocimiento por

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

parte de los gerentes, lo que repercute negativamente en la moral de los trabajadores, aumentando la rotación del personal y reduciendo la satisfacción laboral.

Frente a esta situación, el presente estudio adopta un enfoque correlacional, con el objetivo de determinar si existe una relación significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores del concesionario Lavagna S.A.

En este capítulo I, se describe la problemática central identificada en el concesionario Lavagna S.A., la cual gira en torno a un liderazgo gerencial que, según la percepción de los empleados, no estaría alineado con los resultados esperados. Se presentan señales como baja motivación, alta rotación y disminución de la satisfacción laboral, que afectan directamente la eficiencia y productividad de la organización. La formulación del problema se establece de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en los trabajadores del concesionario Lavagna S.A. en el año 2023?

La relevancia del estudio radica en aportar evidencia que permita diseñar estrategias de liderazgo más efectivas, contribuyendo a mejorar el rendimiento del personal y, en consecuencia, los resultados organizacionales.

En el capítulo II, desarrolla los principales conceptos teóricos relacionados con el liderazgo gerencial y el desempeño laboral. Se revisan distintas teorías de liderazgo, con énfasis en el modelo transformacional propuesto por Bass y Avolio (1999). También se abordan dimensiones clave del desempeño, como la eficacia, la eficiencia y la evaluación del rendimiento, sustentadas en modelos reconocidos. Asimismo, se incluyen antecedentes nacionales e internacionales que evidencian cómo estas variables han sido analizadas en diversos contextos, especialmente en el sector automotriz. Algunas investigaciones destacan que, aunque el liderazgo influye en el desempeño, esta relación puede verse condicionada por otros factores organizacionales y culturales.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En el capítulo III, la investigación utiliza un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transversal y correlacional. La población está conformada por los colaboradores del concesionario Lavagna S.A.

Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario estructurado, validado con un alfa de Cronbach de 0.883 para la variable "desempeño laboral". El cuestionario incluye ítems que miden distintas dimensiones del liderazgo y del desempeño. Los datos fueron analizados mediante el software SPSS v25, utilizando pruebas de normalidad y correlación de Spearman. Se consideraron todos los aspectos éticos pertinentes, asegurando el consentimiento informado y la confidencialidad de los participantes.

En el capítulo IV, los resultados estadísticos muestran una correlación general de 0.703 entre liderazgo gerencial y desempeño laboral. En particular, la relación entre liderazgo y productividad obtuvo una correlación más alta (0.764), lo que sugiere una conexión significativa entre ambas variables en ese aspecto.

El análisis descriptivo permitió identificar los perfiles predominantes de liderazgo y niveles de desempeño en el personal, brindando una base sólida para proponer mejoras en la gestión de recursos humanos.

En este capítulo V, se contrastan los hallazgos del estudio con los resultados obtenidos por otros investigadores que han trabajado con las mismas variables. La discusión permitió interpretar las correlaciones encontradas a la luz de marcos teóricos y empíricos previos.

A partir de ello, se plantean las conclusiones principales del estudio y se formulan recomendaciones prácticas para la empresa, enfocadas en mejorar el liderazgo gerencial, la comunicación interna y, en consecuencia, el desempeño laboral del equipo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPÍTULO I. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El liderazgo gerencial no se limita a la toma de decisiones o al control de procesos, sino que abarca diversas dimensiones que influyen directamente en el comportamiento y rendimiento del equipo. En particular, el liderazgo personal se relaciona con la capacidad del gerente para inspirar con el ejemplo, mantener una comunicación efectiva y construir relaciones de confianza. Por su parte, el liderazgo estratégico implica la visión organizacional, la planear a largo plazo y tomar decisiones coherentemente con los propósitos del negocio. Finalmente, el liderazgo orientado a resultados se enfoca en el cumplimiento de metas, el monitoreo de indicadores y la obtención de logros concretos.

Estas dimensiones del liderazgo tienen una relación directa con el desempeño laboral, el cual también puede analizarse desde varias aristas. La productividad refleja cuánto produce un trabajador en un periodo determinado; la eficiencia mide el uso adecuado de los recursos disponibles; la eficacia valora el alcance de los objetivos establecidos; y el análisis de desempeño permite conocer de forma objetiva el rendimiento general del colaborador y su contribución al cumplimiento de los objetivos de la organización.

El sector automotriz global navega por una de las transformaciones más profundas de su historia, impulsada por tres revoluciones simultáneas: la electrificación, la conectividad y la nueva movilidad. La Agencia Internacional de Energía (AIE, 2023) destaca que "el mercado de vehículos eléctricos está experimentando un crecimiento explosivo, con ventas que superaron los 10 millones de unidades en 2022, un aumento de más del 55% interanual", cifra que refleja una transición acelerada desde los motores de combustión.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Sin embargo, la Organización Mundial del Comercio (OMC, 2023) advierte sobre los desafíos geopolíticos, señalando que "las tensiones comerciales y las disrupciones en las cadenas de suministro globales han expuesto la vulnerabilidad de una industria profundamente interconectada". Esta transición es desigual según la región; mientras la OCDE observa que "China, Europa y Norteamérica concentran el 95% de las ventas de vehículos eléctricos", en los países en desarrollo la brecha tecnológica y de infraestructura se amplía.

El Banco Mundial (2023) subraya que "la descarbonización del transporte es crucial para alcanzar los objetivos climáticos globales, pero requiere políticas integrales que incluyan inversión en infraestructura de carga y reformas en el sector eléctrico". Finalmente, la consultora McKinsey & Company (2023) proyecta que "para 2030, hasta el 45% de los ingresos del sector podrían provenir de servicios de movilidad y soluciones de software", lo que redefine radicalmente el modelo de negocio tradicional de una industria que se encuentra en una encrucijada entre su legado y su futuro digital y sostenible.

Estudios internacionales, han evidenciado que el liderazgo gerencial ejerce una influencia significativa sobre el desempeño laboral de los colaboradores en diferentes contextos organizacionales. Por ejemplo, Pérez et al. (2021) realizaron un estudio en empresas del sector automotriz en Estados Unidos y encontraron que los estilos de liderazgo, especialmente el liderazgo transformacional, están positivamente relacionados con mayores niveles de rendimiento, motivación y compromiso de los trabajadores. Asimismo, investigaciones en países como Alemania y España confirman que el liderazgo efectivo impacta positivamente en la motivación y la productividad laboral, impactando favorablemente en los resultados organizacionales. Aunque estos estudios se han llevado a cabo en contextos distintos, aportan antecedentes importantes que respaldan la hipótesis de que el liderazgo gerencial tiene una relación significativa con el desempeño laboral.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En el contexto peruano, este sector se consolida como un mercado de gran dinamismo y potencial en la región, aunque con notables contradicciones. Si bien es "uno de los mercados más estables y con mayor crecimiento proyectado en América del Sur", como afirma la Asociación de Representantes Automotrices del Perú (2024), esta fortaleza se basa casi entirely en las importaciones, con una producción local limitada al ensamblaje de unidades pesadas. El consumidor peruano, cada vez más conectado con las tendencias globales, ha impulsado el dominio de los SUV (camionetas), que ya representan uno de cada dos vehículos vendidos, un fenómeno que los analistas atribuyen a "la versatilidad que ofrece para diversos tipos de terreno y la percepción de mayor seguridad". Sin embargo, este brillo de los vehículos nuevos convive con un robusto y a veces informal mercado de usados, que satisface la demanda de un segmento amplio de la población. Mirando al futuro, el gran desafío y oportunidad reside en la transición energética; un ejecutivo del sector señala que "la movilidad eléctrica avanza a paso firme, pero su masificación depende de incentivos continuos y una infraestructura de carga que aún está en desarrollo". Así, el sector navega entre el impulso de una economía en recuperación, la presión por una mayor formalización y la imperiosa necesidad de transitar hacia un parque automotor más sostenible.

Asi mismo, el sector automotriz en el Perú ha mostrado signos moderados de recuperación tras los efectos de las disrupciones en la cadena global y la volatilidad económica, en 2023, dicho sector creció un 1,03 %, impulsado especialmente por la demanda de vehículos livianos y un aumento en la venta de partes y servicios de mantenimiento (Forbes, 2024). En 2024 continuó la expansión, con un crecimiento de 0,23 %, destacándose el segmento de repuestos, mantenimiento y reparación vehicular (América, 2025). Un fenómeno notable ha sido la creciente penetración de vehículos electrificados: en 2023, las ventas de este tipo de unidades aumentaron 67,3 % respecto al año anterior, alcanzando 4.484 unidades (aunque

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

todavía representan una proporción pequeña del mercado total) (Logística 360, 2024). Este cambio implica nuevas exigencias técnicas, infraestructura especializada y capacitación para concesionarias y talleres.

A nivel local, principalmente en Lima, la competencia entre concesionarias es particularmente intensa, las marcas no solo compiten en el precio del vehículo, sino también en la calidad del servicio posventa, garantías, plazos de entrega, financiamiento y atención al cliente (Aranibar y Pinedo, 2024). En un estudio sobre concesionarias de vehículos ligeros en Lima, se evidenció que muchas empresas combinan la venta automotriz con servicios posventa como parte esencial del modelo de negocio, sin embargo, existe una brecha crítica: algunos talleres asociados a concesionarias registran un nivel de servicio real del 82,67 %, frente a un estándar esperado de 92,2 %, lo que representa un déficit de casi 10 puntos porcentuales que puede traducirse en pérdidas económicas, reputación deteriorada y clientes insatisfechos (Montes et al. 2025).

Las empresas del rubro enfrentan presiones constantes para mejorar la experiencia del cliente, garantizar tiempos rápidos de entrega y ofrecer soluciones integrales que incluyan mantenimiento, financiamiento y garantías extendidas, este panorama competitivo exige líderes capaces de innovar en la gestión de equipos y procesos, para sostener la fidelidad del cliente y mantener la rentabilidad en un mercado en expansión (Kotler & Keller, 2016)

En el concesionario automotriz Lavagna S.A., se han identificado en los últimos periodos diversos indicadores que reflejan dificultades en el rendimiento del personal, como demoras en los plazos de entrega y deficiencias en la atención al cliente y una disminución de la productividad en áreas estratégicas como ventas y posventa, los resultados de encuestas internas evidencian además una percepción de debilidad en el estilo de liderazgo de algunos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

gerentes, especialmente en aspectos vinculados con la comunicación, la definición de objetivos y la motivación hacia el logro de resultados (Chiavenato, 2017).

Estas limitaciones se desarrollan en un entorno empresarial altamente competitivo, donde las concesionarias enfrentan una amplia oferta de marcas, clientes cada vez más exigentes y la necesidad de mantener estándares de servicio posventa (mantenimiento, repuestos y atención técnica) que aseguren la fidelización y sostenibilidad del negocio, en consecuencia, la eficiencia operativa y la satisfacción de los usuarios dependen directamente del desempeño del personal y de la calidad del liderazgo gerencial ejercido dentro de la organización.

De este modo, la evidencia indica una relación estrecha entre las deficiencias en las áreas del liderazgo gerencial y los respectivos niveles subóptimos de desempeño laboral, lo que hace necesario analizar de manera rigurosa cómo las prácticas de liderazgo en Lavagna S.A. inciden en la productividad, la eficiencia, la eficacia y la evaluación del desempeño de los trabajadores.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores del Concesionario Automotriz Lavagna S.A., en el distrito de La Victoria, Lima Metropolitana, durante el año 2023?

1.2.2 Preguntas específicas

¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y la productividad de los trabajadores del Concesionario Automotriz Lavagna S.A., en el distrito de La Victoria, Lima Metropolitana, durante el año 2023?

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y los niveles de eficiencia y eficacia de los trabajadores del Concesionario Automotriz Lavagna S.A., en La Victoria, Lima Metropolitana, durante el año 2023?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y la evaluación del desempeño de los trabajadores del Concesionario Automotriz Lavagna S.A., en La Victoria, Lima Metropolitana, durante el año 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar si existe relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral del concesionario automotriz, Lavagna S.A, La Victoria, Lima (2023).

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar si el liderazgo gerencial tiene relación con la productividad de los trabajadores del concesionario automotriz Lavagna S.A. La Victoria, Lima (2023).
2. Determinar si el liderazgo gerencial tiene relación con la eficiencia y eficacia de los trabajadores del concesionario automotriz Lavagna S.A. La Victoria, Lima (2023).
3. Determinar si el liderazgo gerencial tiene relación con la evaluación del desempeño de los trabajadores del concesionario automotriz Lavagna S.A. La Victoria, Lima (2023).

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

La presente investigación se sustenta en el análisis de la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en un concesionario automotriz, considerando que ambos factores constituyen ejes fundamentales para la competitividad y sostenibilidad organizacional.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Desde una perspectiva teórica, el liderazgo gerencial no solo implica la capacidad de dirigir, sino también la de influir en las conductas, motivaciones y actitudes del personal, promoviendo un entorno laboral favorable para alcanzar los objetivos institucionales (Chiavenato, 2017).

Diversas teorías administrativas y psicológicas han demostrado que el estilo de liderazgo ejercido por los directivos incide directamente en la productividad, la satisfacción laboral y el compromiso de los equipos. En este sentido, modelos como el liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el liderazgo situacional proporcionan marcos conceptuales que permiten comprender cómo los gerentes pueden impactar en la eficiencia y eficacia de los colaboradores (Bass & Avolio, 1994; Hersey, Blanchard & Johnson, 2012).

Asimismo, el desempeño laboral se entiende como una expresión visible de las competencias, capacidades y actitudes de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones. La literatura especializada destaca que el desempeño no depende únicamente de las capacidades individuales, sino también de factores organizacionales, entre los cuales el liderazgo ocupa un lugar determinante (Robbins & Judge, 2019).

Por tanto, la investigación se justifica teóricamente en la necesidad de explicar y profundizar cómo el liderazgo gerencial influye en los niveles de desempeño laboral dentro del sector automotriz. El para qué se centra en contribuir al fortalecimiento de modelos de gestión que promuevan resultados sostenibles, eficientes y de calidad, aptos para optimizar la experiencia del cliente y la productividad organizacional.

Finalmente, esta investigación asume un compromiso con el rigor metodológico, garantizando que la relevancia práctica se derive del análisis de variables independientes y válidas, con el fin de obtener conclusiones confiables y aplicables al contexto del concesionario automotriz.

Justificación práctica

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En el ámbito organizacional, la relevancia de este trabajo se fundamenta en su directa al concesionario automotriz Lavagna S.A., ya que proporciona evidencia empírica sobre cómo el liderazgo gerencial repercute en el desempeño laboral de los colaboradores. Esta relación resulta crucial para el sector automotriz, donde la eficiencia en procesos de venta y posventa, la calidad del servicio ofrecido al cliente y la reducción de retrasos en los tiempos de entrega constituyen factores decisivos para la competitividad y sostenibilidad (Monzón & Mora, 2023; López Fuentes, 2016).

Además, los hallazgos no solo beneficiarán a la empresa en términos de competitividad, rentabilidad y fidelización de clientes, sino que también impactarán en el bienestar del personal, al propiciar un entorno laboral más equitativo, motivador y con oportunidades de desarrollo profesional (Bass & Avolio, 1994; Robbins & Judge, 2019).

El propósito práctico de la investigación consiste en generar información útil que oriente la implementación de acciones de liderazgo estratégicas orientadas a potenciar el desempeño en el trabajo, optimizar los procesos internos y asegurar una experiencia de cliente de calidad en un mercado cada vez más exigente.

Finalmente, esta investigación reafirma un compromiso con el rigor metodológico, asegurando que la relevancia práctica se obtendrá del análisis de variables independientes y válidas, lo que permitirá formular conclusiones confiables, transferibles y útiles para tomar una decisión estratégica en el concesionario automotriz**.**

Justificación metodológica

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo y correlacional, lo cual resulta adecuado para analizar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en el concesionario automotriz Lavagna S.A. Este método se

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

elige debido a la necesidad de obtener resultados objetivos, confiables y generalizables sobre la población estudiada (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

El uso de encuestas estructuradas, validadas por juicio de expertos y sometidas a pruebas de confiabilidad como el alfa de Cronbach, asegura la precisión de la información recopilada, garantizando la validez de las mediciones de las variables. Asimismo, el análisis correlacional mediante coeficientes estadísticos como el Rho de Spearman resulta pertinente, ya que permite identificar con claridad la dirección y fuerza de la correlación entre el liderazgo gerencial y el desempeño en el trabajo (Field, 2018).

El propósito metodológico de este diseño radica en proporcionar evidencia empírica que constituya un sustento para la toma de decisiones estratégicas en el concesionario automotriz, orientadas a fortalecer las prácticas de liderazgo y mejorar los niveles de desempeño. A la vez, la metodología aplicada se constituye en un marco sólido que puede ser replicado en futuras investigaciones, tanto en el sector automotriz como en otros ámbitos empresariales, contribuyendo al desarrollo de modelos de gestión sostenibles.

En síntesis, la investigación mantiene un compromiso explícito con el rigor metodológico y la validez científica, asegurando que la relevancia práctica de los resultados se derive del análisis de variables independientes, válidas y confiables, de esta manera, se garantiza la coherencia entre los objetivos, las hipótesis y el método empleado, aportando conclusiones sólidas, verificables y aplicables al contexto del concesionario automotriz Lavagna S.A. y, por extensión, al sector automotriz peruano.

1.5 Limitaciones de la investigación

A pesar de los avances y logros alcanzados en este estudio, podemos identificar algunas limitaciones, al utilizar encuestas como principal instrumento de recolección de datos, la información depende de la percepción y sinceridad de los trabajadores, lo que puede generar

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

sesgos de respuesta. Del mismo modo, el carácter transversal del estudio limita la posibilidad de examinar el comportamiento temporal de las variables, ya que los datos se recogieron en un único momento.

Otra limitación se relaciona con la disponibilidad de los participantes para responder los cuestionarios, debido a sus horarios de trabajo y responsabilidades operativas. Aunque se logró obtener la totalidad de las encuestas, el tiempo reducido para aplicarlas pudo haber influido en la profundidad de algunas respuestas.

1.6 Viabilidad de la investigación

Viabilidad metodológica

El estudio es completamente viable desde el punto de vista metodológico, ya que cuenta con la unidad de investigación, que en este caso es la empresa donde se realiza el estudio. Se dispone del equipo de trabajo necesario para recopilar y analizar los datos, además de tener disponibilidad de la muestra objeto de estudio, conformada por empleados y directivos de la organización. La metodología seleccionada, basada en encuestas estructuradas y análisis estadísticos, es adecuada para afrontar los objetivos planteados y permite obtener resultados confiables y válidos para la interpretación de las variables investigadas.

Viabilidad social

El estudio es socialmente viable, pues busca resolver un problema que genera bienestar en la empresa, favoreciendo tanto al personal como a la organización en su totalidad. El estudio contribuye a optimizar las condiciones laborales y fomenta un ambiente de colaboración y desarrollo dentro de la organización. Además, los beneficios derivados de los hallazgos se reflejan en la comunidad, promoviendo el crecimiento y la estabilidad laboral, lo que a su vez tiene un impacto positivo en la sociedad en general.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Viabilidad económica

Respecto a la viabilidad económica, se cuenta con el factor financiero para cubrir los gastos correspondientes a la investigación, ya que los tesistas cuentan con recursos propios para cubrir las necesidades financieras del estudio.

1.7 Limitaciones

La principal limitación del estudio fue el tiempo disponible para la recolección de datos, ya que el trabajo de campo se realizó en un periodo corto debido a la carga laboral y disponibilidad de los colaboradores del concesionario automotriz Lavagna S.A. Esta restricción temporal impidió ampliar el número de mediciones o realizar un seguimiento longitudinal que permitiera observar la evolución entre las variables a lo largo del tiempo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Kanlaya y Thaweepaiboonwong (2023) desarrollaron un estudio en una empresa de manufactura de autopartes ubicada en la Eastern Seaboard Industrial Estate, en la provincia de Rayong, Tailandia. El objetivo de su investigación fue analizar la relacion del liderazgo transformacional, la calidad de la relación entre líder y colaborador y desempeño laboral. Esta investigación resulta especialmente relevante al considerar que el entorno automotriz se caracteriza por su alta exigencia operativa, fuerte competitividad y necesidad constante de innovación y eficiencia. El enfoque fue cuantitativo con un diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 256 colaboradores, seleccionados mediante muestreo intencional. Para recoger datos se usó un cuestionario estructurado que evaluaba las percepciones de liderazgo, la calidad de la relación con los supervisores, el nivel de satisfacción laboral y el rendimiento individual. Los datos se analizaron a través de estadísticas descriptivas y correlacionales. Los indicadores de ajuste del modelo confirmaron una buena validez estructural (CMIN/DF = 2.169; CFI = 0.952; RMSEA = 0.068, entre otros). Se encontró que el liderazgo gerencial ejerce un efecto directo, positivo y estadísticamente significativo sobre el desempeño laboral. Asimismo, se observó que la satisfacción laboral actúa como una variable mediadora, fortaleciendo la relación entre ambas variables. Por otro lado, la calidad del intercambio líder-miembro también mostró una influencia positiva sobre el desempeño, lo cual resalta la importancia de establecer relaciones interpersonales sólidas entre líderes y subordinados.

Ahmad Azmy, Hartono y Mirza (2023) plantearon el objetivo de analizar la relación del liderazgo transformacional en el desempeño en el trabajo, en el contexto de empresas dedicadas a la fabricación de componentes para vehículos en el sector automotriz de Indonesia. La

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

investigación adoptó un enfoque cuantitativo. La muestra se compuso por 101 empleados, seleccionados mediante muestreo intencional, pertenecientes a empresas del sector automotor. Para recoger datos, se aplicaron cuestionarios. Los datos se analizaron empleando el método de mínimos cuadrados parciales (Partial Least Squares, PLS), una técnica estadística multivariada adecuada para explorar relaciones entre variables latentes en muestras de tamaño moderado. Los resultados principales indicaron que el liderazgo transformacional ejerce un efecto directo, positivo y estadísticamente significativo sobre el desempeño en el trabajo. Así también, se comprobó que la satisfacción laboral cumple una función mediadora, es decir, este enfoque de liderazgo incrementa el desempeño laboral del personal de manera más efectiva cuando se incrementa, paralelamente, la satisfacción en el entorno laboral. En cuanto a su relevancia para el sector automotriz, los hallazgos destacan la importancia de contar con líderes que inspiren, motiven y generen compromiso en sus equipos, especialmente en un entorno tan competitivo como la industria de autopartes, donde la productividad y la calidad del trabajo son factores estratégicos.

Vargas-Salgado y Gómez-Bull (2022) desarrollaron un estudio empírico donde investigaron el impacto del liderazgo transformacional en el rendimiento operativo y la transferencia de conocimiento en empresas del sector automotriz en Colombia y México. La investigación empleó un diseño correlacional de corte transversal, con una muestra compuesta por 150 gerentes y empleados del sector. Empleando un cuestionario con escalas internacionalmente validadas: el Leadership Practices Inventory (LPI) para la medición del liderazgo transformacional, y conjuntos de ítems centrados en comunicación y compartición de información para evaluar el intercambio de conocimiento. El desempeño operativo fue medido a través de indicadores internos relacionados con productividad y eficiencia. El análisis de datos se llevó a cabo mediante regresiones lineales múltiples y análisis factorial para validar las

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

escalas utilizadas. Los resultados evidenciaron un efecto estadísticamente significativo del liderazgo transformacional en la transferencia de conocimiento ($p < 0.01$), y de esta última sobre el desempeño operativo (coeficiente beta = 0.45, $p < 0.001$). Además, se aplicó el modelo de mediación de Baron y Kenny, confirmando que la transferencia de conocimiento actúa como variable mediadora entre liderazgo y desempeño. Este estudio demuestra que la existencia de un liderazgo transformacional efectivo no solo promueve la transferencia de conocimientos, sino que también mejora significativamente el desempeño en las organizaciones automotrices. Los hallazgos destacan la importancia de fortalecer las competencias de liderazgo gerencial como una estrategia para influir tanto directa como indirectamente en la eficiencia operativa, particularmente en contextos donde la gestión del conocimiento resulta clave.

Vasileva y Datta (2021) realizaron un estudio en el Reino Unido para analizar cómo impactan de diferentes estilos de liderazgo en la motivación laboral dentro del sector automotriz. El enfoque metodológico fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, utilizando un cuestionario autoaplicado a 100 empleados de dicho sector. El instrumento evaluó seis estilos de liderazgo: democrático, autocrático, laissez-faire, situacional, transformacional y carismático, los cuales fueron considerados como variables independientes. La motivación laboral se estableció como la variable dependiente. Aunque los autores no detallan con precisión la escala empleada, el análisis de los datos sugiere la utilización de métodos estadísticos correlacionales y regresivos para medir el efecto de cada estilo sobre la motivación. Los resultados demostraron que, si bien todos los estilos ejercieron una influencia positiva, el liderazgo transformacional y el democrático fueron los más efectivos para fortalecer la motivación de los trabajadores, mientras que el autocrático y el carismático mostraron efectos menos significativos. Este estudio proporciona evidencia empírica sobre la relevancia del estilo de liderar como elemento determinante del comportamiento motivacional en contextos

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

industriales, resaltando el valor del liderazgo participativo en entornos dinámicos como el sector automotor.

Fong-Yi et al. (2020) propusieron examinar el papel del liderazgo transformacional en la influencia del comportamiento organizacional, específicamente en términos de compromiso laboral, desempeño de tareas y comportamiento de ayuda. El diseño metodológico se basó en un enfoque cuantitativo longitudinal, con datos recopilados desde múltiples fuentes y en distintos momentos, a fin de minimizar el sesgo por varianza del método común. Tomando como muestra 507 profesionales de enfermería, organizados en 44 equipos de trabajo. A través de un análisis jerárquico retrospectivo, los autores evaluaron la relación entre el liderazgo transformacional y variables como la responsabilidad laboral, el desempeño en tareas y los comportamientos de ayuda, controlando variables sociodemográficas como edad, género y nivel educativo. Los hallazgos evidenciaron que el liderazgo transformacional presentó una relación estadísticamente significativa con el compromiso laboral ($ß = 0.18$, $SE = 0.06$; $p < 0.01$). A su vez, el compromiso laboral mostró una asociación positiva con el desempeño de tareas ($b = 0.23$, $SE = 0.07$; $p < 0.001$) y con el comportamiento de ayuda ($b = 0.24$, $SE = 0.07$; $p < 0.001$). No obstante, el liderazgo transformacional no se relacionó de forma significativa con el comportamiento de ayuda de manera directa ($b = 0.10$, $SE = 0.07$; ns), ni con la realización de tareas de forma directa ($b = 0.12$, $SE = 0.08$; ns), lo cual sugiere un rol mediador del compromiso en el trabajo. En conclusión, los hallazgos confirman que el liderazgo transformacional promueve actitudes y comportamientos laborales positivos a través del fortalecimiento del compromiso organizacional, validando su efecto indirecto en el desempeño y la conducta prosocial dentro de los equipos de trabajo.

Lai et al. (2020) realizaron un estudio de alcance internacional con el objetivo de analizar el efecto del liderazgo transformacional sobre el compromiso laboral y el rendimiento

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

en el puesto. La investigación se desarrolló con 400 empleados (muestra) pertenecientes a empresas de diversos sectores —incluyendo manufactura y tecnología— ubicadas en diferentes regiones asiáticas y en Estados Unidos. Se utilizó una metodología cuantitativa mediante encuestas estructuradas administradas en línea, garantizando el anonimato de los participantes. Las variables principales del estudio incluyeron el liderazgo transformacional, evaluado a través del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ); el compromiso laboral; y el desempeño laboral, medido mediante escalas tipo Likert. Para analizar la información recabada, los autores aplicaron Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM), lo que permitió identificar tanto efectos directos como indirectos entre las variables. Los resultados evidenciaron que el liderazgo transformacional ejerce una influencia directa y estadísticamente significativa en el rendimiento sobre el rendimiento en el puesto ($p < 0.001$), y también un efecto indirecto a través del compromiso laboral, que actúa como variable mediadora. La prueba de mediación mediante el método de bootstrap confirmó la significancia de este efecto indirecto. En conjunto, el liderazgo transformativo es un factor determinante en la mejora del desempeño individual, especialmente en contextos organizacionales que requieren altos niveles de compromiso y adaptabilidad. Este antecedente resulta especialmente relevante para sectores altamente competitivos como el automotriz, donde el liderazgo efectivo puede ser un catalizador clave para la productividad y la innovación.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Huaranga (2023), tuvo como objetivo relacionar al líder gerencial y su función laboral de los colaboradores. El método que se utilizó fue de una orientación cuantitativa en un diseño no experimental y la muestra fueron 140 encuestados. El total obtenido fue el siguiente: que según ρ de Spearman 0,951, y el grado de correlación estadística $p < 0,05$ el líder gerencial se conecta con las actividades laborales, con un ρ 0,843, y correlación $p < 0,05$, la influencia

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

idealizada se relaciona con el desempeño de las labores de los empleados, con un ρ 0,777 y correlación < 0,05, la reacción intelectual tiene conexión con la actividad contextual y con un ρ 0,942, y correlación < 0,05 esta motivación se inspira y se asocia con un nivel favorable de desempeño en los colaboradores.

Pérez y Sánchez (2022) examinaron el impacto del liderazgo gerencial en el desempeño laboral del personal en empresas automotrices. Mediante un diseño cuantitativo, no experimental, con una muestra de 120 empleados y supervisores de plantas ensambladoras de vehículos. Se utilizaron cuestionarios estructurados. Para el análisis estadístico, se aplicaron pruebas de correlación de Spearman y regresión lineal múltiple, identificándose una correlación positiva y significante ($p < 0.05$) entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, especialmente en áreas vinculadas a la mejora continua y la innovación. Los autores concluyen que el fortalecimiento de las competencias de liderazgo en mandos gerenciales es clave para incrementar la motivación en las plantas automotrices peruanas.

Malca y Callao (2022), el objetivo fue realizar una propuesta de un tipo de líder gerencial que contribuye a mejorar las actividades laborales de los empleados en la Municipalidad de Jaén. El método de tipo cuantitativo, no experimental de diseño transaccional, básico propositivo, con técnica encuesta se trabajó una muestra de 91 empleados. De todo el total nos evidencio que el 63% indicó que los empleados casi nunca le reiteran cumplir el reglamento interno, el 73% indicó que los funcionarios nunca toman medidas correctivas a la ineficiencia. La propuesta de un modelo de liderazgo presenta fundamentos filosóficos y conceptuales nos permite una mejora del desempeño laboral del empleado, para esto se requiere personas con otro enfoque con confianza para lograr la autoconfianza, y unir los esfuerzos con los objetivos organizacionales. En conclusión, los gerentes transformadores que sensibilicen a los empleados a hacer y valorar.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Ramírez (2021), tuvo como objetivo la identificación de la gerencia en la competencia entre empleados. La metodología fue de modo básico, de grado correlativo y descriptivo, el método fue no experimental transeccional, la población fueron 141 personas y la muestra son 103 trabajadores. Las conclusiones fueron una evidencia que el líder personal influye en la competitividad laboral, asimismo tiene influencia respecto a su relación con el liderazgo de resultados, La alta dirección tiene una influencia muy importante con el área Psicológica, el líder gerencial tiene una influencia importantísima con lo Psicosocial y el líder gerencial evidencia relación en la competitividad de los empleados. En conclusión, se pudo identificar que el nivel de influencia en el liderazgo gerencia, es significativo, lo que conlleva a analizar que, al emplearse el liderazgo gerencial eficientemente en la entidad, se puede incrementar la productividad de las empresas.

Monzón y Mora (2023), tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional percibido por los trabajadores del sector automotriz retail. Metodología: De nivel correlacional y diseño no experimental. Se aplicaron dos instrumentos para el realizado por Carless y Wearing (2000), para la variable liderazgo transformacional y el de Charbonnier y Roussel (2012), para la variable desempeño laboral, aplicados a 305 empleados. Resultados: Los hallazgos del test de correlación revelaron la presencia de una relación (r) de 0.566 (p valor < 0.05), lo que señala una correlación de nivel moderado significativa. Los resultados del estudio concuerdan con investigaciones anteriores en el área, aunque el coeficiente de correlación es un poco más elevado en comparación con algunas de las investigaciones mencionadas. Estas discrepancias pueden ser resultado de cambios en los entornos culturales y sectoriales donde se llevaron a cabo los distintos estudios. Para concluir, se demuestra una correlación positiva entre ambas variables dentro del sector automotriz de alimentación. al por menor de Arequipa, corroborando la hipótesis general propuesta.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Vargas y Gómez (2022), tuvieron el propósito realizar el análisis la relación del liderazgo transformacional en el desempeño operativo, considerando el papel mediador de la transferencia de conocimiento en la industria automotriz de la frontera norte. Método: de tipo cuantitativo, diseño no experimental. Encuestando a 300 colaboradores, empleando un ciuestionario de 17 items, en escala de Likert. Resultados: En relación al liderazgo en estudio y el intercambio del conocimiento se obtuvo un coeficiente de 0,464, y un valor t de 10,976,; en relación al liderazgo transformacional y el desempeño operativo, se obtuvo un coeficiente de 0,291 y un valor t de 5,587 y respecto a la relación entre el intercambio de conocimiento y el desempeño operativo, se obtuvo un coeficiente de 0,381 y un valor t de 6,776. Conclusiones: Los descubrimientos señalan que, el liderazgo transformacional tiene una relación positiva en el rendimiento operativo, mediante la transmisión de conocimientos en los trabajadores. En este contexto industrial, el líder transformacional fortalece en los seguidores la percepción de los problemas desde diversas perspectivas, además del escenario de las ventajas que obtendrán. Además, a los colaboradores les agrada divulgar sus saberes, pues de esta manera actualizan y optimizan las prácticas de trabajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Liderazgo Gerencial

2.2.1.1. Definición

El liderazgo gerencial es la forma en que los gerentes ejercen su autoridad en el entorno laboral, asegurando que se alcancen los objetivos organizacionales. “Cubre cómo los gerentes planifican y organizan el trabajo en su área de responsabilidad y, en particular, cómo se relacionan y tratan con sus colegas y miembros del equipo” (Maxwell, 2018, p.21). Este estilo de liderazgo implica la manera en que planifican, organizan y dirigen el trabajo en sus áreas de responsabilidad (Goleman, 2010). Además, promueve relaciones laborales efectivas. En

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

síntesis, el liderazgo gerencial no solo se refiere a la dirección y supervisión, sino también a la manera en que los gerentes influyen en sus subordinados para alcanzar los resultados deseados, mediante la gestión de procesos y relaciones interpersonales.

2.2.1.2. Teorías

1. Teoría del liderazgo transformacional

La teoría del liderazgo transformacional fue propuesta originalmente Burns (1978) y luego desarrolllada por Bass y Avolio (1994), quienes sostienen que los líderes efectivos no se limitan a dirigir o controlar, sino que inspiran, motivan y transforman las actitudes y valores de sus colaboradores, generando un compromiso genuino con los objetivos organizacionales, Deng et al. (2023) realizaron un análisis integral de más de tres décadas de investigaciones sobre liderazgo y concluyeron que el liderazgo transformacional presenta efectos de magnitud media a alta sobre diversos resultados individuales, grupales y organizacionales. Además, demostraron que otros modelos recientes (liderazgo auténtico, ético o servidor) no superan la eficacia del modelo transformacional, el cual sigue siendo uno de los enfoques más validados empíricamente en el ámbito organizacional.

En esta teoría, los líderes exhiben cuatro comportamientos esenciales: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración personalizada, los cuales fomentan la creatividad, el compromiso y la satisfacción laboral (Bass & Avolio, 1994; Deng et al., 2023). En el contexto del liderazgo gerencial, estos principios resultan fundamentales para promover un desempeño laboral eficiente y sostenible.

El modelo de Bass y Avolio se basa en cuatro dimensiones fundamentales, conocidas como las “4 I’s”:

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

- Influencia idealizada (carisma): el líder da ejemplo al proyectar seguridad, legitimidad y principios morales.
- Motivación inspiracional: inspira a los trabajadores hacia objetivos compartidos articulando una visión compleja e inequívoca.
- Estimulación intelectual: promueve la resolución independiente de problemas, la creatividad y la originalidad.
- Consideración individualizada: reconoce y apoya a cada trabajador según sus necesidades y capacidades únicas.

En el contexto del liderazgo gerencial, estas dimensiones resultan especialmente relevantes, ya que los gerentes no solo deben coordinar recursos y procesos, sino también influir en la motivación y el desempeño de sus equipos, los hallazgos del estudio demuestran una fuerte relación entre el liderazgo gerencial y las dimensiones del desempeño laboral (productividad, eficiencia/eficacia y evaluación del desempeño). Dicho hallazgo se explica a la luz de la teoría transformacional: los líderes que comunican expectativas claras, reconocen logros y brindan acompañamiento cercano tienden a generar equipos más productivos, eficientes y con percepciones más favorables de su rendimiento (Deng et al., 2023).

Asimismo, el liderazgo transformacional se adapta al entorno competitivo del sector automotriz, donde se requieren líderes capaces de enfrentar cambios, inspirar confianza en su personal y orientar los procesos hacia resultados de calidad, en este sentido, el liderazgo ejercido en Lavagna S.A. refleja cómo la aplicación práctica de esta teoría contribuye a superar barreras organizacionales como la falta de comunicación entre áreas o la deficiente estandarización de procesos (Deng et al., 2023).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Por lo tanto, esta investigación usará esta teoria porque la variable liderazgo gerencial encuentra en la teoría transformacional su sustento teórico más adecuado para comprender su influencia en el desempeño laboral, al integrar tanto el plano motivacional como el operativo, logrando que el gerente no solo dirija, sino que transforme la conducta y los resultados de sus colaboradores.

2. Teoría del liderazgo situacional

Según la idea de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard (1969), la eficacia de un líder depende, más que de un único estilo eficaz, de su capacidad de adaptación su comportamiento a las características, madurez y disposición del grupo de trabajo, esta flexibilidad permite responder adecuadamente a las demandas del entorno y del equipo, promoviendo un equilibrio entre dirección y apoyo, un estudio reciente de Xin et al. (2024) evidenció que la teoría del liderazgo situacional continúa siendo relevante en entornos organizacionales contemporáneos, demostrando su eficacia para ajustar el liderazgo según la competencia y compromiso de los colaboradores, lo que contribuye al fortalecimiento de la motivación y la productividad, según los autores, esta adaptabilidad resulta esencial para sostener climas laborales saludables y eficientes, especialmente en sectores donde las condiciones y exigencias varían constantemente, como el automotriz.

3. Teoría de las Relaciones Humanas

En respuesta a los métodos inflexibles y mecánicos de gestión encarnados en la teoría tradicional de Taylor y Fayol, nació en la década de 1930 la Teoría de las Relaciones Humanas. Este método enfatiza cuán cruciales son los aspectos sociales y emocionales en el lugar de trabajo, al demostrar que la productividad depende también del bienestar psicológico y las relaciones humanas dentro de la organización.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

El principal exponente, Elton Mayo, realizó estudios que evidenciaron que el comportamiento laboral está profundamente influido por los aspectos emocionales y sociales. Mayo concluyó que los trabajadores no son simples engranajes dentro del sistema productivo: sus emociones, motivaciones y relaciones interpersonales impactan directamente en su desempeño, asimismo, identificó que los empleados tienden a formar lazos informales dentro del entorno laboral, los cuales influyen más en su comportamiento que las normas formales de la empresa, cuando existen canales de comunicación abiertos y los trabajadores sienten que su opinión es valorada, la productividad mejora notablemente (Mulder, 2017).

Desde esta perspectiva, los líderes deben ser sensibles a las necesidades del personal y fomentar la colaboración en lugar de imponer decisiones de manera autoritaria, el reconocimiento, el sentido de pertenencia y las buenas relaciones interpersonales impulsan la productividad tanto (o incluso más) que los incentivos económicos.

En consecuencia, la Teoría de las Relaciones Humanas sostiene que las interacciones y el bienestar emocional de los empleados son factores esenciales para el éxito organizacional. Proteger el entorno de trabajo y promover una cultura de respeto y cooperación contribuye al aumento de la productividad, la satisfacción y la estabilidad laboral. En términos prácticos, la aplicación de esta teoría permite fortalecer la comunicación interna, elemento clave para el desempeño sostenido de las empresas del sector automotriz (Peiró, 2021).

2.2.1.3. Dimensiones

a) Liderazgo Personal

El liderazgo personal, también denominado autogestión, se refiere a la capacidad del líder para reconocer y gestionar conscientemente sus propios pensamientos, emociones y acciones mientras ejerce su función de liderazgo. Este tipo de liderazgo se caracteriza por una

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

estabilidad emocional y una autoestima sólida, que le permiten superar obstáculos mentales, descubrir un propósito y un sentido en su vida, mejorar sus hábitos, calidad de vida y actitudes, así como potenciar sus talentos y habilidades personales (López, 2021).

Teóricamente, el liderazgo personal se encuentra en la dimensión intrapersonal del liderazgo, la cual enfatiza la autoevaluación, el autocontrol y la inteligencia emocional como elementos fundamentales para un desempeño efectivo y sostenible del líder (Goleman, 1995; Boyatzis, 2006). Esta dimensión refleja la capacidad del gerente para gestionar sus propias emociones, actuar con empatía y mantener un equilibrio entre las exigencias laborales y el bienestar personal, elementos esenciales para ejercer una influencia positiva sobre su equipo.

Indicadores:

- Empatía del líder
- Apoyo solidario del líder
- Apoyo en situaciones difíciles
- Motivación mediante incentivos económicos
- Bienestar laboral a través del descanso

b) Liderazgo Estratégico

El liderazgo estratégico se orienta a definir una visión clara del futuro organizacional, estableciendo metas que alinean los recursos, las personas y los procesos hacia los objetivos institucionales, implica la capacidad del líder para anticipar cambios, tomar decisiones estratégicas y fomentar una cultura de innovación y compromiso dentro del equipo de trabajo, de acuerdo con Northouse (2021), este tipo de liderazgo combina la dirección operativa con la visión a largo plazo, generando cohesión entre los valores, la misión y la estrategia organizacional.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Asimismo, el liderazgo estratégico requiere una comunicación permanente, coordinación eficaz y desarrollo de habilidades que permitan integrar los esfuerzos individuales en un propósito común (Yukl, 2013). En contextos empresariales dinámicos, como el sector automotriz, este liderazgo orienta al personal hacia la consecución de resultados sostenibles.

Indicadores:

- Comunicación continua líder–trabajador
- Compromiso hacia las metas
- Innovación en herramientas de trabajo
- Planificación estratégica de recursos humanos (días libres, rotaciones, tareas)

c) Liderazgo de Resultados

El liderazgo orientado a resultados enfatiza la eficiencia, la disciplina y el desempeño, según Bass y Riggio (2006), este enfoque promueve la fijación de objetivos claros, la evaluación continua del rendimiento y la motivación del personal para alcanzar metas superiores. Este tipo de liderazgo integra la planificación, la supervisión y la retroalimentación como mecanismos para optimizar el desempeño individual y colectivo, fortaleciendo la capacidad organizacional para lograr resultados medibles. Además, fomenta la formación continua, la colaboración y el reconocimiento de los logros, elementos que incrementan la satisfacción y el compromiso laboral (Deng et al., 2023).

Indicadores:

- Capacitación continua del líder
- Profesionalismo demostrado
- Delegación efectiva de actividades
- Colaboración líder–trabajador

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

- Celebración de logros
- Superación personal del líder

2.2.2. Variable 2: Desempeño de los trabajadores

2.2.2.1. Definición

El desempeño laboral se refiere a la eficacia con la que los trabajadores cumplen con sus responsabilidades para alcanzar los objetivos compartidos, acatando las normas y directrices establecidas por la empresa. También se describe como el conjunto de rasgos humanos, incluyendo las cualidades, habilidades y experiencias de cada persona, que interactúan entre sí, con sus responsabilidades laborales y con las políticas de la organización para ayudarles a lograr resultados sobresalientes (Malca y Callao, 2022).

2.2.2.2. Teorías

1. Teoría de la motivación

Según la Teoría de la Motivación Humana de Maslow, una jerarquía de necesidades intrínsecas, desde las más fundamentales (fisiológicas) hasta las más sofisticadas (autorrealización), rige el comportamiento humano. Esta idea sostiene que las personas se ven impulsadas a satisfacer demandas de nivel inferior antes de pasar a deseos de nivel superior. Una pirámide de cinco niveles es una representación gráfica común de esta disposición.

De acuerdo con Zhou y Siu (2015), esta teoría explica que las personas priorizan la satisfacción de las necesidades básicas antes de avanzar hacia niveles superiores de crecimiento personal y profesional, en el ámbito laboral, la jerarquía de Maslow permite comprender cómo la motivación influye en la productividad y el compromiso de los empleados.

Para citar la idea central de su teoría, se puede usar la siguiente cita del propio Maslow: "Es bastante cierto que el hombre vive solo para el pan, cuando no hay pan. Pero ¿qué le ocurre

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

a los deseos del hombre cuando hay un montón de pan y cuando tiene la tripa llena crónicamente?" (Maslow, 1943, p. 375).

Por lo tanto, este estudio utilizará esta teoría para fundamentar la variable de desempeño laboral.

2. Teoría instintiva

La teoría instintiva sostiene que la conducta humana es impulsada por instintos innatos, es decir, por patrones de comportamiento heredados que favorecen la supervivencia y adaptación del individuo, de acuerdo con Tranquillo y Stecker (2016), los psicólogos McDougall, James y Freud propusieron que las acciones humanas se originan en impulsos biológicos como el amor, el miedo o la limpieza, que orientan las reacciones del individuo ante diferentes situaciones, aunque esta teoría fue superada por enfoques más modernos, constituye una base inicial para entender el origen natural de la motivación.

3. Teoría de los impulsos y necesidades

Esta teoría plantea que las conductas humanas surgen como respuesta a la necesidad de reducir tensiones fisiológicas internas, cuando estas necesidades no están satisfechas, se genera un estado de desequilibrio que impulsa a la persona a actuar para restablecerlo.

Según Menges et al. (2016), la motivación de reducción de impulsos indica que las personas se comportan de determinada manera para satisfacer sus necesidades básicas y alcanzar un estado de equilibrio fisiológico y psicológico, este enfoque dio origen a modelos posteriores sobre las necesidades humanas.

2.2.2.3. Dimensiones

a) Productividad de los trabajadores

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Esta es una medición de la eficiencia de la fuerza laboral. Es una cuantía la eficiencia de las personas, equipos o máquinas para transformar insumos en productos utilizables. El rendimiento de la producción mide la conexión entre el sistema de producción, y cada bien utilizado para la producción (Coll, 2020). El indicador de la productividad laboral indica una eficiencia del uso de varios factores de producción. La inversión en cuanto al personal es muy importante y es clave para el aumento la productividad. En conclusión, la buena gestión en el área de RR.HH. y las funciones de este son elementos estratégicos importantes de una organización (Universidad Internacional de La Rioja, 2022).

Indicadores:

- Actitud positiva y proactiva.
- Colaboración con los compañeros.
- Flexibilidad ante los cambios.
- Apoyo recibido del líder.

b) Eficiencia y eficacia

La eficiencia se asocia con el uso óptimo de los recursos para cumplir una tarea, mientras que la eficacia se relaciona con la consecución de los objetivos propuestos. Ambas dimensiones reflejan la capacidad del trabajador para gestionar su tiempo, priorizar actividades, mantener el orden y adaptarse a las exigencias organizacionales, de acuerdo con Ventura (2017), la eficiencia permite analizar cómo se utilizan los recursos durante el proceso de trabajo, mientras que la eficacia se centra en los resultados logrados frente a las metas establecidas.

En este sentido, un desempeño eficiente y eficaz requiere disciplina, organización y cumplimiento de las normas, lo cual contribuye al funcionamiento integral de la empresa.

Indicadores:

- Organización del tiempo de trabajo.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

- Priorización de procedimientos.
- Adecuación a normas y procesos.
- Finalización de tareas en el tiempo establecido.
- Mantenimiento del orden al finalizar las actividades.

c) Evaluación del desempeño

El desempeño de los empleados se mide y analiza a través de un procedimiento metódico llamado evaluación del rendimiento en función de los objetivos organizacionales, de acuerdo con Chiavenato (2017), esta herramienta permite a los gerentes valorar el grado de cumplimiento de las metas, identificar fortalezas, detectar oportunidades de mejora y diseñar estrategias de desarrollo profesional.

Además, la evaluación del desempeño contribuye a la retroalimentación continua, fomentando la autonomía, la creatividad y el aprendizaje dentro del entorno laboral, de esta manera, se convierte en un componente esencial para el crecimiento personal y organizacional.

Indicadores:

- Autonomía en la ejecución de labores.
- Continuidad en las actividades.
- Generación de nuevas ideas.
- Corrección de errores y aprendizaje continuo.
- Apoyo y motivación a los compañeros.

2.3. Hipótesis de la investigación

2.3.1. Hipótesis general

El liderazgo gerencial tiene una relación significativa con el desempeño de los trabajadores del concesionario Automotriz Lavagna S.A. en el distrito de La Victoria, Lima Metropolitana en el 2023.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

2.3.2. Hipótesis especificas

1. El liderazgo gerencial tiene una relación significativa con la productividad de los trabajadores del concesionario automotriz Lavagna S.A. La Victoria, Lima (2023).
2. El liderazgo gerencial tiene una relación significativa en la eficiencia y eficacia de los trabajadores del concesionario automotriz Lavagna S.A. La Victoria, Lima (2023) es significativa
3. El liderazgo gerencial tiene una relación significativa con la evaluación del desempeño de los trabajadores del concesionario automotriz Lavagna S.A. La Victoria, Lima (2023) es significativa.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

El diseño se caracterizó por ser de naturaleza no experimental, basado en la observación de fenómeno en su forma natural donde no se manipula nada en el que el investigador no tiene control de este (Padua, 2020). Además, permite al investigador observar interacciones y comportamientos, eventos o fenómenos tal como ocurren naturalmente en el mundo real (Sánchez et al., 2021).

Asimismo, el presente trabajo se hizo de una sola muestra sin necesidad de tener alguna manipulación en los datos más solo observamos su comportamiento en la realidad o estado natural

3.2. Tipo

De acuerdo con el enfoque metodológico de la investigación, fue de tipo descriptivo y correlacional. Como señalan Hernández et al. (2014), los estudios descriptivos "buscan especificar las propiedades, características y perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis" (p. 92), mientras que el propósito de los correlacionales es "conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular" (p. 101).

En coherencia con lo anterior, el propósito central de este trabajo fue analizar la relación entre las variables de liderazgo gerencial y desempeño laboral en una empresa del sector automotriz. Para ello, se recolectaron datos mediante la aplicación de encuestas estructuradas, que posteriormente fueron analizadas mediante técnicas estadísticas, con el fin de establecer la intensidad y conocer la asociación entre dichas variables.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

3.3. Enfoque

El enfoque fue cuantitativo, que según Bernal (2016), “la investigación cuantitativa puede denominarse la técnica de investigación que se basa en medir las diferentes variables utilizando un sistema numérico”. (p. 67), en este aspecto se puede acumular información utilizando varios métodos cuantitativos, como cuestionarios, encuestas, sondeos en línea, etc. El resultado de una investigación cuantitativa se representa en forma de números, también utiliza métodos estadísticos para la acumulación de datos. El presente trabajo se aplicó un instrumento que indicará resultados numéricos.

3.4. Población

Etecé (2023) conceptualiza la población como la agrupación de personas que integran una comunidad, forman parte de un espacio determinado y constituyen el conjunto de elementos sometidos a observación o estudio.

En este caso, la población estuvo conformada por los 43 colaboradores y directivos de la empresa Automotriz Lavagna S.A., ubicada en el distrito de La Victoria, Lima Metropolitana, en la estructura organizacional se incluyen tanto al personal administrativo como al operativo, abarcando las áreas de ventas, posventa, mantenimiento y atención al cliente, las cuales están directamente vinculadas con las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral.

3.5. Muestra

Las muestras de investigación se definen como subconjuntos representativos de una población que se analizan con fines científicos (Hadi et al., 2023). Sin embargo, debido al tamaño accesible de la población (43 trabajadores), se optó por aplicar un censo poblacional (muestra censal), conforme a la recomendación metodológica de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), quienes afirman que cuando la población es pequeña y manejable, resulta pertinente incluir la totalidad de sus elementos para lograr resultados más válidos y confiables.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Por lo tanto, no se aplicó ningún tipo de muestreo probabilístico, dado que la muestra fue censal al considerarse la totalidad de la población, donde la totalidad de los 43 colaboradores fue considerada dentro del estudio.

En síntesis, la investigación se desarrolló con una muestra censal de 43 trabajadores, lo que fortalece que los hallazgos reflejen con exactitud las cualidades y percepciones del conjunto de la empresa Automotriz Lavagna S.A.

3.6. Técnicas para la recolección de datos

La técnica fue la encuesta, definida por Hernández-Sampieri et al. (2014) como un "método que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de indagación, mediante los cuales se recopilan datos a partir de una muestra de casos representativa de una población o universo" (p. 230). Esta técnica fue seleccionada por su idoneidad para medir percepciones, actitudes y comportamientos de los encuestados respecto a las variables de estudio, permitiendo la obtención de información cuantificable y sistemática directamente de la fuente.

La aplicación del instrumento se hizo presencialmente a la población total, conformada por 43 colaboradores y directivos del concesionario Automotriz Lavagna S.A. Previo a la recolección de datos, se obtuvo el consentimiento informado de todos los colaboradores, garantizando los principios éticos de confidencialidad, anonimato y voluntariedad. Las encuestas fueron aplicadas en un ambiente controlado dentro de las instalaciones de la empresa, en horarios previamente coordinados con la gerencia general, con el fin de minimizar interferencias en las actividades operativas y favorecer la concentración de los encuestados. (Hernández et al., 2014).

3.6.1. Descripción de los instrumentos

Para el análisis de la variable liderazgo gerencial, usó un cuestionario formado por 15 preguntas, divididas en tres secciones para responderse en escala de Likert. La presente

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

encuesta ha sido adaptada del estudio de Carranza (2021), de una encuesta de 26 preguntas, tomándose solo las necesarias, que sirvió para responder a las dimensiones e indicadores que se han planteado.

Para la variable desempeño del trabajador, se usó como herramienta el cuestionario con 14 preguntas, divididas en tres secciones para responderse en escala de Likert. La presente encuesta ha sido adaptada del estudio de Mendoza (2021) de una encuesta de 273 preguntas, tomándose solo las necesarias, que servirán para responder a las dimensiones e indicadores que se han planteado.

3.6.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez de instrumento

La validez del instrumento de medición se garantiza de acuerdo a la calificación y validación por parte de expertos en la materia, quienes evalúan la pertinencia, claridad y representatividad de los ítems respecto a las variables.

Tabla 1
Validación de expertos

Juez	Resultado
Hugo Jesus Salas Canales	Aplicable.
Huaman Gallegos Edgar Daniel	Aplicable.
Oscar David la Cruz Arango	Aplicable.

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad

El grado en que una herramienta de medición produce resultados consistentes cuando se aplica repetidamente a la misma persona u objeto se conoce como fiabilidad (Hernández-Sampieri et al., 2014). Obtuviendose un alfa de Cronbach de 0,870 y 0.883 para el liderazgo gerencial en desempeño laboral respectivamente.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 2
Valores de confiabilidad

INTERVALO	VALORES
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Moderada
0.41 – 0.60	Baja
0.01 – 0.20	Muy baja

3.7. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Se efectuó el procesamiento siguiendo una serie de pasos sistemáticos y controlados, en primer lugar, las respuestas obtenidas mediante los cuestionarios aplicados a los 43 colaboradores y directivos del concesionario Automotriz Lavagna S.A. fueron almacenados automáticamente en una base de datos digital. La aplicación se llevó a cabo a través de un formulario electrónico diseñado en Google Forms, que permitió recopilar los datos en línea, reducir errores de transcripción y garantizar la confidencialidad de los participantes.

Posteriormente, las respuestas fueron exportadas y organizadas en Microsoft Excel 2021, donde se realizó la codificación de las variables, la verificación de consistencia y la depuración de valores atípicos, una vez estructurada la base de datos, esta fue importada al programa IBM SPSS Statistics versión 25, con el fin de ejecutar los análisis descriptivos e inferenciales correspondientes.

Para garantizar la validez estadística de los hallazgos se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, apropiada para muestras menores a 50 ($n < 50$). Esta prueba permitió determinar si las variables en estudio (liderazgo gerencial y desempeño laboral) seguían o no una distribución normal. Dado que los resultados evidenciaron que ambas variables no se ajustaban a una distribución normal, se optó por utilizar técnicas de análisis no paramétrico. En

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

consecuencia, la fuerza y la dirección de la asociación entre las variables se evaluó mediante el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), con un nivel de significancia del 5% ($p < 0,05$). Además, en estudios descriptivos se emplearon medidas de tendencia central y frecuencias porcentuales para describir la forma de comportarse de las dimensiones e indicadores.

Este procedimiento permitió obtener información confiable sobre la existencia, dirección e intensidad de la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores, garantizando la rigurosidad, precisión y transparencia en la interpretación de los resultados.

3.8. Aspectos éticos

El trabajo se ha ejecutado con la revisión de diversos documentos de autores, que son las fuentes secundarias, lo que se ha citado de forma adecuada, mediante el protocolo del manual de elaboración de documentos importantes, que es el Manual de APA, 7ma edición. Por otro lado, para obtener la información de parte de los encuestados, se tuvo que obtener su consentimiento de la participación en el estudio, con el que se salvaguarda su autonomía, que es uno de los principios de la bioética que protege el bienestar de la persona, otro principio es la no maleficencia, en este aspecto, el presente trabajo no ocasionará daño alguno a ningún ser vivo, el siguiente principio es el de la justicia, lo que se centra en el presente trabajo es el trato igualitario hacia todos los participantes sin excepción y finalmente, el principio de beneficencia, el cual indica que todo estudio debe ser realizado en beneficio a la humanidad y todo ser vivo a quien alcance la investigación.

Asimismo, el presente estudio se somete al comité de ética, por lo tanto, se tendrá un respaldo que el trabajo es inédito y que no trasgrede ninguna actitud moral ni ética.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Estadística descriptiva

En esta sección se muestran los hallazgos descriptivos para cada variable de estudio (liderazgo gerencial y desempeño laboral), la información fue procesada y analizada mediante técnicas estadísticas descriptivas, cuyo fin fue identificar las tendencias y características principales de las respuestas proporcionadas por los colaboradores del concesionario Automotriz Lavagna S.A.

Según la Tabla 3, las medidas de tendencia central evidencian una percepción positiva y elevada respecto a las variables analizadas, la variable liderazgo gerencial alcanza una media de 4.56, lo que indica que los colaboradores del concesionario Automotriz Lavagna S.A. valoran de forma favorable las prácticas de liderazgo ejercidas por la gerencia. Las dimensiones liderazgo estratégico (4.53) y liderazgo de resultados (4.63) muestran los promedios más altos, reflejando una gestión enfocada en la planificación, la consecución de metas y la orientación al logro. En cuanto al desempeño laboral, la media general es de 4.30, con puntuaciones destacadas en las dimensiones eficiencia y eficacia (4.30) y desempeño (4.33), lo que sugiere que los trabajadores cumplen sus funciones con efectividad y compromiso. Aunque la productividad (3.84) presenta un valor ligeramente menor, se mantiene dentro de un nivel favorable, en conjunto, estos resultados revelan una tendencia general de alto liderazgo y desempeño laboral, evidenciando una cultura organizacional sólida y orientada a resultados positivos.

Tabla 3

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Medidas de tendencias

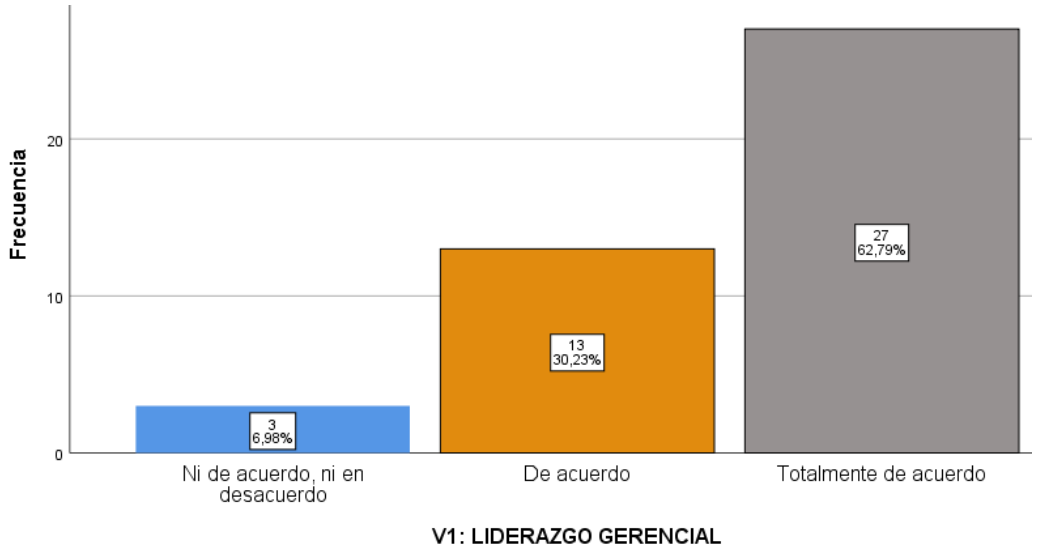
	v1: LIDERAZGO GERENCIAL	DIMENSION LIDERAZGO PERSONAL	DIMENSION LIDERAZGO ESTRATEGICO	DIMENSION LIDERAZGO DE RESULTADOS	v2 DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR	DIMENSION PRODUCTIVIDAD	DIMENSION EFICIENCIA Y EFICACIA	DIMENSION DESEMPEÑO
Media	4,56	4,51	4,53	4,63	4,30	3,84	4,30	4,33
Mediana	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda	5	5	5	5	4	4	4	4

Nota. Obtenido de SPSS V.25 según los hallazgos de la encuesta

Según la figura 1, correspondiente a la variable Liderazgo Gerencial, se identifica que la mayoría de los colaboradores del concesionario Automotriz Lavagna S.A. manifestó una percepción favorable respecto al estilo de liderazgo ejercido en la organización. En efecto, el 62,8 % indicó estar totalmente de acuerdo y el 30,2 % de acuerdo, mientras que solo un 7,0 % se mostró neutral ante los enunciados del instrumento, estos resultados evidencian una valoración positiva y predominante del liderazgo gerencial, lo que sugiere que los trabajadores perciben a sus líderes como figuras que orientan, motivan y facilitan el cumplimiento de metas dentro del entorno laboral.

Figura 1

Liderazgo Gerencial



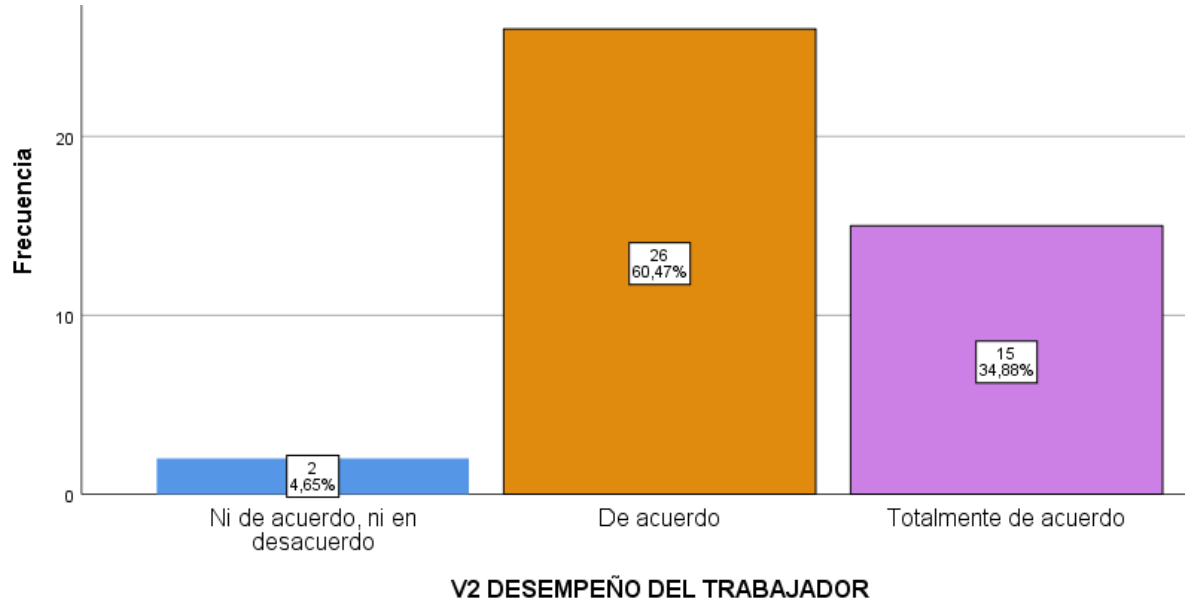
Según la figura 2, referida a la variable Desempeño del trabajador, se aprecia que la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

mayoría de los colaboradores del concesionario Automotriz Lavagna S.A. manifestó una percepción positiva respecto a su propio rendimiento laboral, el 60,5 % indicó estar de acuerdo y el 34,9 % totalmente de acuerdo con los enunciados evaluados, mientras que solo un 4,7 % se mostró neutral, estos resultados reflejan que los trabajadores se consideran comprometidos con sus funciones y orientados al logro de metas, evidenciando un nivel de desempeño laboral favorable dentro de la organización.

Figura 2

Desempeño del trabajador



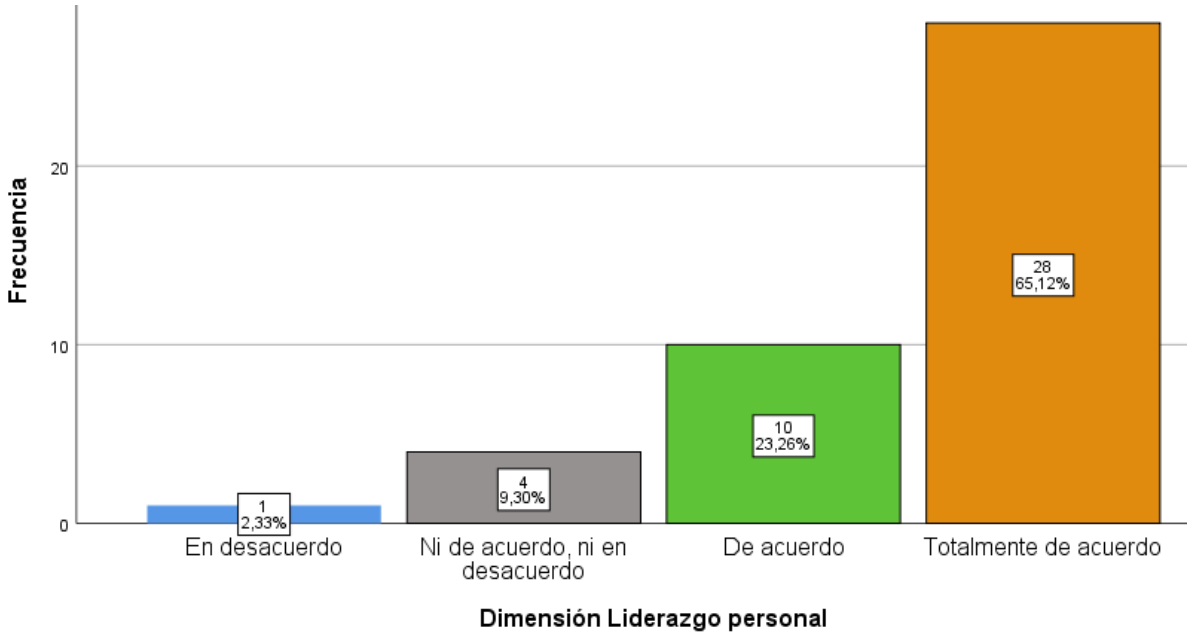
Según la figura 3, correspondiente a la dimensión Liderazgo personal, se evidencia una percepción ampliamente favorable por parte de los colaboradores del concesionario Automotriz Lavagna S.A., el 65,1 % manifestó estar totalmente de acuerdo y el 23,3 % de acuerdo con los enunciados del cuestionario, lo que demuestra una valoración positiva de las competencias personales de liderazgo ejercidas en la empresa. Solo un 9,3 % se mantuvo neutral y un 2,3 % expresó desacuerdo, en conjunto, estos resultados reflejan que los trabajadores reconocen en sus líderes cualidades asociadas al compromiso, la responsabilidad y la influencia positiva en

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

el entorno laboral.

Figura 3

Liderazgo personal

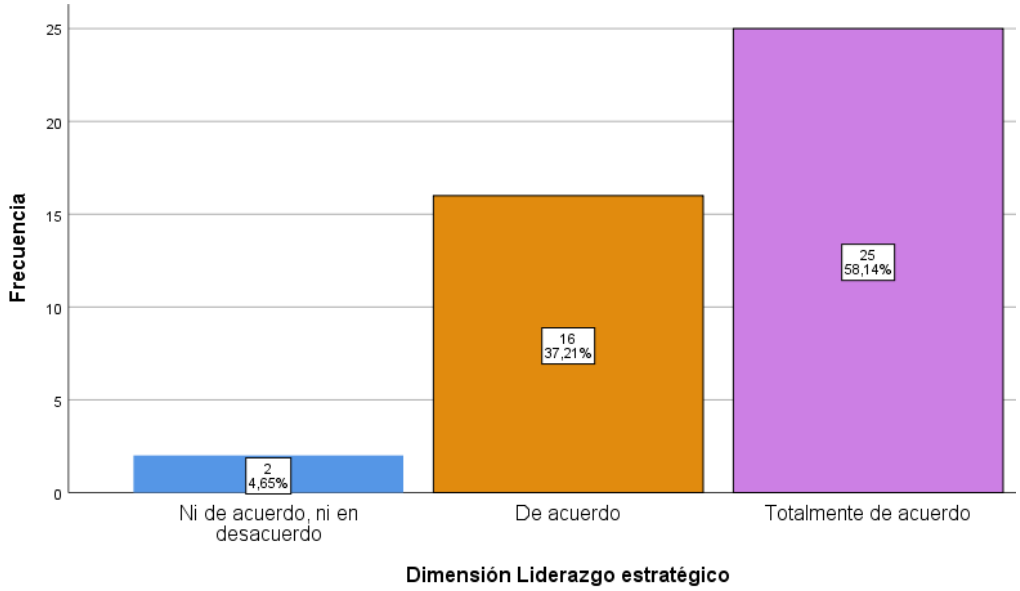


Según figura 4, correspondiente a la dimensión Liderazgo estratégico, se observa que los colaboradores del concesionario Automotriz Lavagna S.A. perciben positivamente la capacidad de la gerencia para orientar y planificar acciones alineadas con los objetivos institucionales, el 58,1 % de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el 37,2 % de acuerdo, en tanto que únicamente el 4,7 % adoptó una postura neutral, lo cual evidencia que la mayoría de los trabajadores reconoce una dirección estratégica clara, que se caracteriza por tomar decisiones coherentemente, comunicarse efectivamente y la proyección hacia el logro de metas organizacionales.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Figura 4

Liderazgo estratégico

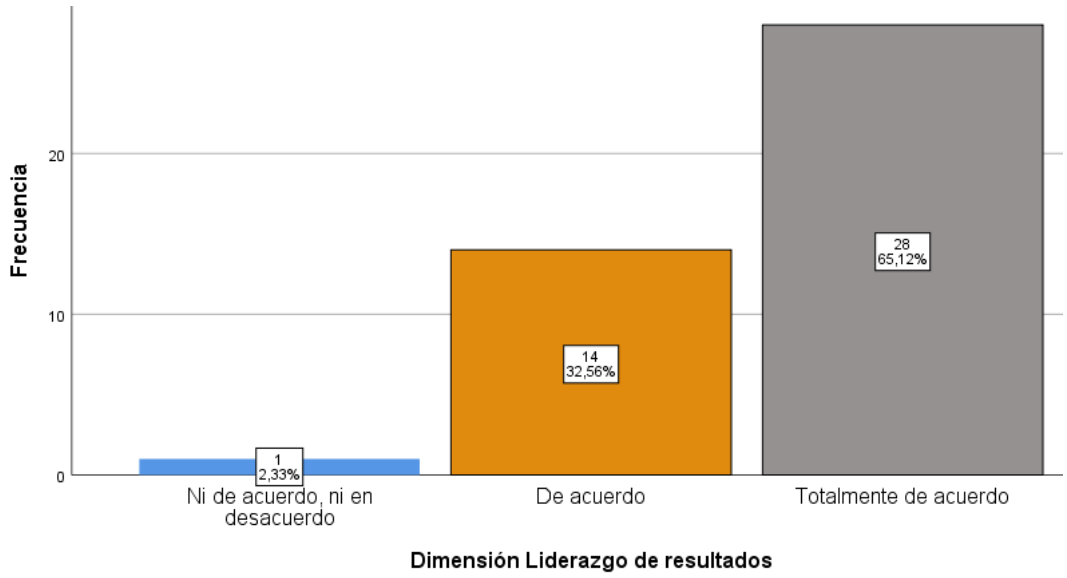


Según la figura 5, correspondiente a la dimensión Liderazgo de resultados, se evidencia una valoración predominantemente positiva por parte de los colaboradores del concesionario Automotriz Lavagna S.A., el 65,1 % de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el 32,6 % de acuerdo con los enunciados evaluados, mientras que solo un 2,3 % se mantuvo neutral. Lo cual refleja que la mayor parte de trabajadores siente que la gerencia promueve un liderazgo orientado al logro de objetivos, a cumplir metas y a obtener resultados medibles dentro de la organización.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Figura 5

Liderazgo de resultados

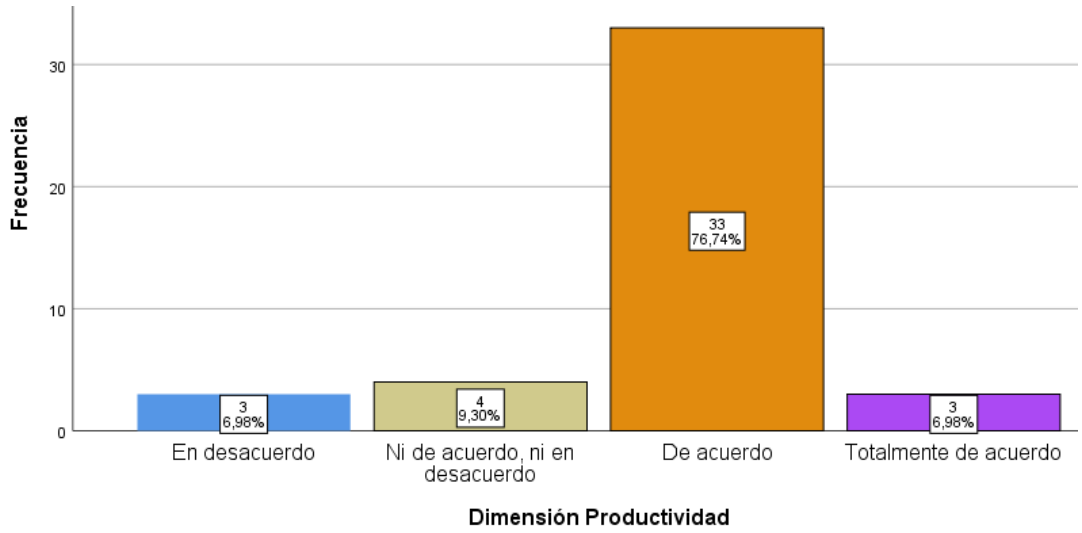


Según figura 6, correspondiente a la dimensión Productividad, se observa que la mayoría de los colaboradores del concesionario Automotriz Lavagna S.A. manifestó una percepción favorable respecto a su nivel de desempeño en relación con los resultados obtenidos, el 76,7 % indicó estar de acuerdo y el *7,0 % totalmente de acuerdo, mientras que un 9,3 % se mostró neutral y solo un 7,0 % expresó desacuerdo. Lo cual evidencia que la mayor parte del personal percibe que cumple de manera eficiente con las metas establecidas, manteniendo un ritmo de trabajo adecuado.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Figura 6

Productividad

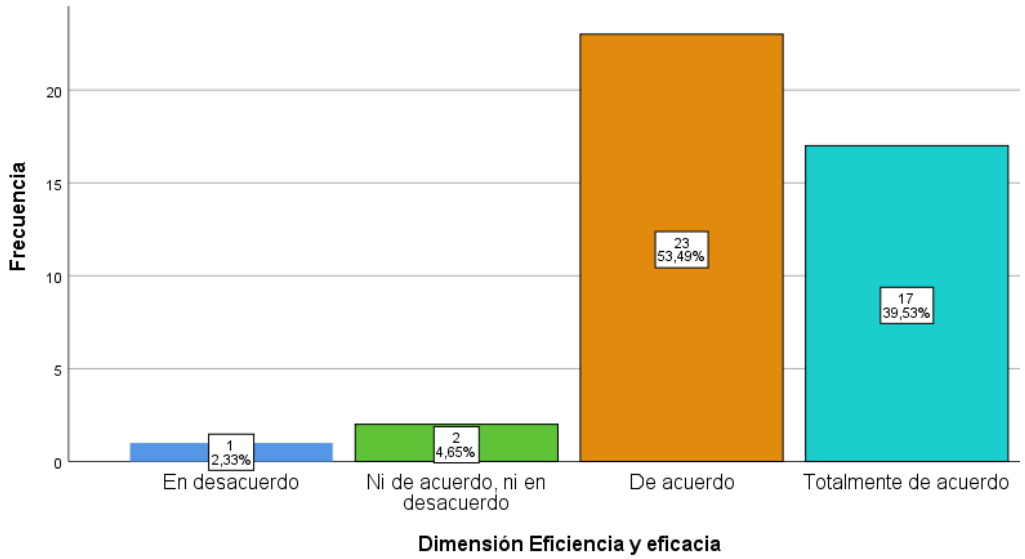


Según figura 7, los resultados reflejan un nivel aceptable de eficiencia y eficacia del personal, más de la mitad de los participantes (53,5 %) manifestó estar de acuerdo con los enunciados relacionados con esta dimensión, mientras que un 39,5 % afirmó estar totalmente de acuerdo. Solo una minoría expresó posturas neutras (4,7 %) o en desacuerdo (2,3 %), en términos generales, estos datos sugieren que los trabajadores perciben que realizan sus labores de manera oportuna y con un adecuado aprovechamiento de los recursos disponibles, aunque aún existen márgenes para fortalecer la optimización de procesos y tiempos.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Figura 7

Eficiencia y eficacia

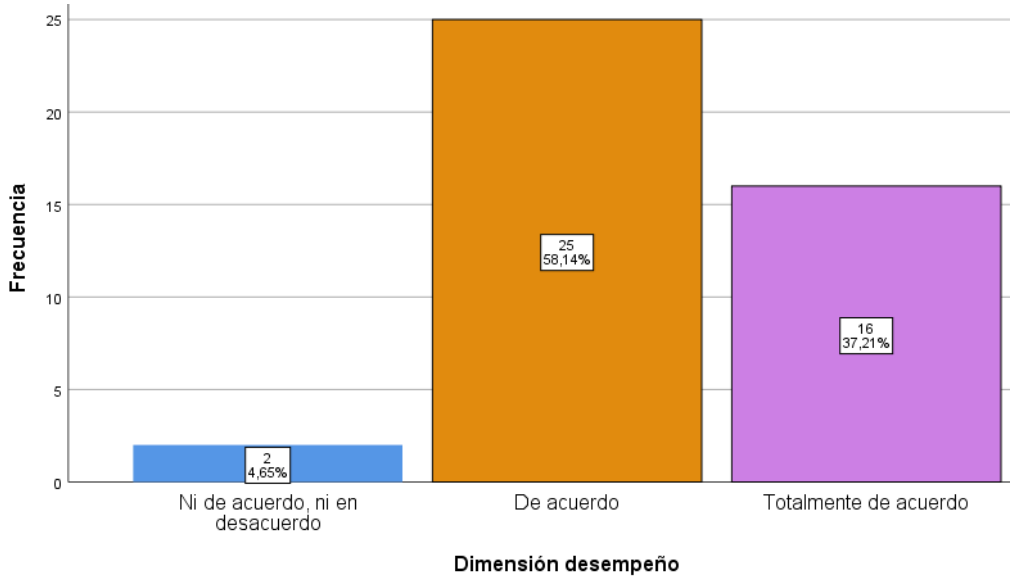


Según figura 8, muestra los resultados correspondientes a la dimensión Desempeño, donde se aprecia una tendencia predominantemente positiva por parte de los colaboradores del concesionario Automotriz Lavagna S.A., el 58,1 % de los encuestados indicó estar de acuerdo con los enunciados evaluados, mientras que un 37,2 % manifestó estar totalmente de acuerdo y solo un 4,7 % adoptó una postura neutral. Estos datos permiten inferir que los trabajadores perciben que cumplen sus funciones con compromiso, constancia y responsabilidad, no obstante, el reducido porcentaje de neutralidad sugiere que algunos aspectos del desempeño podrían optimizarse mediante estrategias de retroalimentación y fortalecimiento de competencias laborales.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Figura 8

Desempeño



4.2. Resultado inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Primeramente, se procedió a evaluar la normalidad en los datos.

Según la Tabla 4, que presenta los datos que se encontraron para la normalidad de Shapiro–Wilk, se observa que tanto la variable Liderazgo gerencial (p = 0.000) como Desempeño del trabajador (p = 0.000) obtuvieron significancias menores a 0.05, por ende, los datos no se distribuyen de manera normal, razón por la cual se recurrió a técnicas no paramétricas. Como resultado, se utilizó la prueba Rho de Spearman (ρ), que es adecuada para determinar cómo se relacionan las variables ordinales o de distribución no normal, garantizando así la validez del análisis correlacional realizado en la investigación.

Tabla 4

Prueba de normalidad

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Liderazgo gerencial	,682	43	,000
V2: Desempeño del rrabajador	,723	43	,000

Nota. Obtenido de SPSS V.25

4.3. Contraste de hipótesis

Se usó el coeficiente de correlación ρ, para confirmar la hipótesis, donde la hipótesis alternativa se acepta si el valor p es inferior a 0,05, según la metodología empleada. Por el contrario, se rechaza la hipótesis alternativa y se determina que no existe una asociación significativa si aquél es superior a 0,05.

Hipótesis general

HG: El liderazgo gerencial tiene relación significativa en el desempeño laboral del concesionario automotriz, Lavagna S.A, La Victoria, Lima (2023).

HG_0: El liderazgo gerencial no tiene relación significativa en el desempeño laboral del concesionario automotriz, Lavagna S.A, La Victoria, Lima (2023).

Tabla 5

Correlacion de las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral

			Liderazgo del gerente	Desempeño del trabajador
Rho de Spearman	Liderazgo del gerente	ρ	1,00	,937**
		Sig. (bil.)	.	,00
		N	43	43
	Desempeño del trabajador	ρ	,937**	1,00
		Sig. (bil.)	,00	.
		N	43	43

Nota. Obtenido de SPSS V.25 de acuerdo a los resultados de la encuesta

El resultado presentado en la Tabla 5 muestra una correlación positiva alta (ρ = 0.937;

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

$p < 0.05$) entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral, lo que evidencia que ambas variables mantienen una relación directa y significativa, esto significa que, mientras los líderes ejerzan una gestión más participativa y orientada a resultados, los trabajadores tienden a mostrar un mayor nivel de compromiso, eficiencia.

Respecto al contraste de hipótesis, se acepta la hipótesis alternativa (H_1), que confirma la existencia de una relación significativa entre ambas variables, y se rechaza la hipótesis nula (H_0), que afirma que el liderazgo directivo no tiene relación significativa con el desempeño laboral, porque el valor de significancia obtenido ($p = 0,000$) es menor al nivel crítico de 0,05.

Hipótesis especifica 1

HE1: El liderazgo gerencial tiene relación con la productividad de los colaboradores del concesionario Automotriz Lavagna S.A. en el distrito de La Victoria, Lima Metropolitana en el 2023.

$HE1_0$: El liderazgo gerencial no tiene relación con la productividad de los colaboradores del concesionario Automotriz Lavagna S.A. en el distrito de La Victoria, Lima Metropolitana en el 2023.

Tabla 6

Correlación entre liderazgo gerencial y productividad

			Liderazgo de gerencia	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo de gerencia	ρ	1,00	,912**
		Sig. (bil.)	.	,00
		N	43	43
	Productividad	ρ	,912**	1,00
		Sig. (bil.)	,00	.
		N	43	43

Nota. Obtenido de SPSS V.25

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

La Tabla 6 evidencia una correlación positiva alta (Rho = 0.912; p < 0.05) entre el liderazgo gerencial y la dimensión productividad, lo que indica que, a mayor nivel de liderazgo ejercido por la gerencia, se incrementa proporcionalmente el desempeño productivo de los colaboradores, este resultado refleja que la capacidad del líder para dirigir, motivar y coordinar adecuadamente las tareas influye directamente en la eficiencia y cantidad de trabajo logrado dentro del concesionario Automotriz Lavagna S.A.

Dado que el p valor (0.000) es menor a 0.05, se rechaza H_0 y se acepta H_1, confirmando la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, en consecuencia, se concluye que el liderazgo gerencial impacta positivamente en la productividad de los empleados, favoreciendo el cumplimiento de metas y la mejora continua de los resultados operativos.

Hipótesis especifica 2

HE2: El liderazgo gerencial tiene relación en la eficiencia y eficacia de los colaboradores del concesionario Automotriz Lavagna S.A. en el distrito de La Victoria, Lima Metropolitana en el 2023.

$HE2_0$: El liderazgo gerencial no tiene relación en la eficiencia y eficacia de los colaboradores del concesionario Automotriz Lavagna S.A. en el distrito de La Victoria, Lima Metropolitana en el 2023.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 7

Correlación entre liderazgo gerencial y eficiencia y eficacia

			Liderazgo de gerencia	Dimensión Eficiencia y eficacia
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial	ρ	1,00	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,00
		N	43	43
	Dimensión Eficiencia y eficacia	ρ	,83**	1,00
		Sig. (bilateral)	,00	.
		N	43	43

Nota. Obtenido de SPSS V.25

De acuerdo a la Tabla 7 se aprecia una correlación positiva alta ($\rho = 0.829$; $p < 0.05$) entre el liderazgo gerencial y la dimensión eficiencia y eficacia, lo que evidencia que ambas variables están estrechamente vinculadas, este resultado indica que un liderazgo orientado a planificar, tomar decisiones y comunicarse efectivamente favorece el uso óptimo de los recursos y el cumplimiento oportuno de las metas asignadas dentro del concesionario Automotriz Lavagna S.A.

Se rechaza H_0 y se acepta H_1 ya que el umbral de significancia (0,000) es menor a 0,05, lo que indica que existe una correlación estadísticamente significativa entre el liderazgo gerencial y la efectividad y eficiencia de los empleados. En consecuencia, se concluye que un liderazgo sólido contribuye a mejorar los procesos operativos, promoviendo un desempeño más efectivo y una gestión orientada a resultados.

Hipótesis especifica 3

HE3: El liderazgo gerencial se relaciona con la evaluación del desempeño de los trabajadores del concesionario Automotriz Lavagna S.A. en el distrito de La Victoria, Lima

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Metropolitana en el 2023.

$HE3_0$: El liderazgo gerencial no se relaciona con la evaluación del desempeño de los trabajadores del concesionario Automotriz Lavagna S.A. en el distrito de La Victoria, Lima Metropolitana en el 2023.

Tabla 8

Correlación entre liderazgo gerencial y la evaluación del desempeño

			Liderazgo de gerencia	Dimensión desempeño
Rho de Spearman	Liderazgo de gerencia	ρ	1,00	,498**
		Sig. (bil.)	.	,001
		N	43	43
	Dimensión desempeño	ρ	,498**	1,00
		Sig. (bil.)	,001	.
		N	43	43

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

Nota. Obtenido de SPSS V.25 de acuerdo a los resultados de la encuesta

La Tabla 8 presenta los hallazgos de la correlación entre el liderazgo de gerencia y la evaluación del desempeño, donde se obtuvo un ρ de 0.498 con una significancia de 0.001 (< 0.05). Este valor evidencia una correlación positiva moderada, lo que indica que, aunque las variables están relacionadas directamente, no es tan fuerte como en las demás dimensiones analizadas, en términos prácticos, esto sugiere que un liderazgo adecuado contribuye al proceso de evaluación del desempeño, pero no constituye el único factor determinante.

Se rechaza H_0 y se acepta H_1, ya que el valor de significancia es inferior a 0,05, lo que indica que el liderazgo gerencial y la evaluación del desempeño de los empleados en el concesionario Automotriz Lavagna S.A. presentan una correlación significativa. Sin embargo, el grado moderado de asociación indica que otros factores, como la motivación personal o la lucidez de los criterios de evaluación, también influyen en los resultados.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Discusión del objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores del concesionario Automotriz Lavagna S.A, el resultado general del estudio evidenció una correlación positiva alta y significativa ($\rho = 0.937$; $p < 0.01$) entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral, lo que demuestra que ambas variables están estrechamente vinculadas, esto significa que, cuando los líderes ejercen una gestión participativa, comunicativa y orientada al logro, los trabajadores responden con un mejor desempeño, mayor compromiso y una disposición más favorable hacia el cumplimiento de las metas, por ende, el liderazgo se consolida como un elemento determinante para potenciar la productividad, la eficiencia y la calidad de las labores desempeñadas dentro del concesionario.

A nivel internacional, los resultados son coherentes con el estudio de Kanlaya y Thaweepaiboonwong (2023), realizado en la industria automotriz de Tailandia, quienes evidenciaron que el liderazgo de tipo transformacional influye de manera favorable y relevante en el rendimiento de los trabajadores, y adicionalmente corroboraron que la satisfacción en el trabajo cumple una función mediadora dentro de dicha relación. en dicha relación, de manera similar, Vargas-Salgado y Gómez-Bull (2022) evidenciaron en Colombia y México que el liderazgo transformacional tiene una influencia directa en la transferencia de conocimiento ($\beta = 0.45$; $p < 0.001$), la cual incrementa el desempeño operativo, del mismo modo, Ahmad Azmy, Hartono y Mirza (2023) hallaron en el sector automotriz de Indonesia una asociación positiva y estadísticamente relevante entre el liderazgo transformacional y el rendimiento ($p < 0.05$), destacando que la satisfacción laboral potencia el impacto del liderazgo en el rendimiento del personal. Estos estudios internacionales confirman que el liderazgo gerencial, cuando se orienta

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

al desarrollo humano y la motivación del equipo, es un determinante del desempeño individual y colectivo.

A nivel nacional, los resultados se alinean con los de Huaranga (2023), quien descubrió una fuerte relación ($\rho = 0{,}951$; $p < 0{,}05$) entre el desempeño laboral y el liderazgo gerencial, así como con los de Pérez y Sánchez (2022), quienes demostraron que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el desempeño y la innovación en empresas automotrices del Perú ($p < 0.05$), de igual modo, Vargas y Gómez (2022) señalaron que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo sobre el desempeño operativo (coef. = 0.291; t = 5.587), mientras que Monzón y Mora (2023) reportaron una correlación moderada ($r = 0.566$; $p < 0.05$) en el sector automotriz retail de Arequipa. El tipo de empresa, el tamaño de la muestra y el nivel de interacción directa entre los líderes y subordinados podrían ser factores que contribuyan a las variaciones observadas en los coeficientes, pues en el caso de Lavagna S.A., el contacto frecuente entre gerencia y colaboradores genera un entorno más cohesionado, lo que explica el nivel alto de correlación alcanzado.

Las coincidencias con los estudios previos demuestran que el liderazgo gerencial es un componente esencial para elevar el desempeño laboral, no solo en el contexto peruano sino también a nivel internacional, las variaciones en los resultados responden a diferencias estructurales y culturales, pero en todos los casos el liderazgo efectivo se consolida como un catalizador de la motivación, el compromiso y la eficiencia.

Desde una perspectiva práctica, el resultado obtenido ($\rho = 0.937$) confirma que fortalecer el liderazgo gerencial incide de manera directa en los niveles de productividad y calidad del desempeño. Por ello, se recomienda implementar programas de capacitación enfocados en liderazgo transformacional, comunicación estratégica y gestión del talento humano, con la meta de fortalecer una cultura organizacional sustentada en la confianza, la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

innovación y el logro de resultados. En conclusión, el liderazgo gerencial en el concesionario Automotriz Lavagna S.A. constituye un factor determinante que impulsa el desempeño laboral y contribuye al crecimiento sostenido de la organización.

Discusión del primer objetivo específico: Analizar la relación entre el liderazgo gerencial y la productividad en los colaboradores del concesionario Automotriz Lavagna S.A, el resultado obtenido fue una correlación positiva alta y significativa ($\rho = 0.912$; $p < 0.05$) entre el liderazgo gerencial y la productividad, lo que confirma que ambas variables están estrechamente relacionadas, este hallazgo demuestra que un liderazgo orientado al logro de metas establecidas y estructuración de las actividades laborales y la motivación constante del personal favorece directamente en la mejora de los niveles de productividad empresarial, en consecuencia, los trabajadores logran desempeñarse de manera más eficiente, optimizando recursos y alcanzando mejores resultados en sus tareas diarias.

A nivel internacional, los hallazgos concuerdan con los resultados de Ahmad Azmy, Hartono y Mirza (2023), quienes en el sector automotriz de Indonesia pusieron en evidencia que el liderazgo de carácter transformacional favorece el rendimiento de los trabajadores, siendo la satisfacción en el trabajo un mecanismo interviniente en dicha relación. De forma concordante, Vargas-Salgado y Gómez-Bull (2022), en estudios desarrollados en Colombia y México, identificaron que este tipo de liderazgo ejerce una influencia estadísticamente relevante en los procesos de intercambio del conocimiento ($\beta = 0.45$; $p < 0.001$) y, a través de ella, en el desempeño operativo. Estos estudios confirman que el liderazgo gerencial, cuando promueve la motivación y la comunicación, impulsa la productividad y la eficiencia del personal, especialmente en entornos industriales y automotrices.

En el contexto nacional, Ramírez (2021) evidenció que el liderazgo de gerencia incide significativamente en la competitividad y desempeño del personal, al propiciar un entorno de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

trabajo colaborativo que fortalece la productividad organizacional, de igual forma, Pérez y Sánchez (2022) hallaron en plantas ensambladoras del sector automotriz peruano una relación fuerte ($p < 0.05$) entre el liderazgo transformacional y la mejora continua, resaltando la importancia de líderes capaces de orientar y motivar a sus equipos hacia la eficiencia productiva.

Las diferencias leves entre los coeficientes pueden deberse a las características del entorno laboral, en el caso del concesionario Lavagna S.A., el tamaño reducido de la empresa y la interacción directa entre los gerentes y su personal permiten un liderazgo más personalizado, que repercute con mayor fuerza en los resultados, mientras que, en estudios con muestras amplias o estructuras jerárquicas más complejas, la influencia del liderazgo tiende a diluirse entre diversos niveles administrativos.

Desde una perspectiva práctica, el resultado obtenido ($\rho = 0.912$) reafirma que el liderazgo gerencial es un elemento relevante para elevar la productividad en la organización, por ello, se recomienda fortalecer las competencias gerenciales mediante programas de formación en liderazgo orientado a resultados, gestión del tiempo y motivación laboral, esto permitiría mantener niveles sostenidos de productividad y consolidar una cultura organizacional centrada en la eficiencia y el logro de metas.

Discusión del segundo objetivo específico: Establecer la relación entre el liderazgo gerencial y la eficiencia y eficacia en los trabajadores del concesionario Automotriz Lavagna S.A, el resultado obtenido evidenció una correlación positiva alta y significativa ($\rho = 0.829$; $p < 0.01$) entre el liderazgo gerencial y la eficiencia y eficacia, lo cual demuestra que el liderazgo influye directamente en la capacidad del personal para cumplir sus tareas de forma oportuna y con el uso adecuado de los recursos disponibles, en este sentido, los colaboradores perciben que las acciones del liderazgo contribuyen al orden, la planificación y la orientación hacia

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

resultados, fortaleciendo así la productividad operativa y el nivel de excelencia en las prestaciones brindadas por la organización.

A nivel internacional, los resultados son coherentes con los hallazgos de Vargas-Salgado y Gómez-Bull (2022), quienes en un estudio en empresas automotrices de Colombia y México confirmaron que el liderazgo transformacional mejora la transferencia de conocimiento ($p < 0.01$) y, en consecuencia, incrementa la eficiencia operativa ($\beta = 0.45$; $p < 0.001$), de igual modo, Vasileva y Datta (2021) en el Reino Unido, hallaron que las formas de conducción basadas en la transformación y la participación se identificaron como las más idóneas para fortalecer el compromiso y optimizar el rendimiento del personal dentro del sector automotriz, en ambos casos, el liderazgo participativo y motivacional fue identificado como un elemento trascendental para alcanzar superioridad de la eficacia en entornos industriales competitivos.

En el contexto nacional, los resultados de Malca y Callao (2022), en la Municipalidad de Jaén, demostraron que la implementación de un liderazgo gerencial enfocado en la confianza y la comunicación contribuye a mejorar la eficacia de los procesos laborales. Asimismo, Huaranga (2023) reportó correlaciones significativas entre la influencia idealizada del líder y el desempeño laboral ($\rho = 0.777$; $p < 0.05$), lo que sugiere que un liderazgo sólido favorece la eficiencia organizacional, ambos estudios respaldan la evidencia obtenida en Lavagna S.A., donde la eficacia del trabajo depende directamente de la orientación y ejemplo del líder.

Las diferencias observadas entre los valores de correlación podrían atribuirse a las características del entorno laboral, en Lavagna S.A., el trabajo se desarrolla en equipos pequeños, lo que facilita una comunicación constante entre líderes y colaboradores, permitiendo una supervisión más directa y efectiva, en contraste, en contextos institucionales o de gran escala, la jerarquía y la dispersión de funciones pueden disminuir el impacto inmediato del liderazgo sobre la eficiencia.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Desde una perspectiva práctica, el resultado obtenido (ρ = 0.829) confirma que el liderazgo de gerencia desempeña un papel decisivo en el adecuado funcionamiento de las organizaciones; en consecuencia, resulta pertinente impulsar el desarrollo de capacidades en planificación estratégica, resolución de decisiones y asignación de responsabilidades entre quienes ejercen roles de liderazgo. Asimismo, se considera necesario promover iniciativas de formación orientadas a consolidar un entorno institucional enfocado en el uso racional de los recursos y en el perfeccionamiento permanente del rendimiento organizacional.

Discusión del tercer objetivo específico: Identificar la relación entre el liderazgo gerencial y la evaluación del desempeño en los trabajadores del concesionario Automotriz Lavagna S.A, el análisis estadístico evidenció una correlación positiva moderada y significativa ($\rho = 0.498$; $p < 0.05$) entre el liderazgo gerencial y la evaluación del desempeño, entonces ambas variables guardan una relación directa, aunque de menor intensidad en comparación con las demás dimensiones, este resultado sugiere que, si bien el liderazgo ejercido por la gerencia influye en la valoración del rendimiento del personal, otros factores, como los criterios de evaluación, la retroalimentación continua o las políticas internas de reconocimiento, también inciden en la percepción del desempeño laboral dentro de la empresa.

A nivel internacional, este hallazgo se encuentra en concordancia con el estudio de Fong-Yi et al. (2020), evidenciaron que el liderazgo de carácter transformacional presenta una incidencia estadísticamente relevante en el nivel de compromiso laboral ($p < 0.05$), el cual posteriormente se refleja en un mejor desempeño en la ejecución de las tareas ($b = 0.23$; $p < 0.001$). Por su parte, Lai et al. (2020) determinaron que este estilo de liderazgo ejerce una influencia directa y significativa sobre el rendimiento en el ámbito laboral ($p < 0.001$) y un efecto indirecto mediado por el compromiso laboral, estos antecedentes indican que los

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

procesos de evaluación del desempeño no dependen únicamente del liderazgo, sino también del nivel de involucramiento, motivación y compromiso que los líderes generan en sus equipos.

En el contexto nacional, Monzón y Mora (2023) identificaron una asociación de intensidad intermedia ($r = 0.566$; $p < 0.05$) entre el liderazgo de tipo transformacional y el desempeño laboral en el ámbito del retail automotriz en Arequipa, resultado que es coherente con el nivel de relación evidenciado en la presente investigación. De manera complementaria, Ramírez (2021) señaló que la función directiva ejerce una influencia relevante en la competitividad organizacional y en el rendimiento del personal ($p < 0.05$), destacando que la percepción de un liderazgo adecuado incide en cómo los trabajadores valoran su propio rendimiento. Estos resultados refuerzan la evidencia de que la influencia del liderazgo sobre la evaluación del desempeño es real, aunque moderada, y depende de la calidad de la comunicación y del sistema de reconocimiento existente en la organización.

Las variaciones entre los valores de correlación pueden explicarse por las diferencias en los sistemas de evaluación implementados en cada contexto, en Lavagna S.A., la evaluación del desempeño se realiza principalmente con base en metas y resultados tangibles, por lo que la relación del liderazgo con esta dimensión puede verse condicionada por indicadores objetivos de productividad más que por percepciones subjetivas.

Desde una perspectiva práctica, el resultado ($\rho = 0.498$) indica que, aunque el liderazgo de gerencia genera resultados favorables sobre la evaluación del desempeño, su impacto podría fortalecerse mediante estrategias de retroalimentación continua, reconocimiento y formación del talento humano, implementar evaluaciones más participativas, donde el líder no solo supervise, sino que acompañe el crecimiento integral del capital humano, permitiría mejorar la percepción de justicia y motivación, potenciando así el rendimiento global de la organización.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

5.2. Conclusiones

- O.G.: Se demostró que, el liderazgo gerencial mantiene una relación positiva y significativa con el desempeño laboral, lo que demuestra que ambas variables se asocian estrechamente dentro del entorno organizacional, desde el punto de vista teórico, estos resultados reafirman los postulados del liderazgo transformacional, evidenciando que impulsan el intercambio de información, el estímulo al desempeño y la orientación a resultados tienden a generar contextos de trabajo más productivos y satisfactorios, en el ámbito práctico, se sugiere fortalecer la formación directiva en liderazgo participativo y gestión de equipos para consolidar un entorno organizacional propicio para el compromiso del personal y la eficiencia, finalmente, futuras investigaciones podrían profundizar en variables mediadoras como la satisfacción laboral o el clima organizacional, que podrían explicar con mayor precisión la naturaleza de esta relación.
- O.E.1: Los resultados mostraron que el liderazgo gerencial se relaciona positivamente con la productividad, evidenciando que los equipos dirigidos bajo estilos de liderazgo planificados y comunicativos logran mayores estándares de desempeño y cumplimiento de metas, en el ámbito teórico, se fortalece la idea de que el liderazgo constituye un componente que orienta y articula el desempeño individual con los objetivos institucionales. En la práctica, este hallazgo indica promover estrategias de liderazgo basadas en la coordinación, el reconocimiento del esfuerzo y la gestión colaborativa, para investigaciones futuras, se recomienda examinar cómo los distintos estilos de liderazgo se asocian con indicadores específicos de productividad y eficiencia operativa.
- O.E.2: Se confirmó la existencia de una relación positiva y significativa entre el liderazgo gerencial y la eficiencia y eficacia, lo que evidencia que un liderazgo estructurado y comunicativo se asocia con una mejor organización del trabajo y un uso adecuado de los

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

recursos. Desde la perspectiva teórica, esto reafirma que el liderazgo no solo coordina el esfuerzo humano, sino que también se asocia con la optimización de los procesos organizacionales. En la práctica, los resultados orientan a fortalecer la planificación, la asignación de funciones y la comunicación interna como medios para mantener niveles adecuados de eficacia. Futuras investigaciones podrían explorar la relación entre liderazgo y eficacia institucional en distintos sectores productivos o públicos, comparando estructuras jerárquicas y contextos organizativos.

- O.E.3: Se observó una relación positiva de nivel moderado entre el liderazgo gerencial y la evaluación del desempeño, lo que sugiere que los trabajadores perciben una conexión entre la gestión del liderazgo y la forma en que se valoran sus resultados laborales. Desde el enfoque teórico, este hallazgo confirma que el liderazgo se asocia no solo con los resultados operativos, sino también con la retroalimentación y el desarrollo profesional dentro de la organización. En el plano práctico, se plantea fortalecer las evaluaciones participativas y orientadas al aprendizaje, donde el liderazgo promueva la comunicación y el reconocimiento continuo. Futuras investigaciones podrían analizar cómo se relacionan el liderazgo y la percepción de equidad en los sistemas de evaluación, ampliando la comprensión del vínculo entre ambas dimensiones.

5.3. Recomendaciones

- Se recomienda a la gerencia general del concesionario Automotriz Lavagna S.A. implementar programas de fortalecimiento del liderazgo gerencial orientados a la comunicación efectiva, la administración del capital humano y la formulación de decisiones a nivel estratégico, dichos programas deben promover un liderazgo participativo que estimule la implicación del personal, el trabajo colaborativo y la progresión de las trayectorias laborales. Asimismo, resulta pertinente implementar

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

sistemas de monitoreo que permitan evaluar de manera continua la efectividad de dichas iniciativas y que se mantengan alineadas con los objetivos institucionales y las necesidades del entorno automotriz.

- Se sugiere a los mandos medios y jefes de área reforzar sus habilidades de liderazgo en aspectos vinculados con la planificación, coordinación y control del trabajo diario, a fin de mantener un nivel sostenido de productividad. Asimismo, se sugiere incorporar herramientas de medición periódica de resultados por equipos, acompañadas de sesiones de retroalimentación que permitan reconocer logros y detectar oportunidades de mejora, estas acciones contribuirían a mantener un flujo de trabajo eficiente y un ambiente organizacional orientado al logro de metas.
- Se recomienda a la dirección administrativa fortalecer los mecanismos de gestión y distribución de funciones, priorizando la claridad en los roles, la comunicación interna y la cooperación interdepartamental. Igualmente, se sugiere realizar capacitaciones en liderazgo organizacional y gestión del tiempo, de manera que los líderes se encuentren en capacidad de respaldar a sus grupos de trabajo en la mejora de los procedimientos y en la administración eficiente de los insumos, esto permitirá mantener la eficiencia operativa y elevar la calidad del desempeño institucional.
- Se recomienda a la unidad de recursos humanos revisar y actualizar los instrumentos de evaluación del desempeño, incorporando criterios participativos y observaciones constructivas provenientes del liderazgo directo. Es necesario que los líderes sean capacitados para brindar retroalimentación continua, reconociendo el esfuerzo y promoviendo la mejora individual. Asimismo, se aconseja implementar reuniones periódicas de evaluación compartida, donde los trabajadores puedan expresar sus percepciones y establecer compromisos de desarrollo profesional, fortaleciendo así la

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

relación entre liderazgo y valoración del rendimiento.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

América Economía. (2025). *Informe del sector automotriz peruano 2024*. https://www.americaeconomia.com/

Al Hemeiri, A., Albayedh, A., Albayedh, A., & Jones, A. (2021). The influence of leadership coaching on employee motivation, job satisfaction, and employee performance. *International Journal of Management (IJM), 12*(4), 78–92. https://www.researchgate.net/publication/351870385

Araníbar V., V., & Pinedo V., D. A. (2024). *Implementación de mejoras en el proceso de aprendizaje de los asesores de ventas para potenciar la competitividad de una empresa automotriz del mercado peruano* [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/675134

Azmy, A., Hartono, D. K., & Mirza, M. (2023). The effect of organizational transformation, organizational culture, and transformational leadership on employee performance through job satisfaction: Evidence from automotive component manufacturing companies. *Management, 27*(1), 95–129. https://doi.org/10.58691/man/170437

Baquero, T. (2021). El sentido común y la crítica en la construcción de conocimientos sociales: lo familiar, el hábito y la deshabituación. *Hermenéutica Intercultural, 33*(2), 123–155. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7983585

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership.* SAGE Publications.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. https://doi.org/10.4324/9781410617095

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (4.ª ed.). Pearson Educación.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Bieger, M., & García, P. (2016). La ética bajo la concepción de Aristóteles. *Revista de Filosofía y Ciencias Humanas, 8*(1), 45–59.

Bisquerra, R. (2019). *Metodología de la investigación educativa.* Editorial La Muralla.

Carranza, H. (2021). *Liderazgo y motivación en los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera–SANIPES Surquillo, Lima 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio UPLA. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2391

Castañeda, A., & Rojas, V. (2023). Estilos de liderazgo y eficacia organizacional en empresas latinoamericanas. *Revista de Ciencias Sociales, 29*(2), 230–245.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la administración* (8.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Coelho, F. (2013). *El positivismo y su influencia en las ciencias sociales.* Editorial Síntesis.

Collins, J. (2002). *Empresas Que Sobresalen.* Editorial Normal.

Corona, J. (2018). Investigación cualitativa: fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológicos. *Revista de Investigación Educativa, 36*(1), 45–68. https://www.redalyc.org/journal/5257/525762351005/

Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2023). Transformational leadership effectiveness: An evidence-based primer. *Human Resource Development International, 26*(5), 627–641. https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938

Del Prado, L. (1998). *Liderazgo y gestión de personal.* Fundación OSDE.

Dinibutun, S. R. (2020). Leadership: A comprehensive review of the literature, research, and theoretical framework. *Journal of Business & Economics, 3*(1), 44–64.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Forbes Perú. (2024, febrero 20). *Sector automotriz creció 1,03 % en 2023, informó la Asociación Automotriz del Perú (AAP).* Forbes Perú. https://forbes.pe/economia-y-finanzas/2024-02-20/sector-automotriz-crecio-103-en-2023-informo-la-aap/

Fong-Yi, L., Tang, H., & Lin, C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *SAGE Open, 10*(1). https://doi.org/10.1177/2158244019899085

Gartner. (2023). *Ciclo de publicidad para el trabajo híbrido, 2023.* Gartner Research. https://www.gartner.com/en/documents/4523899

Goleman, D. (2010). *La inteligencia emocional.* Editorial Kairós.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.

Hofstede, G. (2010). *Culturas y organizaciones: El software mental.* Alianza Editorial.

INEI. (2023). *Perú: Estimaciones y proyecciones de población nacional, 2020–2025.* Instituto Nacional de Estadística e Informática. https://www.inei.gob.pe

International Energy Agency. (2023). *Global EV Outlook 2023*. Paris: IEA Publications.

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and change. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 356–374. https://doi.org/10.1037/apl0000181

Kanlaya, K., & Thaweepaiboonwong, K. (2023). The relationship between transformational leadership and employee performance in the automotive parts manufacturing industry in Rayong Province, Thailand. *Journal of Management and Business Research, 40*(2), 112–125. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/271190

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Dirección de marketing* (15.ª ed.). Pearson Educación.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Kropp, B., Cambon, A., & Clark, S. (2021). What does it mean to be a manager today? *Harvard Business Review.* https://hbr.org/2021/04/what-does-it-mean-to-be-a-manager-today

Lai, F., Tang, H., Lu, S., Lee, T., & Lin, C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *SAGE Open, 10*(1), 1–11. https://doi.org/10.1177/2158244019899085

Logística 360. (2024, enero 8). *Perú logra récord en la venta de vehículos electrificados en 2023.* Logística 360. https://logistica360.pe/peru-logra-record-en-la-venta-de-vehiculos-electrificados-el-2023/

López, H. (2021). *Habilidades gerenciales para el desarrollo organizacional.* Biblioteca Nacional del Perú. Editorial: Universidad Nacional de Educación a Distancia

López-Jurado, M. (2018). Mirando hacia el futuro: la competencia transversal del liderazgo. En *M. López-Jurado (Ed.), Liderar… ¿para qué?* (pp. 45–58). UNED Editorial.

Malca, J., & Callao, M. (2022). Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Ñeque, 5*(11), 22–36. https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i11.59

Mallma, J., & Córdova, J. (2015). El liderazgo natural. *Cuaderno Empresarial: Revista de Investigación Formativa, 1*(1), 33–42. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_ce/article/view/855

Maxwell, J. C. (2018). *Desarrolle el líder que está en usted 2.0.* HarperCollins Leadership.

Mendes, J. I., Tussing, D. V., Wihler, A., & Grant, A. M. (2016). When job performance is all relative: How family motivation energizes effort and compensates for intrinsic motivation. *Academy of Management Journal, 60*(2), 695–719. https://doi.org/10.5465/amj.2014.0898

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Mendoza, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1479

Montes-Cabrera, A. F., Gherardi-Jiménez, F., & Quiroz-Flores, J. C. (2025). Enhancing service efficiency in Peruvian automotive workshops through the integration of SMED, KANBAN, and TPM: A Lean-based empirical study. *International Journal of Engineering Trends and Technology, 73*(5), 145–160. https://doi.org/10.14445/22315381/IJETT-V73I5P114

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50(*4), 370–396. https://doi.org/10.1037/h0054346

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Brothers.

McKinsey Center for Future Mobility. (2023). *The future of mobility: An economic transformation*. McKinsey & Company.

Monzón, D., & Mora, M. (2023). *Relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en colaboradores de empresas del sector automotor retail de Arequipa, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. https://biblioteca.ucsp.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=92394

Mulder, P. (2017). Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo. *ToolsHero.* https://www.toolshero.es/administracion/teoria-de-las-relaciones-humanas-de-elton-mayo/

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *OECD Economic Outlook*, Volume 2023 Issue 1. Paris: OECD Publishing.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Ortiz, A. (2021). *Hecho en América Latina: cómo lideran los principales líderes de la región.* Spencer Stuart. https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/made-in-latin-america-how-top-leaders-in-the-region-lead

Park, S., Jeong, S., & Lim, D. H. (2017). A critical review of global leadership literature: Toward an integrative framework. *Human Resource Development Review, 17*(1), 27–45. https://doi.org/10.1177/1534484317749030

Pérez, J. (2015). El positivismo y la investigación científica. *Revista Empresarial, 9*(3), 29–33. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6419741.pdf

Pérez-Cabrera, L. (2022). Eficiencia, eficacia y efectividad en la gestión organizacional. *Revista Iberoamericana de Ciencias Administrativas y Financieras, 11*(4), 60–73.

Pérez-Sánchez, J., & Delgado, A. R. (2022). Estudio metamétodo de la investigación cualitativa sobre las estrategias de regulación emocional [A metamethod study of qualitative research on emotion regulation strategies]. *Papeles del Psicólogo.* Advance online publication. https://doi.org/10.23923/pap.psicol.2989

Ramírez, A. (2021). *Liderazgo gerencial y su influencia en la competitividad laboral de Infocentro SRL en la ciudad de Jaén, Cajamarca – 2020* [Tesis de maestría, Universidad Alas Peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/5675

Siegling, A. B., & Petrides, K. V. (2016). Drive: Theory and construct validation. *PLoS ONE, 11*(6), e0157295. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0157295

Solanellas, D. (2014). *Recetas de liderazgo.* Editorial UOC.

Tagliamento, L. (2023). Evaluación del desempeño: Concepto, modelos y cómo hacerla. *Actio Software Blog.* https://actiosoftware.com/es/2023/11/evaluacion-del-desempeno-concepto-modelos-y-como-hacerla

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Torrejón, M. (2022). *Trabajo remoto y su impacto psicológico enfocado en el desarrollo de estrés laboral* [Tesis de psicología, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/12846

Tranquillo, J., & Stecker, M. (2016). Using intrinsic and extrinsic motivation in continuing professional education. *Surgical Neurology International, 7*(7), 197–199. https://doi.org/10.4103/2152-7806.181498

Universidad de Ingeniería. (2019). *Tipos de liderazgo y sus características y cómo aplicarlos.* Universidad Nacional de Ingeniería. https://posgrado.uni.edu.ni/blog/calidad/tipos-de-liderazgo-y-sus-caracteristicas-como-aplicarlos

Universidad Internacional de La Rioja. (2022). *¿Cómo se mide la productividad laboral y cómo mejorarla?* https://www.unir.net/empresa/revista/productividad-laboral/

Vargas-Salgado, M., & Gómez-Bull, K. (2022). Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria automotriz. *Revista Escuela de Administración de Negocios, 90,* 87–105. https://www.redalyc.org/journal/206/20670316002/html/

Vasileva, N. A., & Datta, P. (2021). The impact of leadership style on employee motivation in the automotive industry: A British perspective. *Journal of Business & Retail Management Research, 16*(1), 45–59. https://doi.org/10.24052/JBRMR/V16IS01/ART-05

Warburton, K. (2023). Management style in the United States. *World Business Culture.* https://www.worldbusinessculture.com/country-profiles/the-usa/management-style

World Trade Organization. (2023). World Trade Report 2023: Re-globalization for a secure, inclusive and sustainable future. Geneva: World Trade Organization.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Xin, W., Yachen, L., Zhongyan, P., Bowen, L., Qingqing, L., Shuting, L., & Ming, L. (2024). Situational leadership theory in nursing management: A scoping review. *BMC Nursing, 23,* 158. https://doi.org/10.1186/s12912-024-02582-9

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.

Zhou, Y., & Siu, A. (2015). Motivational intensity modulates the effects of positive emotions on set shifting after controlling physiological arousal. *Scandinavian Journal of Psychology, 56*(6), 613–621. https://doi.org/10.1111/sjop.12247

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Anexos

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	METODO
¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores del Concesionario Automotriz Lavagna S.A., en el distrito de La Victoria, Lima Metropolitana, durante el año 2023?	Determinar si existe relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral del concesionario automotriz, Lavagna S.A, La Victoria, Lima (2023).	El liderazgo gerencial tiene relación significativa en el desempeño laboral del concesionario automotriz, Lavagna S.A, La Victoria, Lima (2023).	Metodología: Hipotético / deductivo. Diseño: No experimental. Tipo: descriptiva Enfoque: cuantitativo. Población: está conformado por 43 colaboradores entre personal operativo, directivos y comercial. Muestra: de 43 colaboradores de la empresa. Técnica de recolección de datos: la encuesta. técnica de procesamiento de datos: SSPS
Problema Especifico	**Objetivo Especifico**	**Hipótesis Específicos**	
¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y la productividad de los trabajadores del Concesionario Automotriz Lavagna S.A., en el distrito de La Victoria, Lima Metropolitana, durante el año 2023?	Determinar si el liderazgo gerencial tiene relación con la productividad de los trabajadores del concesionario automotriz Lavagna S.A. La Victoria, Lima (2023).	El liderazgo gerencial tiene relación con la productividad de los trabajadores del concesionario automotriz Lavagna S.A. La Victoria, Lima (2023).	
¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y los niveles de eficiencia y eficacia de los trabajadores del Concesionario Automotriz Lavagna S.A., en La Victoria, Lima Metropolitana, durante el año 2023?	Determinar si el liderazgo gerencial tiene relación en la eficiencia y eficacia de los trabajadores del concesionario automotriz Lavagna S.A. La Victoria, Lima (2023).	El liderazgo gerencial tiene relación en la eficiencia y eficacia de los trabajadores del concesionario automotriz Lavagna S.A. La Victoria, Lima (2023) es significativa	
¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y la evaluación del desempeño de los trabajadores del Concesionario Automotriz Lavagna S.A., en La Victoria, Lima Metropolitana, durante el año 2023?	Determinar si el liderazgo gerencial tiene relación con la evaluación del desempeño de los trabajadores del concesionario automotriz Lavagna S.A. La Victoria, Lima (2023).	El liderazgo gerencial tiene relación con la evaluación del desempeño de los trabajadores del concesionario automotriz Lavagna S.A. La Victoria, Lima (2023) es significativa	

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 2. *Matriz de operacionalización*

VARIABLES	DEFINICION TEORICA	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	ESCALA	INSTRUMENTO
Variable Independiente Liderazgo Gerencial	Es la capacidad del gerente para influir, motivar y guiar a sus colaboradores hacia el logro de los objetivos organizacionales, mediante la comunicación de una visión clara, el reconocimiento de logros y la consideración individualizada de las necesidades del equipo (Bass y Avolio, 1990).	Se puede saber de un conjunto de comportamiento y practica que un gerente utiliza para la influencia, motivación y guía para sus colaboradores, teniendo una mejora en eficacia y eficiencia de cada colaborador.	**Dimensión 1:** Liderazgo personal	Empatía del líder	1	Escala Likert	ENCUESTA
				Apoyo en situaciones difíciles	2		
				Motivación mediante incentivos económicos	3		
				Apoyo solidario del líder	4		
				Bienestar laboral a través del descanso	5		
			Dimensión 2: Liderazgo estratégico	Comunicación continua líder–trabajador	6	Escala Likert	ENCUESTA
				Compromiso hacia las metas	7		
				Innovación en herramientas de trabajo	8		
				Planificación estratégica de recursos humanos (días libres, rotaciones, tareas)	9		
			Dimensión 3: Liderazgo de resultados	Capacitación continua del líder	10	Escala Likert	ENCUESTA
				Profesionalismo demostrado	11		
				Delegación efectiva de actividades	12		
				Colaboración líder–trabajador	13		
				Celebración de logros	14		
				Superación personal del líder	15		
Variable Dependiente Desempeño Laboral	El desempeño de los empleados es el conjunto de formas de cómo los colaboradores ejecutan sus labores de forma eficaz para lograr las metas comunes, sujetándose a las políticas y normas	Nos permite cuantificar y evaluar el desempeño laboral de una manera más concreta en el contexto de la organización, así facilitándonos la	**Dimensión 1:** Productividad	Actitud positiva y proactiva	1	escala Likert	ENCUESTA
				Colaboración con los compañeros	2		
				Flexibilidad ante los cambios	3		
				Apoyo recibido del líder	4		
			Dimensión 2:	Organización del tiempo de trabajo	5	escala	

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

establecidas con tiempo por la entidad (Mallca y Callao, 2022).	medición de su relación en el crecimiento laboral.	eficiencia y eficacia	Priorización de procedimientos	6	Likert
			Adecuación a normas y procesos	7	
			Finalización de tareas en el tiempo establecido	8	
			Mantenimiento del orden al finalizar las actividades	9	
		Dimensión 3: Evaluación del desempeño	Autonomía en la ejecución de labores	10	escala Likert
			Continuidad en las actividades	11	
			Generación de nuevas ideas	12	
			Corrección de errores y aprendizaje continuo	13	
			Apoyo y motivación a los compañeros	14	

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ANEXO 3. Encuesta/instrumento de evaluación

Encuesta

VARIABLE: LIDERAZGO GERENCIAL

Estimado lector:

El que escribe es un alumno de Administración de empresas, el cual vengo desarrollando esta investigación titulada "El liderazgo gerencial y el desempeño de los trabajadores en el concesionario automotriz, Automotriz Lavagna S.A. La Victoria, Lima Metropolitana (2023)" para ello, le solicito que marque la respuesta que usted crea que es más cercana a la realidad que conozca. Vale decir que esta encuesta es anónima y no se pedirán datos personales. Le agradecemos de antemano su colaboración.

Las respuestas se responderán en escala, siendo la siguiente:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítem	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Liderazgo personal					
1	Todo líder deberá de mostrar empatía por sus trabajadores.					
2	Un líder debería ser empática ante situaciones difíciles de cada trabajador.					
3	El brindar bonos como premios dentro del trabajo sería una motivación eficaz.					
4	El dar días de descanso nos ayudaría a evitar estrés, ansiedad en los trabajadores.					
5	Un apoyo solidario es gesto de motivación para el trabajador.					
	Liderazgo estratégico					
6	Todo líder debería tener una comunicación continua con cada trabajador.					
7	Todo líder y cada trabajador debe estar comprometido a lograr las metas dentro del trabajo.					
8	Cada día libre debería ser otorgado con anticipación, así evitar que afecte la					

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

	productividad laboral.					
9	La empresa debe tener una innovación de cada herramienta que utilicen los trabajadores.					
	Liderazgo de resultados					
10	La capacitación continúa dada por el líder sirve para obtener mejores resultados de cada trabajador.					
11	El tener un desempeño laboral acorde al trabajo se basa en el profesionalismo que muestra el líder.					
12	Un líder debe celebrar los éxitos de cada trabajador cuando lograr sus metas					
13	Todo líder debe mostrar compromiso de superación propia.					
14	Un líder debe trabajar en conjunto con sus trabajadores así lograr cada meta.					
15	Cada objetivo de la empresa se logra cuando un líder delega distintas actividades a su equipo de trabajo.					

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

VARIABLE: DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR

Estimado lector:
El que escribe es un alumno de Administración de empresas, el cual vengo desarrollando esta investigación titulada "El liderazgo gerencial y el desempeño de los trabajadores en el concesionario Automotriz Lavagna S.A. La Victoria, Lima Metropolitana (2023)" para ello, le solicito que marque la respuesta que usted crea que es más cercana a la realidad que conozca. Vale decir que esta encuesta es anónima y no se pedirán datos personales. Le agradecemos de antemano su colaboración.

Las respuestas se responderán en escala, siendo la siguiente:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítem	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR					
	PRODUCTIVIDAD					
1	Le agrada trabajar con sus compañeros de trabajo.					
2	Se muestra asequible a los cambios que puedan ver dentro de la organización.					
3	Se muestra apoyo constante de parte de su líder.					
4	Siempre te muestras con mente positiva y proactiva ante cualquier situación.					
	EFICIENCIA Y EFICACIA					
5	Logra terminar su trabajo en el tiempo establecido.					
6	Realiza cada trabajo de acuerdo con el procedimiento de la empresa.					
7	Planifica su día para un mejor desarrollo de trabajo.					
8	Ubica primero cada procedimiento a seguir de acuerdo con los trabajos asignados					
9	Mantiene todo ordenado al terminar su jornada de trabajo.					
	DESEMPEÑO					
10	Brinda nuevas ideas en su área de trabajo que ayuden a lograr un mejor desarrollo laboral.					
11	Avanza con las labores de trabajo sin la necesidad que se lo requieran.					
12	Al finalizar una actividad, empieza con nuevas labores de trabajo.					
13	Apoya y ayuda a motivar a sus compañeros de trabajo.					
14	Trabaja en mejorar sus errores identificados, para que pueda tener un mayor desempeño.					

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ANEXO 4. *Validez de expertos*

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima, 02 de junio de 2024

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cientifica 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	"EL LIDERAZGO GERENCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CONCESIONARIO AUTOMOTRIZ LAVAGNA S.A., LA VICTORIA, LIMA (2023)"
Grado o título que aspira	LICENCIATURA
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	PORLES DIAZ, MIRKO ROLDAN VILLAFUERTE, RENATO

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

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
LIDERAZGO PERSONAL	1. ¿Todo líder deberá de mostrar empatía por sus trabajadores?	4	4	4	4
	2. ¿Un líder debería ser empática ante situaciones difíciles de cada trabajador?	3	3	3	3
	3. ¿El brindar bonos como premios dentro del trabajo sería una motivación eficaz?	4	4	4	4
	4. ¿El dar días de descanso nos ayudaría a evitar estrés, ansiedad en los trabajadores?	4	3	3	3
	5. ¿Un apoyo solidario es gesto de motivación para el trabajador?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
LIDERAZGO ESTRATEGICO	6. Todo líder debería tener una comunicación continua con cada trabajador.	4	4	4	4
	7. Todo líder y cada trabajador debe estar comprometido a lograr las metas dentro del trabajo	4	4	4	4
	8. Cada día libre debería ser otorgado con anticipación, así evitar	3	3	3	3

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

	que afecte la productividad laboral.				
	9. La empresa debe tener una innovación de cada herramienta que utilicen los trabajadores.	4	3	3	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
LIDERAZGO DE RESULTADOS.	10. ¿La capacitación continúa dada por el líder sirve para obtener mejores resultados de cada trabajador?	4	4	4	4
	11. ¿El tener un desempeño laboral acorde al trabajo se basa en el profesionalismo que muestra el líder?	4	4	3	3
	12. ¿Un líder debe celebrar los éxitos de cada trabajador cuando lograr sus metas?	3	3	4	4
	13. ¿Todo líder debe mostrar compromiso de superación propia?	4	4	4	4
	14. ¿Un líder debe trabajar en conjunto con sus trabajadores así lograr cada meta?	3	3	3	3
	15. ¿Cada objetivo de la empresa se logra cuando un líder delega distintas actividades a su equipo de trabajo?	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
PRODUCTIVIDAD	16. ¿Le agrada trabajar con sus compañeros de trabajo?	3	4	4	3
	17. ¿Se muestra asequible a los cambios que puedan ver dentro de la organización?	3	3	3	3
	18. ¿Se muestra apoyo constante de parte de su líder?	3	4	4	4
	19. ¿Siempre te muestras con mente positiva y proactiva ante cualquier situación?	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
EFICIENCIA Y EFICACIA	20. ¿Logra terminar su trabajo en el tiempo establecido?	4	4	4	4
	21. ¿Realiza cada trabajo de acuerdo con el procedimiento de la empresa?	3	3	4	4
	22. ¿Planifica su día para un mejor desarrollo de trabajo?	4	4	4	4
	23. ¿Ubica primero cada procedimiento a seguir de acuerdo con los trabajos asignados?	4	3	3	3
	24. ¿Mantiene todo ordenado al terminar su jornada de trabajo?	4	4	4	3
Dimensión 6	**Ítems (Pregunta)**	**Suficiencia**	**Claridad**	**Coherencia**	**Relevancia**
DESEMPEÑO	25. ¿Brinda nuevas ideas en su área de trabajo que ayuden a lograr un mejor desarrollo laboral?	4	4	4	4
	26. ¿Avanza con las labores de trabajo sin la necesidad que se lo requieran?	4	4	4	4
	27. ¿Al finalizar una actividad, empieza con nuevas labores de trabajo?	4	4	4	4
	28. ¿Apoya y ayuda a motivar a sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4
	29. ¿Trabaja en mejorar sus errores identificados, para que pueda tener un mayor desempeño?	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Hugo Jesús Salas Canales
Especialidad del experto	Magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial (UNMSM). Licenciado en Administración de Negocios Internacionales (USMP). Especialista en Estadística e Investigación Científica (UNFV). Investigador RENACYT Nivel VI.
Código de colegiatura	---
Ficha CTI Vitae (*)	https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=11164

(*)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/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 24 de marzo del 2025

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 GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CONCESIONARIO AUTOMOTRIZ LAVAGNA S.A., LA VICTORIA, LIMA METROPOLITANA (2023)"
Grado o título que aspira	LICENCIATURA
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	PORLES DIAZ, MIRKO ROLDAN VILLAFUERTE, RENATO

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

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
LIDERAZGO PERSONAL	1. Todo líder deberá de mostrar empatía por sus trabajadores.	4	4	4	4
	2. Un líder debería ser empática ante situaciones difíciles de cada trabajador.	4	4	4	4
	3. El brindar bonos como premios dentro del trabajo sería una motivación eficaz.	4	4	4	4
	4. El dar días de descanso nos ayudaría a evitar estrés, ansiedad en los trabajadores.	4	4	4	4
	5. Un apoyo solidario es gesto de motivación para el trabajador.	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
LIDERAZGO ESTRATEGICO	6. Todo líder debería tener una comunicación continua con cada trabajador.	4	4	4	4
	7. Todo líder y cada trabajador debe estar comprometido a lograr las metas dentro del trabajo	4	4	4	4
	8. Cada día libre debería ser otorgado con anticipación, así evitar que afecte la productividad laboral.	4	4	4	4
	9. La empresa debe tener una innovación de cada herramienta que utilicen los trabajadores.	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
LIDERAZGO DE RESULTADOS.	10. La capacitación continúa dada por el líder sirve para obtener mejores resultados de cada trabajador.	4	4	4	4
	11. El tener un desempeño laboral acorde al trabajo se basa en el profesionalismo que muestra el líder.	4	4	4	4
	12. Un líder debe celebrar los éxitos de cada trabajador cuando lograr sus metas.	4	4	4	4
	13. Todo líder debe mostrar compromiso de superación propia.	4	4	4	4
	14. Un líder debe trabajar en conjunto con sus trabajadores así lograr cada meta.	4	4	4	4
	15. Cada objetivo de la empresa se logra cuando un líder delega distintas actividades a su equipo de trabajo.	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
PRODUCTIVIDAD	16. Le agrada trabajar con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	4
	17. Se muestra asequible a los cambios que puedan ver dentro de la organización.	4	4	4	4
	18. Se muestra apoyo constante de parte de su líder.	4	4	4	4
	19. Siempre te muestras con mente positiva y proactiva ante cualquier situación.	4	4	4	4

Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
EFICIENCIA Y EFICACIA	20. Logra terminar su trabajo en el tiempo establecido.	4	4	4	4
	21. Realiza cada trabajo de acuerdo con el procedimiento de la empresa.	4	4	4	4
	22. Planifica su día para un mejor desarrollo de trabajo.	4	4	4	4
	23. Ubica primero cada procedimiento a seguir de acuerdo con los trabajos asignados.	4	4	4	4
	24. Mantiene todo ordenado al terminar su jornada de trabajo.	4	4	4	4

Dimensión 6	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
DESEMPEÑO	25. Brinda nuevas ideas en su área de trabajo que ayuden a lograr un mejor desarrollo laboral.	4	4	4	4
	26. Avanza con las labores de trabajo sin la necesidad que se lo requieran	4	4	4	4
	27. Al finalizar una actividad, empieza con nuevas labores de trabajo.	4	4	4	4
	28. Apoya y ayuda a motivar a sus compañeros de trabajo.	4	4	4	4
	29. Trabaja en mejorar sus errores identificados, para que pueda tener un mayor desempeño.	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	**Huamán Gallegos, Edgar Daniel**
Especialidad del experto	Psicólogo
Código de colegiatura	C.Ps.P. N° 56712
Ficha CTI Vitae (*)	Consignar link https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/

(*)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/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 13 de marzo del 2025

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 GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CONCESIONARIO AUTOMOTRIZ LAVAGNA S.A., LA VICTORIA, LIMA METROPOLITANA (2023)"
Grado o título que aspira	LICENCIATURA
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	PORLES DIAZ, MIRKO ROLDAN VILLAFUERTE, RENATO

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

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
LIDERAZGO PERSONAL	1. Todo líder deberá de mostrar empatía por sus trabajadores.	3	3	3	3
	2. Un líder debería ser empática ante situaciones difíciles de cada trabajador.	3	3	4	4
	3. El brindar bonos como premios dentro del trabajo sería una motivación eficaz.	4	4	3	4
	4. El dar días de descanso nos ayudaría a evitar estrés, ansiedad en los trabajadores.	3	3	4	4
	5. Un apoyo solidario es gesto de motivación para el trabajador.	4	4	4	3

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
LIDERAZGO ESTRATEGICO	6. Todo líder debería tener una comunicación continua con cada trabajador.	3	3	3	3
	7. Todo líder y cada trabajador debe estar comprometido a lograr las metas dentro del trabajo	4	4	3	4
	8. Cada día libre debería ser otorgado con anticipación, así evitar que afecte la productividad laboral.	4	4	3	4
	9. La empresa debe tener una innovación de cada herramienta que utilicen los trabajadores.	4	4	3	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
LIDERAZGO DE RESULTADOS.	10. La capacitación continúa dada por el líder sirve para obtener mejores resultados de cada trabajador.	4	4	4	4
	11. El tener un desempeño laboral acorde al trabajo se basa en el profesionalismo que muestra el líder.	4	3	3	4
	12. Un líder debe celebrar los éxitos de cada trabajador cuando lograr sus metas.	4	4	3	3
	13. Todo líder debe mostrar compromiso de superación propia.	3	3	4	4
	14. Un líder debe trabajar en conjunto con sus trabajadores así lograr cada meta.	4	4	4	4
	15. Cada objetivo de la empresa se logra cuando un líder delega distintas actividades a su equipo de trabajo.	3	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
PRODUCTIVIDAD	16. Le agrada trabajar con sus compañeros de trabajo.	3	3	3	3
	17. Se muestra asequible a los cambios que puedan ver dentro de la organización.	4	3	4	3
	18. Se muestra apoyo constante de parte de su líder.	3	4	4	4
	19. Siempre te muestras con mente positiva y proactiva ante cualquier situación.	3	4	4	4

Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
EFICIENCIA Y EFICACIA	20. Logra terminar su trabajo en el tiempo establecido.	3	3	4	4
	21. Realiza cada trabajo de acuerdo con el procedimiento de la empresa.	4	4	4	3
	22. Planifica su día para un mejor desarrollo de trabajo.	4	4	4	4
	23. Ubica primero cada procedimiento a seguir de acuerdo con los trabajos asignados.	3	3	3	4
	24. Mantiene todo ordenado al terminar su jornada de trabajo.	3	4	4	4

Dimensión 6	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
DESEMPEÑO	25. Brinda nuevas ideas en su área de trabajo que ayuden a lograr un mejor desarrollo laboral.	4	4	4	4
	26. Avanza con las labores de trabajo sin la necesidad que se lo requieran	3	4	3	4
	27. Al finalizar una actividad, empieza con nuevas labores de trabajo.	3	4	4	4
	28. Apoya y ayuda a motivar a sus compañeros de trabajo.	4	4	4	4
	29. Trabaja en mejorar sus errores identificados, para que pueda tener un mayor desempeño.	4	4	4	4

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 18 - A

INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Especialidad del experto	Administración
Código de colegiatura	36824
Ficha CTI Vitae (*)	https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=101264

(*)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/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ANEXO 5. *Consentimiento informado*

Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

ANEXO 19

FORMATO DE CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ACCESO PÚBLICO AUTOMOTRIZ LAVAGNA

Por medio de la presente, informamos que la empresa Automotriz Lavagna S.A. autoriza al tesista Luis Alberto Pastorelli Huanes, con código de matrícula 100051725 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 gerencial y el desempeño de los colaboradores del concesionario automotriz, Automotriz Lavagna S.A, La Victoria, Lima Metropolitana (2023)"

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

1. INFORMACIÓN ESTADISTICA DE VENTAS
2. RESULTADOS DE ENCUESTAS DE SATISFACCION A CLIENTES
3. RESULTADOS DE ENCUESTAS DE CLIMA LABORAL
4. PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA A LOS TRABAJADORES
5. RESULTADOS DE EVALUACION DE DESEMPEÑO DE TRABAJADORES

Dicha información, se recopilará en el Trabajo de Campo 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, 02 de noviembre de 2023

Firma del Tesita
DNI: 09532346

AUTOMOTRIZ LAVAGNA S.A.
JAVIER MAZZINI M.
Gerente de Ventas

Firma y sello de la Empresa
Razón Social de la Empresa: Automotriz Lavagna S.A.
RUC: 20100775329
Sitio web: https://www.automotrizlavagna.com.pe/

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

RESOLUCIÓN DE FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES N°102-ADM-U. CIENTÍFICA-2025

Lima 11 de noviembre del 2025

VISTO:

El informe de resolución independiente académico del proyecto de tesis titulado: EL LIDERAZGO GERENCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CONCESIONARIO AUTOMOTRIZ LAVAGNA S.A., LA VICTORIA, LIMA (2023) presentado por:

-RENATO RAI ROLDAN VILLAFUERTE // MIRKO FREDDY PORLES DIAZ //

CONSIDERADO:

Que, de acuerdo al reglamento general de la universidad Científica del sur y los reglamentos de para obtener el en la Carrera de Administración de Empresas se debe desarrollar un trabajo de investigación

Que, el inciso 4 del artículo 79 del Reglamento de Estudios de Pregrado vigente establece que:

> "*Todos los proyectos de tesis luego de tener un informe aprobatorio de la revisión independiente deben presentarse a uno de los dos Comités Institucionales de Ética en Investigación (CIEI) para su revisión y aprobación, salvo que el responsable de investigación considerase el no envío de la tesis en conformidad con las indicaciones emitidas por la DGIDI*."

Que, mediante Resolución Directoral No. 008-DGIDI-CIENTIFICA-2023, que aprueba el documento titulado

> "*Precisiones respecto a la evaluación de proyectos de tesis e investigación realizados por los miembros de la Universidad Científica del Sur (versión 2023)"* dispone que las situaciones por las que un proyecto de tesis puede ser eximido de ser enviado a evaluación de un comité de ética e integridad científica son las siguientes:

1. Proyectos no realizados en personas ni muestras de material biológico obtenido de seres humanos.
2. Análisis secundario de bases de datos públicamente disponibles o que provengan de investigaciones aprobadas por un comité de ética.
3. Revisiones sistemáticas con o sin metaanálisis.
4. Estudios bibliométricos.
5. Estudios con permisos otorgados por las instituciones nacionales competentes para la protección del sujeto de investigación y que son supervisados por estas.

QUE, el responsable de investigación de la carrera de Administración de Empresas ha informado que la tesis en cuestión consiste en un estudio de recolección de datos anónimos que no altera las condiciones humanas, físicas, psicológicas ni emocionales de los participantes;

QUE, por la naturaleza del estudio (encuestas anónimas) el proyecto se ajusta a los criterios de exoneración previstos en la normativa vigente de la DGIDI;

QUE, el segundo párrafo del artículo 70 del Reglamento de Estudios de Pregrado dispone que: "A partir de la fecha de aprobación, el tesista tiene como máximo 18 meses para la ejecución y presentación de la tesis para sustentación.

Que, de acuerdo normativa vigente de la universidad científica del sur, en uso de las atribuciones conferidas al director académico de carrera

SE RESUELVE:

Aprobar e inscribir el proyecto de tesis titulado: EL LIDERAZGO GERENCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL CONCESIONARIO AUTOMOTRIZ LAVAGNA S.A., LA VICTORIA, LIMA (2023) con Número de registro: PRE-1-2024-00394, y establecer el inicio del periodo de ejecución del mencionado proyecto.
Nombrar al docente SANDRA ELIZABETH HUAMAN PASTORELLI // como asesor para el desarrollo de tesis en cuestión
Regístrese, Comuníquese y archívese



Mg. Omar Rosales Díaz
Director Académico
Carrera de Administración de Empresas