



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“EL LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DEL
RUBRO INDUSTRIAL EN SAN ISIDRO, 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Alexandra Quinto Arteaga

Kelly Keyth Sabino Cacha

Asesor:

Mg. Armando Chirinos Antezana
<https://orcid.org/0000-0001-6218-0543>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Alan David Gonzales Gonzales
	Nombre y Apellidos
JURADO 2 - SECRETARIO	GIOVANNI PAOLO FIGARI SALAS
	Nombre y Apellidos
JURADO 3 - SECRETARIO (NOMBRE ASESOR)	JOSE ANTONIO CORAL MORANTE
	Nombre y Apellidos

Informe de Similitud

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	11 %
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
3	Submitted to Universidad Francisco de Paula Santander Trabajo del estudiante	<1 %
4	Rodrigo Fernando Herrera Valencia. "Impact of BIM/LEAN on the interaction of construction project design teams", Universitat Politecnica de Valencia, 2020 Publicación	<1 %
5	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
6	Agatha Agudelo Sánchez. "Absorción de agua y nutrientes y respuesta fisiológica de plantas halofitas y glicofitas bajo condiciones de estrés salino", Universitat Politecnica de Valencia, 2021 Publicación	<1 %
7	Carlos García-Guiu, Fernando Molero, Juan A. Moriano. "Authentic leadership and its influence on group cohesion and organizational identification: the role of organizational justice as a mediating variable / El liderazgo auténtico y su influencia sobre la cohesión grupal y la identificación organizacional: el papel de la justicia organizacional como variable mediadora", Revista de Psicología Social, 2015 Publicación	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Dedicatoria

A nuestros padres, por ser el constante apoyo para vencer obstáculos, y lograr cada día ser nuestro impulso para avanzar en lugar de detenernos.

A nuestros profesores, por no solo incrementar nuestros conocimientos, sino la paciencia para con nosotros en cada momento.

A nuestros pequeños, por ser la razón de motivación más hermosa, para nunca pensar en pequeño.

Agradecimiento

Principalmente agradecer a Dios, por la oportunidad que día a día que nos brinda, por la bendición de tener salud y fuerzas para perseverar en nuestros objetivos trazados.

En segundo lugar, a nuestra familia, por su amor y apoyo constante, sobre todo por la disposición a ayudarnos siempre en momentos complicados

Tabla de contenido

Contenido

JURADO EVALUADOR.....	2
Informe de Similitud	3
Dedicatoria	4
Agradecimiento.....	5
Índice de contenidos	6
Índice de tablas	8
Índice de figuras	9
Resumen	10
Capítulo I. Introducción	11
Realidad problemática	11
Antecedentes.....	14
Bases Teóricas	24
Formulación del problema.....	33
Hipótesis	34
Objetivo	35
Justificación.....	35
Capítulo II. Metodología.....	37
Tipo de Investigación.....	37
Población y muestra	39
Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	39
Procedimiento	41
Análisis de datos.....	42
Aspecto ético.....	42
Capítulo III. Resultados.....	43
Evaluación de la Hipótesis general.....	43
Evaluación de la hipótesis específica 1	46
Evaluación de la Hipótesis Específica 2	48

Evaluación de la Hipótesis Específica 3	50
Capítulo IV. Discusión y conclusiones	53
Discusión.....	53
Implicancias	56
Limitaciones	57
Conclusiones.....	58
Recomendaciones.....	59
Referencias	60
Anexos	65
Anexo 01: Matriz De Consistencia	65
Anexo 02: Confiabilidad	68
Anexo 03: Operacionalización de Variables.....	69
Anexo 04: Encuesta	71
Anexo 05: Análisis de variables.....	78

Índice de tablas

Tabla 1 Resumen de procesamiento de casos	43
Tabla 2 Tabla cruzada de las variables liderazgo y desempeño	44
Tabla 3 Correlación de Spearman	45
Tabla 4 Correlación de Spearman de la variable liderazgo y variable desempeño	45
Tabla 5 Pruebas de Chi Cuadrado la variable Liderazgo y desempeño	45
Tabla 6 Cruzada entre la dimensión liderazgo transformacional y desempeño	46
Tabla 7 Correlación de Spearman de la dimensión Liderazgo Transformacional y Desempeño	47
Tabla 8 Prueba de normalidad de la dimensión Liderazgo Transformacional y Desempeño	47
Tabla 9 Pruebas de Chi Cuadrado de la dimensión Liderazgo Transformacional y desempeño	48
Tabla 10 cruzada de la dimensión poder del puesto y desempeño	49
Tabla 11 Correlación de la dimensión poder del puesto y desempeño	49
Tabla 12 Prueba Chi Cuadrado de la dimensión poder del puesto y desempeño	50
Tabla 13 Cruzada de la dimensión modelo del comportamiento y desempeño	51
Tabla 14 Prueba de normalidad de la dimensión modelo del comportamiento y desempeño	52
Tabla 15 Correlación Spearman de la dimensión modelo del comportamiento y desempeño	52
Tabla 16 Alpha de Cronbach de la variable Liderazgo	68
Tabla 17 Alpha de Cronbach de la variable Desempeño	68
Tabla 18 Tabla de frecuencia de la variable Liderazgo	78
Tabla 19 Tabla de frecuencia de la variable Desempeño	78
Tabla 20 Tabla de frecuencia de la dimensión Liderazgo Transformacional	80
Tabla 21 Tabla de frecuencia de la dimensión poder del puesto	80
Tabla 22 Tabla de frecuencia de la dimensión modelo de comportamiento	81
Tabla 23 Tabla de frecuencia de la dimensión objetivos	82
Tabla 24 Tabla de frecuencia de la dimensión gestión del desempeño	83
Tabla 25 Tabla de frecuencia de la dimensión evaluación de desempeño	84

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de la variable Liderazgo	78
Figura 2 Niveles de Desempeño Laboral	79
Figura 3 Niveles de Liderazgo Transformacional	80
Figura 4 Niveles de poder del puesto	81
Figura 5 Niveles de la dimensión Modelo de Comportamiento	82
Figura 6 Niveles de la dimensión Objetivos	83
Figura 7 Niveles de la Gestión del desempeño	84
Figura 8 Niveles de la dimensión Evaluación de desempeño	85

Resumen

Hoy en día las empresas fomentan el trabajo en equipo y el liderazgo como parte de su cultura organizacional para un mejor desempeño del personal, por ello, el presente trabajo tiene como objetivo conocer la relación del liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora de rubro industrial en San Isidro, 2021.

La investigación contiene estudios que demuestran la relación entre la variable liderazgo y sus dimensiones a desarrollar: liderazgo transformacional, poder del puesto y modelo de comportamiento en relación con la variable desempeño laboral.

El primer capítulo contiene la realidad problemática, los antecedentes nacionales e internacionales, objetivos y el marco teórico, que permitirán contextualizar a las variables, dimensiones e indicadores con la finalidad de tener conocimiento para desarrollar la técnica y el instrumento de recolección de datos, donde se utilizará la encuesta y el cuestionario correspondientemente.

La presente investigación se fundamenta en la metodología cuantitativa y el tipo de investigación es descriptiva correlacional, porque se recolecto información de los 30 trabajadores de la distribuidora ubicada en San Isidro. Así mismo, es no experimental, ya que no tendremos influencia en las respuestas de los colaboradores y es transversal porque se aplicará el cuestionario en un solo día. Con respecto al estudio de la variable se aplicará la tesis correlativa descriptiva con las variables liderazgo y desempeño laboral.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño laboral, clima laboral, objetivos, evaluación de desempeño.

Capítulo I. Introducción

Realidad problemática

Toda empresa busca que su capital humano realice sus funciones entregando más del 100%, lo cual es considerado como un reto para las empresas poder gestionar al personal y mantenerlos constantes en un alto desempeño. El desempeño de los trabajadores depende de la forma en como sean dirigidos, es decir, si el personal no es dirigido por alguien que se preocupe por su desarrollo y que tenga la capacidad para llegar a cada trabajador, es probable que no pueda encaminar al personal al logro de resultados esperados.

A nivel internacional, en Colombia Ramírez (2013) en su estudio publicado en la revista El Liderazgo organizacional, presenta la relevancia del liderazgo en la historia de la humanidad, por los momentos en las que personas con un excelente desempeño guiaron hechos culturales o políticos que son reconocidos con el pasar del tiempo. Asimismo, es considerado un fenómeno social; por su naturaleza psicosocial está situado en la rama operacional de la administración y lo que implique a la dirección de empresas. En el siglo XXI, el liderazgo viene adquiriendo nuevas características que se han logrado gracias al avance tecnológico y la internacionalización de las empresas; las cuales van generando condiciones para proponer nuevas teorías y brindar conceptos amplios a raíz del nuevo accionar de los llamados líderes. De los liderazgos más notorios, es el transformacional, el cual está basado en la relación de un líder y sus seguidores, siendo este más enfático en identificar las características del líder que permite influir en sus seguidores e inspirándolos hasta el punto de lograr cambios en su pensamiento, actitud y valores, lo cual es complicado por ser factores internos de una persona, esto quiere decir que, este tipo de liderazgo influye de manera positiva o negativa, en muchos casos juega un papel importante para el desempeño laboral. Por tal motivo, las personas que asumen este rol

fundamental en la empresa al no ejercer un buen liderazgo influirán también en el personal a su cargo de manera negativa, haciendo que no sigan las políticas, reglamentos, órdenes o procedimientos de la manera adecuada.

En Ecuador, Serrano y Portalanza (2015) en su artículo publicado en la revista Fenómeno Social explica la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional donde resalta que la falta de un buen liderazgo conlleva a que los empleados interpreten las instrucciones de manera distinta, considerando que cada persona puede interpretar en base a su percepción, es decir, no todos reciben el mismo mensaje y por tal motivo, trabajan con distinta orientación que en algunos casos pueden ser diferentes a las metas planteadas como equipo. De la misma manera, aquel que ejerce un liderazgo transformacional de manera positiva, influirá en el bienestar y el desempeño de los trabajadores generando un ambiente adecuado, dando paso al crecimiento personal, desarrollo laboral e integración del equipo a un solo objetivo, permitiendo identificar las diferentes necesidades que puedan presentarse en la empresa.

En México Palafox, Ochoa y Hernández (2019) en la Revista Científica sostienen un caso particular sobre liderazgo en el proceso de sucesión donde se reconoce al liderazgo como factor clave y relevante en la toma de decisiones al momento de considerar a una persona idónea para ser seleccionada en puestos de mando o relevación de puestos institucionales, si la persona ha desarrollado un buen liderazgo y empatiza con los trabajadores e integrantes, se podría afirmar que tiene una ventaja competitiva; pues es alguien que transmite confianza en sí mismo, y ante un contexto de cambios, las personas perciben capacidades para una buena gestión que contribuya no solo para la familia sino para todos garantizando el crecimiento, permanencia del negocio para las siguientes generaciones y un mejor desempeño de sus trabajadores.

A nivel nacional, El Peruano (2021) señaló que muchas empresas lograron afrontar

exitosamente la crisis generada por la pandemia Covid-19, donde muchos empresarios, jefaturas y gerencias tuvieron responsabilidad de innovar y reinventarse junto a sus trabajadores, considerando que no todas las personas se adaptan a los cambios del mismo modo, el liderazgo fue un factor clave para poder gestionar sus grupos de trabajo de la mejor manera en diferentes situaciones. Asimismo, se resalta que entre las principales habilidades que debería poseer un líder son productividad, efectividad, toma de decisiones, manejo de estrés e inteligencia emocional; estos son los principales factores que los diferencian de los demás sumado a su personalidad y desenvolvimiento, logran que el grupo pueda dar un buen desempeño de manera adecuada y esperada por todo negocio.

La Editora Perú (2021) explicó en su Revista Andina cómo impulsar un emprendimiento en pandemia donde destaca el liderazgo como uno de los principales factores claves para cualquier cambio, y aún más dentro del contexto que se vive para hacer posible vencer a la coyuntura, dar tranquilidad al personal y sacar adelante un emprendimiento; por lo que tampoco es difícil emprender, es cuestión de tener decisión, actitud y ser constantemente preparado y capacitado, para ello el liderazgo es primordial para este tipo de situaciones. Al igual que el artículo anterior, ambos coinciden que dentro de la pandemia se ha visto necesario ejercer un mayor liderazgo para gestionar el cambio y obtener una buena respuesta del personal, teniendo en cuenta que se empleó más el uso de la tecnología y nuevos métodos de control al personal.

Órbita Agencia de Noticias (2021), indica que cada vez son más las empresas peruanas que apuestan por innovar e invertir en capacitaciones para sus empleados en temas de liderazgo e innovación dado a que se ha demostrado que el liderazgo beneficia e incrementa el desempeño y productividad. De esta manera, no solo se brinda la oportunidad de actualizar el conocimiento de los empleados para su desarrollo personal, sino también, permite impulsarlos en su desarrollo en las áreas de trabajo. Promover el

liderazgo, permite que las personas puedan ser proactivas, flexibles a los cambios y se sientan con la libertad de comunicar sus ideas, es así cómo se fomenta el trabajo en equipo y comunicación, que conlleva a mejores resultados que el trabajo individual.

La presente investigación se inició identificando una problemática en una distribuidora del rubro industrial ubicada en San Isidro, 2021; es una empresa familiar conformada por cuatro gerencias y dos jefaturas. Es de conocimiento que en las empresas familiares los puestos directivos se encuentren a cargo de los mismos miembros. Sin embargo, este tipo de manejo no es sinónimo de un desarrollo adecuado del liderazgo y el trabajo en equipo, pues los conflictos internos afectan a la comunicación y coordinación entre áreas, deteriorando el servicio final, perjudicando el proceso y el desempeño laboral.

Las jefaturas hacen notar sus conflictos y no asumen sus responsabilidades adecuadamente, en ocasiones estas conductas suelen ser replicadas por los colaboradores. Por lo tanto, el personal que no se encuentra dirigido y no tiene claro las actividades, puede generar situaciones que conlleven a pérdidas económicas, operativas y de gestión, haciendo de la empresa un centro laboral inestable frente a sus competidores, proveedores y clientes.

La forma de liderazgo permite gestionar adecuadamente los conflictos y fomentar el trabajo en equipo, lo que se reflejará en el desempeño, entre los casos más frecuentes tenemos el incumplimiento de las entregas de mercadería, el retraso de pago de proveedores por falta de coordinación entre las jefaturas. Por ello debemos tener en cuenta al liderazgo como característica fundamental en los empleados asignados en mandos superiores.

Antecedentes

Para la presente investigación se tiene los siguientes antecedentes internacionales:

El primer estudio recopilado es de Durán (2020) titulado “Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de

Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar”. La misión de esta institución de crédito es ayudar a resolver los problemas socioeconómicos concediendo crédito a sus asociados, por lo que el objetivo general es la relación entre el liderazgo transformador y el desempeño del trabajo que se centra en mejorar el rendimiento, porque un liderazgo efectivo le permite influir, guiar y dirigir a los miembros en la búsqueda del éxito institucional. La investigación es del nivel descriptivo correlacional, utilizando una metodología cuantitativa y un diseño transversal no experimental. La población está formada por 98 empleados de la provincia de Bolívar. Se utilizó el instrumento de recolección de entrevistas y cuestionarios para recopilar información, que posteriormente se verificó utilizando juicios de expertos para evaluar la fiabilidad utilizando el programa estadístico SPSS. De acuerdo con los resultados obtenidos de los encuestados, el liderazgo transformador se percibe en un nivel bajo con 65,39 por ciento y un nivel regular con 34,61 por ciento un nivel eficiente, por lo que se recomienda implementar una estructura Transformational Leadership para mejorar el desempeño del empleo en las Cooperativas de Ahorros y Crédito de la Provincia de Bolívar.

El segundo estudio recopilado corresponde a Rovira (2020) titulado “Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente”. Indica que la crisis económica en América Latina ha provocado un subdesarrollo y una brecha en la educación. Muchas naciones, incluido Ecuador, carecen de marcos nacionales de políticas educativas que regulan directamente las actividades de los líderes educativos. Esto se refleja en la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez en la provincia de Santa Elena, que está afectada por las regulaciones nacionales que afectan al rendimiento de los docentes. El objetivo de este estudio es determinar la influencia del liderazgo transformacional en el rendimiento docente mediante una investigación bibliográfica y de campo para el diseño de un plan de capacitación con las mismas características; con un enfoque cuantitativo-cualitativo, diseño

no experimental, de carácter correlativo-descriptivo, el instrumento utilizado fue la encuesta, que se aplicó al personal involucrado en el área docente y algunos directivos. El tamaño de la muestra fue de 40 trabajadores. En conclusión, el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa en el rendimiento de los maestros, según el 87,8% de los resultados. El liderazgo transformacional tuvo una fuerte influencia en el rendimiento de la enseñanza, y se recomendó un plan de capacitación transformador para todo el grupo.

El tercer estudio recopilado corresponde a Rondón (2020) titulado “El Liderazgo Transformacional y su relación con el Desempeño Organizacional en las oficinas de la banca comercial de una entidad financiera de la ciudad de Manizales”, esta investigación es de tipo aplicada donde se tienen como objetivo establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño organizacional. Para ello se utilizó un diseño no experimental transaccional correlacional y una metodología mixta; la cual involucra investigación cualitativa y cuantitativa en una población de 45 personas conformados por gerentes y equipos de trabajo. Donde se concluyó que el liderazgo transformacional se puede ver con frecuencia en las acciones de los líderes de las oficinas evaluadas, y que las únicas relaciones entre el liderazgo transformacional y el éxito organizacional se presentan en relación con la categoría de éxito que califica el servicio, lo que en este caso es una relación inversa.

El cuarto estudio recopilado corresponde a Quelal (2020) titulado “Liderazgo y desempeño laboral del personal comercial ejecutivo de ventas de Megadatos Netlife en Quito, período 2020”. Afirma que el liderazgo busca influir en el comportamiento de los empleados a fin de lograr un desempeño eficiente. El objetivo primordial de esta investigación es identificar el liderazgo y su impacto en el desempeño del trabajo de los ejecutivos de ventas. El estudio utilizó un diseño transversal cuantitativo, correlativo y no experimental, con una población de 104 ejecutivos de ventas que completaron un

formulario de evaluación del desempeño y 8 líderes de área, coordinadores y jefes de venta que desarrollaron un cuestionario de Grid Gerencial. Los resultados de la aplicación del instrumento revelaron una mayor presencia de estilo de liderazgo misionero entre los líderes del área de negocios evaluados y el nivel de rendimiento "muy bueno" fue obtenido por el 41% del total de los ejecutivos de ventas. Por último, el liderazgo influye en el desempeño del ejecutivo de ventas de Megadatos Netlife, con un nivel de correlación positiva entre las variables de estudio.

El quinto estudio recopilado corresponde a Quinde (2022) titulado “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en equipos de alto rendimiento en el sector financiero” que tiene como base al análisis del liderazgo y el desempeño laboral en el sector financiero, se enfoca en determinar la importancia de establecer un perfil idóneo que describa a un líder, mismo que debe subsanar las necesidades del segmento del mercado en cuanto a innovación y técnicas de aprendizaje con miras al incremento en la competitividad. Esta investigación fue de corte transversal, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional. El instrumento aplicado tuvo valores significativos de fiabilidad del xiv (0,93) para el alfa de Cronbach, para la validez se realizó mediante el análisis factorial exploratorio (AFE), a través de componentes principales (ACP) con rotación varimax, con el coeficiente de la prueba KMO ($P=0,740$), respectivamente. Con la investigación realizada se pudo evidenciar los estilos de liderazgo en donde se constató que el estilo con mayor prevalencia en la institución era el transformacional con una media de (48,95); seguido del transaccional con una media de (19,78) y el estilo de liderazgo laissez faire es el de menos incidencia (17,54).

Para la presente investigación se tiene los siguientes antecedentes nacionales:

El primer estudio recopilado corresponde a Carrasco y Mesías (2019) titulada “Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos

de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018”. Sostienen que el liderazgo es el proceso donde el jefe influencia a sus trabajadores para incentivarlos a ejercer sus labores de la mejor manera con un buen desempeño y esta interacción puede ser formal o informal, adicionalmente, con respecto al desempeño laboral indica que consiste en la fijación de metas para encaminar todos los esfuerzos hacia el logro de las mismas. El objetivo fue investigar cómo se relacionan el desempeño laboral y el liderazgo en los trabajadores. En cuanto a la metodología, se utilizó un diseño experimental transversal correlacional y se aplicó una encuesta a 32 empleados administrativos. Se utilizó el programa estadístico SPSS para procesar los resultados; se encontró una correlación positiva moderada, se concluyó que existe una relación entre el liderazgo y el desempeño de los colaboradores.

El segundo estudio recopilado corresponde a Valderrama y Montenegro (2019) titulado “Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca” explican la definición del liderazgo como el proceso de poder encaminar a las personas a un fin común en beneficio de todos los involucrados, en el caso de desempeño citan a Chiavenato (2014) “es la eficacia que demuestra el personal al realizar sus funciones dentro de la empresa”. El objetivo es determinar cómo se relacionan el desempeño docente y el liderazgo directivo. El estudio utilizó una metodología cuantitativa de tipo descriptivo correlacional, con una población de seis docentes y un director, se utilizó la encuesta para recolectar la información. Los resultados muestran una alta relación positiva entre las variables, esto se debe a la interacción entre cómo un líder evidencia o demuestra su liderazgo y cómo los maestros lo perciben. En conclusión, en la escuela existe docentes con un bajo desempeño dado a factores externos y a su mínima percepción de liderazgo.

El tercer estudio recopilado corresponde a Salcedo (2022) titulado “Los estilos de

liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca, 2022” sostiene que los estilos de liderazgo son los patrones de conducta que un líder utiliza para influir en el comportamiento de sus seguidores, mientras que el desempeño del trabajo es la capacidad de desarrollar sus actividades laborales. El objetivo es averiguar cómo los estilos de liderazgo se relacionan con el rendimiento laboral de los empleados. La investigación es de tipo aplicado, con los métodos inductivos y deductivos utilizados en su creación. La población muestra consta de 45 colaboradores a los que se les administró un cuestionario y una metodología de encuesta. En conclusión, el liderazgo autoritario tiene una relación inversa con el desempeño del trabajo, en contraste con el líder democrático, que tiene relación directa con el rendimiento del trabajo.

El cuarto estudio recopilado corresponde a Arrascue (2022) titulado “El liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de esparcimiento Jockey Club - Chiclayo”, explica que el liderazgo es la práctica de influir en los demás para ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos, con respecto al desempeño laboral se refiere a cualquier acción tomada o decidida por una persona en respuesta a todo lo que es responsable y será evaluado en función de su rendimiento. El objetivo es determinar cómo el liderazgo afecta al rendimiento de los trabajadores. El estudio tiene un carácter cuantitativo descriptivo, la muestra es de 36 trabajadores como participantes. Se aplicó la técnica de la encuesta, y la herramienta es un cuestionario, para determinar el nivel de liderazgo en el desempeño del trabajo. Los hallazgos muestran que el estilo de liderazgo dominante es autoritario, y el desempeño de los empleados es regular.

El quinto estudio recopilado corresponde a Vargas (2020) titulado “Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional De Moquegua – 2019”. El objetivo es determinar el nivel de relación que existe

entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional y no experimental. Para recopilar información, se utilizó como técnica una encuesta y como instrumentos para medir la variable de liderazgo fueron dos cuestionarios. Se tomaron en cuenta para el estudio tres dimensiones del liderazgo: conducción, motivación al logro y autonomía. El resultado indica que si el liderazgo y las dimensiones estudiadas mejoran entonces el desempeño del personal administrativo por consecuencia mejora.

El sexto estudio recopilado corresponde a Díaz (2019) titulada “Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa inversiones y construcciones M y S E.I.R.L periodo-2019”. El objetivo es determinar la influencia del estilo de liderazgo del titular/gerente en el desempeño laboral de los trabajadores. Esta investigación utilizó una metodología correlacional explicativa con un diseño no experimental. No se manipuló ninguna variable y solo se examinaron los fenómenos en su contexto natural. La información se recopiló a través de un cuestionario censal, que luego fue procesada utilizando Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS. Los hallazgos muestran que el estilo de liderazgo del titular o gerente tiene un impacto directo y significativo en el desempeño laboral de los empleados. Si los gerentes mejoran su estilo de liderazgo y se acercan más al liderazgo participativo, obtendrán un mejor desempeño laboral.

El séptimo estudio recopilado corresponde a Pérez (2019) titulado “Liderazgo y su influencia en el Desempeño Laboral de los millennials en el sector de Tecnologías de la Información en el 2019”. Se analiza como el liderazgo afecta el desempeño en el mundo laboral actual de un grupo generacional que está creciendo notablemente, los millennials. El análisis se centra en tres empresas destacadas del sector de TI y el enfoque de la investigación aplicada es cuantitativa y el alcance es correlacional causal. El objetivo de la

investigación es determinar el impacto de la variable estilo de liderazgo en el desempeño de los colaboradores millennials; el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal. La población es de 4616 trabajadores y la muestra tomada es de 124 trabajadores. Los resultados obtenidos demuestran que el liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los millennials en el sector de tecnologías de la información, en especial el liderazgo transformacional tiene un mayor impacto en ello.

El octavo estudio recopilado corresponde a Melgarejo (2021) titulado “Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021” explica que el liderazgo es el proceso de persuadir a un grupo para alcanzar sus objetivos, mientras que el desempeño del trabajo es la suma de todas las actividades de trabajo realizadas internamente en una organización. El objetivo es determinar cómo el liderazgo afecta el rendimiento laboral de los empleados. El estudio es de tipo básico, con un nivel explicativo, un diseño no experimental y una metodología cuantitativa. La población está formada por 26 trabajadores. Según los hallazgos, el liderazgo tiene un impacto sustancial en el rendimiento de los trabajadores. Por lo tanto, si una empresa mejora la experiencia de sus líderes a través de la capacitación sobre cómo alentar a los empleados, gestionar una buena comunicación y operar como un equipo, el rendimiento aumentaría.

Para la presente investigación se tiene los siguientes antecedentes locales:

El primer estudio recopilado corresponde a Campos y Ludeña (2019) titulado “El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Librerías Crisol S.A.C. en el periodo 2017”, afirman que el liderazgo es el proceso mediante el cual las personas influyen en los demás para alcanzar los objetivos, tomando acciones centradas en ellos y fijando pequeños objetivos para que las personas actúen, en el caso del desempeño, indica que es el rendimiento de los trabajadores basado en la organización de la empresa y la

satisfacción del trabajo. El objetivo es establecer cuánto influye el liderazgo en el desempeño del trabajo. La metodología utilizada tiene un enfoque de correlación cuantitativo, se aplicó un cuestionario para recolección de datos. Los hallazgos revelaron un vínculo entre un bajo nivel de liderazgo y un rendimiento limitado de los trabajadores; por lo tanto, se concluye que la implementación de la dirección mejora el rendimiento en el trabajo porque las habilidades de los empleados se centran en los resultados y a largo plazo, pueden mejorar el desempeño.

El segundo estudio recopilado corresponde a Panta (2022) titulado “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores del restaurante Sabores Peruanos S.A.C., San Martín de Porres – 2018” define al liderazgo transformacional como una relación de estimulación recíproca entre el líder y los seguidores que resulta en una transformación y elevación de la moral interna para lograr resultados importantes para la organización, y el desempeño laboral es un proceso que define, implementa y mide mediante la evaluación del rendimiento de cada empleado en la empresa. El objetivo es investigar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los trabajadores. El diseño del estudio es no experimental y transversal; el nivel de investigación es descriptivo. La población y la muestra consistieron en 40 trabajadores. El estudio reveló que existe una asociación significativamente alta entre las variables, lo que indica que cuanto mayor sea el grado de liderazgo transformacional, mayor será el nivel de rendimiento laboral de los empleados.

El tercer estudio recopilado corresponde a Guillén (2021) titulado “Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, distrito Villa El Salvador”, define el liderazgo como una buena influencia en los individuos al concentrarse en su crecimiento y ayudarles a percibir la realidad de manera diferente, mientras que el desempeño laboral es un factor esencial en el logro de los objetivos de una empresa y la

identificación de perfiles de empleados para evaluarlos adecuadamente. Determinar la correlación entre el liderazgo y el desempeño de los empleados en la empresa VASCOR. El estudio está en un nivel correlacional simple, metodología cuantitativa, y es hipotético - deductivo. La muestra incluye a 30 trabajadores operativos y administrativos, a quienes se les aplico un cuestionario. Los resultados muestran que existe una relación considerable entre las variables de liderazgo y el desempeño; si se utiliza adecuadamente el liderazgo en la organización, el rendimiento del trabajo mejora.

El cuarto estudio recopilado corresponde a Ahumada & Calderón (2021) titulado “Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021” sustenta que el liderazgo es la capacidad de una persona para influir en otros para alcanzar objetivos, mientras que el desempeño laboral es la colección de actos llevados a cabo por los trabajadores con la intención de lograr un resultado. El objetivo es evaluar el impacto del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral de las empresas de comida rápida. El estudio toma un enfoque cuantitativo, aplicado y causal, con una metodología no experimental y transversal. El tamaño de la muestra es de 370 trabajadores, se utiliza la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario. Los hallazgos muestran que el liderazgo transformacional tiene un impacto considerable en el desempeño del trabajo, lo que implica que mientras se utilice en las empresas, el rendimiento de los trabajadores mejorará

El quinto estudio recopilado corresponde a Palti (2022) titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima – 2021” define al clima organizacional como la colección de cualidades, condiciones vistas o experimentadas por cada miembro sobre la organización en la que labora, y el desempeño es el resultado del trabajo asignado, que se evalúa de varias maneras. El objetivo es determinar si existe correlación entre el clima organizacional y el rendimiento

de los colaboradores. El enfoque del estudio fue una correlación transversal, no experimental y descriptiva, con una selección conveniente de 50 colaboradores. Los instrumentos utilizados eran dos cuestionarios. Los resultados demuestran una asociación positiva entre las variables, lo que implica que a medida que el entorno organizacional mejora, el desempeño del trabajo también.

Bases Teóricas

Liderazgo

Jones y George (2019) indican que el liderazgo es aquel proceso por el cual una persona tiende a influir y motivar a un grupo, con la finalidad de alcanzar objetivos dentro de la organización. Los llamados líderes tienen ese poder de “influir” sobre los demás de forma positiva o negativa. Sin embargo, resalta que cuando el liderazgo obtiene resultados inesperados y no habituales sobre el personal a cargo, se dice que es otro tipo de líder. Es decir, que busca generar relaciones con el personal para influenciar en ellos y encaminarlos al logro de los objetivos, conectando con cada trabajador e inspirándolos a mejorar más allá de lo laboral. En base a los autores, el liderazgo tiene las siguientes dimensiones: liderazgo transformacional, poder del puesto y modelo del comportamiento.

Liderazgo Transformacional

Es aquel que se preocupa por el desarrollo de los trabajadores, busca mantener capacitado al personal e inspira con sus acciones a que el resto pueda actuar del mismo modo en beneficio de todos. Los principales efectos del liderazgo transformacional son:

- Consideración del desarrollo; es aquel que influye, alienta y brinda oportunidades al personal para la estimulación de la resolución de sus problemas y la mejora de su desempeño; permitiendo en primer lugar que conozcan la importancia del desarrollo de su trabajo y lograr un desempeño alto.

- Carismáticos; son entusiastas con respecto a su visión y transmiten claramente a sus trabajadores. Este tipo de líder inspira con su energía, entusiasmo y seguridad para que lograr el avance de su equipo.
- Intelectual; son aquellos que comparten libremente la información positiva o negativa con sus trabajadores, para que estos tomen conciencia de los problemas y las necesidades.

Poder del puesto

Hace referencia al grado de influencia que tiene un líder en virtud del puesto que lleva, respecto al poder legítimo, de recompensa y coercitivo; las condiciones son más positivas cuando el poder del puesto es más fuerte.

Tipos de poderes

- Poder Legítimo; esta forma de poder puede perderse, tan pronto como alguien pierde su posición; es una manera débil para persuadir y convencer a otras personas.
- Poder de Recompensa se basa en la capacidad que tiene para delegar responsabilidades y recompensarlos por dicha acción.
- Poder Coercitivo es la capacidad de un líder para castigar a los trabajadores, estos castigos pueden ser verbales, recortes de sueldo o cambios en su horario laboral.
- Poder de referencia este poder a menudo tiene una buena apreciación de su entorno y tiende a tener mucha influencia, pues responde al respeto, lealtad y admiración que exista hacia el líder.
- Poder experto esta forma de poder se basa en información, conocimiento y experiencia en profundidad, esto debido a que los líderes logran un nivel de experiencia que es muy apreciada y se constituye como la base de este tipo de liderazgo.

Modelo De Comportamiento

La teoría ruta-meta en su estudio ve el análisis de cuatro comportamientos que convierten a simples administradores en perfectos líderes de trabajo, logrando motivar a sus subordinados. El término ruta - meta se deriva de la creencia que los líderes efectivos guían el camino para ayudar a sus subordinados, hasta el cumplimiento de los objetivos del área y que el proceso sea más fácil al reducir obstáculos y dificultades. En base al autor se detallan los siguientes:

- Comportamientos directivos; aquel que da a conocer a los subordinados el objetivo y lo que se espera de su labor, los guía y dirige al cumplimiento de sus metas.
- Comportamientos de apoyo, aquel que en todo momento es amistoso y demuestra interés por las necesidades de sus subordinados, no solo acompañándolos en el proceso sino también brindando apoyo y velando por su cuidado.
- Comportamientos participativos, aquel que busca sugerencias y opiniones de sus subordinados al momento de tomar decisiones.
- Comportamiento orientado al logro; es el que se caracteriza por ser competitivo, desafía sus objetivos en cada proyecto y confía en el alto desempeño de sus subordinados para el cumplimiento de la meta.

Piqueras (2016) sustenta que el liderazgo es un proceso en el paso del tiempo que se traduce en una mayor influencia mientras más experiencia se obtenga. Por tal motivo, es necesario el tránsito del líder por diferentes etapas y que pueda discernir en qué fase se encuentra para alcanzar su máximo potencial como líder.

- La primera etapa es depender de otras personas, es decir, tiene gran dependencia del trabajo de otros, centrándose en tareas minuciosas y rutinarias, sin explotar su máximo potencial.

- La segunda etapa es contribución individual e independiente, en esta etapa entregamos nuestros conocimientos o experiencias para el cumplimiento de trabajos buscando el protagonismo del trabajo, evitando o negando el de otros.
- La tercera etapa es la contribución a través de los demás, en esta etapa se prioriza la capacitación, planificación y dirección de personas, pues el proceso asignado ya trabaja solo.
- La cuarta etapa es el liderazgo a través de una visión, es decir la etapa con mayor importancia y de mayor eficacia, pues muchos de ellos ejercen fuerte influencia, crean visión global y tienen la comunicación como un factor primordial.

Wade (2019) indica que el verdadero líder no es aquel que detiene o pide que no te esfuerces, sino el que comunica e indica cómo hacer que suceda las cosas. Es decir, si deseas lograr un liderazgo ejemplar debes entender a los subordinados, llegar a sus pensamientos y hablarles de ellos, apoyarlos a mejorar en las tareas más complicadas y sobre todo mantener una comunicación activa. Por ello el autor considera importante resaltar algunos métodos que acercaran al líder al éxito.

- El nivel de las diversas formas de comunicación en un verdadero liderazgo debe ser muy alto, pues debe estar preparado para cualquier situación.
- El líder debe motivar e inspirar a su equipo a ser alguien que ambos puedan estar orgullosos de ser.
- Es importante identificar las fortalezas de cada uno de los subordinados, y así poder asignar responsabilidades que sean acordes con sus habilidades. Al delegar tareas al grupo de trabajo, como líder se tiene la libertad de decidir quedarse con las que en verdad requieren la mayor parte de su atención.
- Un líder positivo siempre busca tener un ambiente de trabajo feliz y saludable.

- La confianza es muy importante, para ello se debe mostrar la capacidad que se tiene para las acciones a realizar.
- Los líderes más creativos usualmente son los más divertidos y con ellos buscan inspirar a sus seguidores.

El Desempeño

Chiavenato (2018) refiere que las personas, grupos y corporaciones cuentan con un conjunto de particularidades, habilidades de comportamiento o nivel de productividad, estas se comparan con las metas establecidas previamente, esto es el desempeño. Así mismo, es la manera en que los individuos, grupos u empresas ejecutan sus labores y ocupaciones, a fin de cumplir con las metas organizacionales, en búsqueda de obtener los mejores resultados. Puesto que el desempeño es mensurable, podemos identificarlo seleccionando una unidad de medida, es decir, determinando un indicador con respecto a los objetivos o metas que se han definido antes del proceso de evaluación. Como resultado, el rendimiento puede clasificarse como mínimo, intermedio, alto o extraordinario.

Objetivos del desempeño

Según Chiavenato (2018) las organizaciones elaboran tácticas, que se aplican a todos los niveles que hay en la empresa hasta llegar al nivel operativo, este último mantiene contacto directo con el productos o servicio que ofrece la empresa, para que este nivel puede aportar una ventaja competitiva a la empresa debe alinearse a los objetivos.

Los indicadores que desarrolla son:

- La calidad, se centra en la producción sin errores de los productos o servicios, que cumplan con todas las indicaciones preestablecidas.
- La velocidad, el menor tiempo en que este servicio o producto se entrega al consumidor final.

- La confiabilidad, una ejecución adecuada y un resultado fiable.
- La flexibilidad, aplicar la innovación y mejora continua de los productos o servicios que ofrecemos.

Gestión Del Desempeño

Chiavenato (2018) refiere que la gestión del desempeño implica el desarrollo de la planificación, organización, dirección y control de todas las actividades que se lleven a cabo en la empresa, a través de un flujo que involucre a todas las áreas y cada uno de los niveles, a fin de asegurar el logro de los objetivos de la empresa y la consecución de resultados favorables. Los indicadores que desarrolla son:

- Planear, definiendo cuales son los objetivos para lograrse en un tiempo determinado. Así mismo, identificar los resultados, acordar objetivos de desempeño específicos.
- Seguir, inspeccionar y dirigir de manera constante a los colaboradores para el cumplimiento de sus metas. Establecer capacitaciones, retroalimentación, acompañamiento, informar sobre el avance en el cumplimiento de objetivos.
- Evaluar, contrastar los resultados versus las metas planteadas. Analizar el tiempo definido, establecer reuniones de feedback, y de ser necesario, actualizar la proyección.
- Revisar, formular un nuevo plan de ejecución, estudiar las metas, los objetivos y si es necesario un nuevo apoyo para el equipo de trabajo. Proyectar los niveles de desempeño a cumplir por los colaboradores.

La Evaluación Del Desempeño

Para Chiavenato (2018) la evaluación del desempeño se centra en el rendimiento de una posición específica; para determinar las variables que se medirán, se puede afirmar que el rendimiento es situacional; no todas las personas tienen el mismo desempeño debido a la

influencia de diversos factores condicionantes. El colaborador se desenvolverá según su afán personal, según ello sabe que obtendrá una recompensa, es una relación de costo-beneficio.

En este caso el jefe cumple un papel fundamental, porque es el principal responsable de supervisar el desempeño del colaborador. El jefe es responsable del cumplimiento de objetivos de su equipo de trabajo, y así mismo de aplicar las evaluaciones necesarias. Actualmente las empresas aplican la administración por objetivos (APO), la cual se considera democrática, participativa, incluyente y motivadora. La evaluación por desempeño plantea los siguientes indicadores:

- Formulación de objetivos mediante consenso, los objetivos deben ser planteados en forma conjunta entre el jefe y el colaborador, llegan a un común acuerdo, el cumplimiento de la meta planteada debe repercutir en un beneficio tanto para la empresa como para el colaborador. El incentivo debe ser convincente para el colaborador.
- El compromiso personal con el logro de objetivos mutuamente acordados, se debe formalizar a través del contrato físico o psicológico.
- Acuerdo y coordinación con el jefe para la consignación de recursos, la empresa debe asignar los recursos y medios necesarios al colaborador para que pueda cumplir los objetivos sin dificultad como equipos, maquinas, y otros como los incentivos, equipo de trabajo, así mismo, inversión en capacitación y desarrollo del colaborador.
- Desempeño, se enfoca en la conducta y estrategia del evaluado para lograr los objetivos pactados, es el punto principal de la evaluación.

- Monitorización continua de los resultados versus los objetivos, en este punto se trata de verificar el costo-beneficio del proceso evaluado, es un proceso cuantitativo confiable que evidencia a través de indicadores el cumplimiento de los objetivos.
- Realimentación intensa, esto implica una gran retroalimentación por parte de su superior, con la finalidad de revisar los resultados y conocer como se ha desarrollado su esfuerzo con relación a las metas planteadas.

Chiavenato (2018) explica que la evaluación del desempeño es un método para reunir información y datos para registrar, procesar y analizar con el fin de obtener mejores resultados.

La evaluación de desempeño nos permite conocer, el rendimiento del colaborador en su puesto de trabajo y que potencial tiene para desarrollar. Las evaluaciones están diseñadas para estimular o evaluar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona, para las que se utilizan diversos procedimientos para identificar deficiencias en la supervisión del personal, el desarrollo del empleado en la empresa o en la posición que está desempeñando, así como el desconocimiento de los empleados que tienen un potencial mayor que el puesto que están ocupando, entre otras cosas.

Según Jones y George (2019) es una forma de medir la eficacia y eficiencia, en base a los resultados los directivos pueden aplicar estrategias utilizando los recursos humanos disponibles a fin de alcanzar los objetivos de la empresa y la satisfacción de los clientes. El desempeño organizacional incrementa en proporción a los aumentos en eficiencia y efectividad.

Jones y George (2019) el desarrollo del desempeño se relaciona con la motivación, y sus indicadores son:

- Teorías de las expectativas, de acuerdo con esta teoría, los jefes son los principales motivadores, su función es generar altas expectativas al colaborador,

como que si se esfuerza lo suficiente puede lograr mejores resultados y que anhelen llegar a estos.

- Teorías de las necesidades, en esta teoría los jefes deben de conocer cuáles son las principales necesidades de sus colaboradores en la empresa y luego asegurarse que ellos logren satisfacer sus propias expectativas, alcanzando un alto desempeño.
- Teoría de la equidad, estipula que el colaborador recibe un incentivo en proporción al desempeño logrado, la equivalencia entre aporte y resultado.
- Teoría de la fijación de metas, establece que los jefes determinan metas que los colaboradores están dispuestos a cumplir, es importante que cuenten con la retroalimentación necesaria para el cumplimiento de objetivos.
- Teoría del aprendizaje, esta teoría establece que los colaboradores pueden sentirse motivados en base al ejemplo de otros colaboradores que son recompensados o castigados en base a sus resultados, incentivando a su desempeño laboral.
- Salario y motivación, esta atribuye la importancia del salario y su relación directa con el desempeño del colaborador y ante buenos resultados se pueden implementar el pago de bonos o aumento de sueldo.

Para Louffat (2016) es un proceso importante que toda organización debe aplicar, así mismo, plantea que el proceso de evaluación va de la mano con los principales elementos de la administración como lo son controlar, planificar, organizar y dirigir. Por tanto, es importante para toda empresa aplicar los procesos de evaluación ya que medimos el potencial de los colaboradores y el nivel de supervisión de los líderes de equipos. Los principales indicadores son:

- Evaluación del desempeño del personal y el planeamiento, es principal en el proceso de planeamiento, porque considera al trabajador el capital humano que transforma dinero y activos materiales, convirtiéndose en el capital intelectual de toda organización.
- Evaluación del desempeño del personal y la organización, la evaluación del funcionamiento del personal y sus resultados se ve influenciado por la empresa, ya que esta determina los deberes y derechos organizacionales de todos los trabajadores.
- Evaluación del desempeño del personal y la dirección, se determina que el líder o jefe debe conocer la forma en que piensa, siente y se comporta cada uno de los miembros de su equipo individualmente; esto es muy importante porque ayuda a descubrir las fortalezas y debilidades que tiene su equipo de trabajo.
- Evaluación del desempeño del personal y el control, ambas están estrechamente relacionadas y han ido cambiando en el tiempo desde un término cuantitativo, a nuevos indicadores del control que amplían su enfoque a las relaciones humanas, sociales, formales e informales, dentro y fuera de la empresa.

Según lo mencionado en los párrafos anteriores, el desempeño laboral se mide a través de indicadores, lo cual nos permite conocer el nivel de eficiencia y eficacia de los colaboradores y se pueden elegir diversos criterios a evaluar.

Formulación del problema

Problemática general

¿Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021?

Problemas específicos

- ¿Existe relación entre la dimensión el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021?
- ¿Existe relación entre la dimensión el poder del puesto y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021?
- ¿Existe relación entre la dimensión el modelo del comportamiento y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021?

Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.

Hipótesis Específicos

- Existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.
- Existe relación entre la dimensión poder del puesto y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.
- Existe relación entre la dimensión modelo del comportamiento y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.

Objetivo

Objetivo General

Determinar si existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.

Objetivos Específicos

- Determinar si existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión poder del puesto y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, Lima 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión modelo del comportamiento y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.

Justificación

La presente investigación, se realiza con la finalidad de conocer cuál es la relación del liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora de rubro industrial en San Isidro, 2021; asimismo se encontró las necesidades de la empresa en general y los problemas que implican un liderazgo, con el fin de sugerir mejoras en el proceso de desarrollo de la empresa y satisfacer las principales necesidades de nuestros trabajadores y clientes de manera oportuna y adecuada.

Justificación Teórica

Esta investigación se llevó a cabo con el objetivo de mejorar el conocimiento existente sobre la relación entre las variables liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de una distribuidora. Según Jones y George (2019) el liderazgo es el poder

de influir de forma positiva o negativa sobre los colaboradores y de acuerdo a Chiavenato (2018), el desempeño es el grupo de habilidades o procesos de una persona o grupo que permiten el cumplimiento de los objetivos. La investigación tiene como base trabajos locales, nacionales e internacionales que respaldan la importancia del estudio de la relación entre nuestras variables estudiadas.

Justificación Metodológica

La investigación actual pertenece al tipo de estudio cuantitativo, y se utilizó como herramienta dos cuestionarios basados en nuestras variables y validados por expertos para la recolección de datos y análisis para la obtención de resultados que puede usarse como referencia o como base para investigaciones futuras con las mismas variables.

Justificación Práctica

La presente investigación se realizó debido a que existe la necesidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en una distribuidora del rubro industrial en San Isidro, y a través de la identificación del nivel de relación y sus principales problemáticas lograremos plantear diferentes recomendaciones que puedan intervenir en la mejora de la relación existente entre ambas variables.

Capítulo II. Metodología

Tipo de Investigación

El presente trabajo de investigación se ha determinado como una investigación de enfoque cuantitativo debido al tipo de recopilación de información que se ha realizado, asimismo al tener dos variables es también una investigación correccional y descriptiva. Este trabajo se ha desarrollado con el muestreo censal, involucrando a una población total de 30 trabajadores.

Según Cano (2019) Alvitres (2000) menciono que la investigación básica o pura es aquella que busca describir, explicar o predecir sobre algún tema. Por ello determinamos que la investigación realizada es de este tipo puede tener como objetivo descripción el desempeño de los trabajadores para determinar el nivel de relación existente con sus líderes.

La definición de investigación cuantitativa para Avendaño (2020) es la recopilación y análisis de datos que pueden utilizarse para responder a preguntas y evaluar hipótesis previamente establecidas; se basa en mediciones numéricas, contabilidad y estadísticas para aplicar correctamente patrones de comportamiento en una población. Al respecto, Hernández et al. (2018) definen que el sentido original del término cuantitativo se vincula a conteos numéricos y procedimientos matemáticos.

La presente investigación aplica un enfoque cuantitativo porque busca determinar si existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro. Para ello, se va a realizar encuestas a los trabajadores y los datos obtenidos serán procesados cuantitativamente mediante un sistema estadístico, a fin de identificar los niveles y su relación a través de un grado de correlación entre las variables liderazgo y desempeño laboral.

No experimental

El diseño no experimental, según Avendaño (2020) se basa en la recolección de datos de manera directa de los sujetos de investigación, o de la veracidad de los hechos (datos primarios), sin cambiar ni interferir con el control de ninguna variable, o sea, el investigador recibe la información, sin embargo, no altera las condiciones existentes. Este es un estudio no experimental, ya que no hay influencia en las respuestas de los colaboradores al aplicar el instrumento o a la recopilación de información.

Tipo Transversal

En las indagaciones transversales según Novoa y Mejía (2014) en lugar de hacer el seguimiento de una variable a lo largo de 5 o más años, se estudia dicha variable al mismo tiempo en un solo año. Así mismo, Avendaño (2020) define la indagación transversal como la recepción de datos acerca del objeto de análisis por única vez, en momento dado, es una “fotografía instantánea” del objeto de análisis, que no implica seguimiento. En este trabajo de investigación, se aplicará el instrumento en 2 días debido a que son 30 trabajadores en distintos turnos, en una distribuidora del distrito de San Isidro; siendo esta la única recolección de datos, por lo cual se considera una investigación de tipo transversal.

Correlacional y Descriptivo

En base a Avendaño (2020) la tesis correlacional de la investigación actual propone cuantificar el grado de interacción entre dos o más variables, categorías o conceptos en un entorno determinado. Hablamos de evaluar en qué medida existe interacción entre dos o más variables para examinar dicha correlación. Así mismo, las investigaciones descriptivas recolectan diversas fuentes de información confiables con la finalidad de describir un fenómeno o situación en un determinado contexto basada en teorías e investigaciones para poder concluir una nueva teoría. Aplicando los conceptos a la actual investigación, se busca la correlación entre las variables liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores

de una distribuidora ubicada en el distrito de San Isidro, la primera variable es liderazgo y la segunda variable es desempeño laboral.

Población y muestra

Según Hernández y Mendoza (2018) la población es el grupo de todos los sujetos que cumplen con un conjunto de requisitos. Una deficiencia que se muestra en ciertos trabajos de investigación, es que no describen lo suficiente las propiedades poblacionales o piensan que la muestra la representa de forma automática. Por esto, es preferible entablar tales propiedades con claridad, con el objetivo de definir cuáles van a ser los límites muestrales.

La investigación está aplicada a una distribuidora del rubro industrial, ubicada en el distrito de San Isidro, que cuenta con una población de 30 trabajadores que cubren los diversos turnos y laboran en las áreas administrativas y operativas de la empresa. En este estudio debido al tamaño de la población no fue necesario el cálculo de la muestra, sino se consideró a toda la población.

Tipo de muestreo no probabilístico: Censo

Hernández y Mendoza (2018) explican que únicamente cuando se pretende hacer un censo se debería integrar en el análisis a todos los casos (personas, productos, procesos, empresas, animales, plantas, objetos) del mundo o la población.

Del mismo modo, si en una cierta población se quiere conocer un asunto en específico de todos los pobladores, por ética, se efectuaría un censo y se integraría a todos. Por ello, en la presente investigación se aplicará el censo a toda la población involucrada; que es un total de 30 personas, una cantidad viable para el estudio.

Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Las técnicas de investigación se refieren a los métodos o herramientas por las cuales vamos a recoger los datos e información para probar o contrastar nuestras premisas.

Según Avendaño (2020) la recolección de datos supone 3 ocupaciones estrechamente ligadas entre sí:

- Elegir las herramientas adecuadas, que sean válidos y confiables. Para que podamos admitir los resultados.
- Aplicar técnicas e instrumentos
- Preparar los datos recolectados para su estudio e interpretación.

Las técnicas que se pueden aplicar en el modelo cuantitativo según Avendaño (2020) son las siguientes: observación, entrevista, experimento o encuesta. En la presente investigación el cuestionario es el instrumento de recolección de datos cuya modalidad de técnica es la encuesta.

Se define la encuesta como un grupo de técnicas destinadas a juntar, de forma sistemática datos acerca de un definido asunto o temas relativos a toda una población, por medio de contactos directos o indirectos con las personas o conjuntos de personas que incorporan la población estudiada (Hernández y Mendoza, 2018).

El cuestionario se llevará a cabo utilizando la escala de Likert que permitirá evaluar del grado de relación que presentan las variables mediante su escala de respuestas:

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

Novoa y Mejía (2014) indican que el instrumento debe cumplir con ciertas características:

Confiabilidad

Un instrumento es confiable cuando los datos se procesan reiteradas veces y se

obtienen los mismos resultados, es decir no puede variar por realizarlo en diferentes fechas ni a diferentes poblaciones.

Validez

Un instrumento es válido cuando se permite medir y se define claramente lo que se pretende medir, es decir, debe permitir la descripción, así como también la evaluación de los atributos que se deseen estudiar. También se le denomina a la exactitud de la prueba. Para la validez, se tomó en cuenta la revisión del instrumento, por medio de tres profesionales expertos en la materia siendo los siguientes:

- Vargas Llontop, Hernán: DNI 0738121
- Martínez Agama, Cristian Joel: DNI 44615127.
- Trucios Maza, Rafael Andrés con DNI 10734277.

Procedimiento

Para alcanzar el objetivo de la investigación se consideró dividirlo en 4 etapas:

Primera etapa: Comenzó observando una oportunidad de mejora en la distribuidora del rubro industrial. Así mismo, se utilizó la escala Likert para medir cómo el liderazgo se relaciona con el desempeño dentro del marco teórico.

Segunda etapa: Para evaluar las variables de este estudio, se construyeron cuestionarios basados en las dimensiones e indicadores de cada variable, validados por tres profesionales, y verificados adecuadamente para la fiabilidad en el software estadístico SPSS. Se utilizó una muestra piloto de diez cuestionarios.

Tercera etapa: La encuesta fue programada para ser aplicada los días 29 y 30 de setiembre de 2021. El desarrollo se realizó a través de Google Forms, que nos permite recolectar los datos de forma más sistemática, la encuesta se envió por medios electrónicos y se coordinó mediante llamada directa con los trabajadores el desarrollo. Es importante mencionar que la información recabada tiene fines estrictamente académicos.

Cuarta etapa: Para el contraste de las hipótesis, se decidió utilizar el programa estadístico SPSS, donde las correlaciones fueron calculadas utilizando el coeficiente Rho de Spearman, con un nivel de confianza del 99% y un nivel de significancia inferior a 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a).

Análisis de datos

Una vez concluida la recopilación de datos, la información se exporta a Microsoft Excel 2019 para la recuperación de la base de datos. Se utilizó la aplicación estadística SPSS para examinar los datos. Los resultados son presentados en tablas para análisis e interpretación utilizando el marco teórico.

Aspecto ético

La presente investigación ha sido desarrollada en base a información recopilada de libros, investigación, artículos y demás fuentes, los cuales han sido citados correctamente en base al formato APA 7^o edición, con la finalidad de respetar la propiedad intelectual de sus autores y reconociendo su trabajo realizado. Es importante mencionar que el desarrollo de la recolección de datos mediante el cuestionario no requerirá de datos individuales de los encuestados, a fin de conservar en total reserva y confidencialidad sus respuestas. Por otro lado, toda información de la empresa no será manipulada y solo nos permitirá conocer el nivel de relación del liderazgo y desempeño.

Capítulo III. Resultados

A continuación, se procederá a exponer los siguientes resultados obtenidos para cada una de las hipótesis de estudio: liderazgo y desempeño. La muestra de estudio estuvo conformada por 30 colaboradores de una distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021. En los cuadros se muestran los valores obtenidos de acuerdo con cada una de las hipótesis planteadas y la interpretación de los resultados.

Evaluación de la Hipótesis general

H1: Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.

H0: No existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.

Tabla 1 Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo * Desempeño	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Según la tabla 1, se observa que el número de casos total procesados es de 30 y el total de casos perdidos es 0.

Tabla 2 Tabla cruzada de las variables liderazgo y desempeño

		Desempeño Laboral			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Liderazgo	BAJO	Recuento	4	4	0	8
		Recuento esperado	1,9	4,3	1,9	8,0
		% dentro de Liderazgo	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	MEDI O	Recuento	3	12	4	19
		Recuento esperado	4,4	10,1	4,4	19,0
		% dentro de Liderazgo	15,8%	63,2%	21,1%	100,0%
	ALTO	Recuento	0	0	3	3
		Recuento esperado	,7	1,6	,7	3,0
		% dentro de Liderazgo	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	Recuento	7	16	7	30
		Recuento esperado	7,0	16,0	7,0	30,0
		% dentro de Liderazgo	23,3%	53,3%	23,3%	100,0%

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

En la tabla 2, podemos observar que el 100% de los encuestados que calificaron el liderazgo como alto también considero que el desempeño como alto.

Asimismo, es importante mencionar que más del 60% de encuestados que calificó el liderazgo en un nivel medio también calificó el desempeño en el mismo nivel y el 50% de los que calificaron el liderazgo como bajo también calificaron el desempeño en el mismo nivel.

Tabla 3 Correlación de Spearman

Intervalos	Descripción
De 0 a 0.2	Muy baja
Menor a 0.2 a 0.4	Baja
Menor a 0.4 a 0.6	Moderada
Menor a 0.6 a 0.8	Alta
Menor a 0.8 a 1	Muy alta

Tabla 4 Correlación de Spearman de la variable liderazgo y variable desempeño

		Liderazgo	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,575**	
		N	30	
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Según la tabla 4, podemos observar la correlación de Spearman es de 0.575, por lo que se concluye que existe relación positiva y moderada entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021. Asimismo, el nivel de significancia es de 0,001 es decir, es menor al 0.05 por lo tanto se considera que el nivel de confianza es de un 99%.

Tabla 5 Pruebas de Chi Cuadrado la variable Liderazgo y desempeño

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,028a	4	,005

Razón de verosimilitud	15,204	4	,004
Asociación lineal por lineal	9,984	1	,002
N de casos válidos	30		

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Según la tabla 5, se obtuvo como resultado de la prueba un nivel de significancia asintótica de 0.005 que no es mayor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula: “No existe relación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021”. Por el contrario, se acepta la hipótesis alternativa “Existe relación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021”.

Evaluación de la hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.

H0: No existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.

Tabla 6 Cruzada entre la dimensión liderazgo transformacional y desempeño

		Desempeño Laboral			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Liderazgo Transformacional	BAJO	Recuento	4	4	0	8
		Recuento esperado	1,9	4,3	1,9	8,0
		% dentro de Liderazgo	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	MEDIO	Recuento	3	12	4	19
		Recuento esperado	4,4	10,1	4,4	19,0
		% dentro de Liderazgo	15,8%	63,2%	21,1%	100,0%
	ALTO	Recuento	0	0	3	3
		Recuento esperado	,7	1,6	,7	3,0
		% dentro de Liderazgo	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Recuento		7	16	7	30	

Total	Recuento esperado	7,0	16,0	7,0	30,0
	% dentro de Liderazgo	23,3%	53,3%	23,3%	100,0%

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Según la tabla 6, podemos observar que el 100% de los encuestados que calificaron la dimensión liderazgo transformacional como alto también considero que el desempeño como alto. Asimismo, es importante mencionar que más del 60% de encuestados que calificó la dimensión liderazgo transformacional en un nivel medio también calificó el desempeño en el mismo nivel y el 50% de los que calificaron la dimensión liderazgo transformacional como bajo también calificaron el desempeño en el mismo nivel.

Tabla 7 Correlación de Spearman de la dimensión Liderazgo Transformacional y Desempeño

		Liderazgo	Desempeño Laboral
Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,575**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,575**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	30	30

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Según la Tabla 7, se afirma por el resultado del coeficiente de correlación de Spearman 0,575 que la dimensión liderazgo transformacional tiene una relación directa moderada con el desempeño laboral.

Tabla 8 Prueba de normalidad de la dimensión Liderazgo Transformacional y Desempeño

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,344	30	,000	,755	30	,000
Desempeño Laboral	,267	30	,000	,806	30	,000

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Según la tabla 8, los resultados de la prueba de Shapiro Wilk demuestran que los datos procesados son menores a 50 y el resultado de la significancia es menor a 0.05. por lo que la hipótesis nula se rechaza, es decir, los datos no vienen de una distribución normal.

Tabla 9 Pruebas de Chi Cuadrado de la dimensión Liderazgo Transformacional y desempeño

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,028a	4	,005
Razón de verosimilitud	15,204	4	,004
Asociación lineal por lineal	9,984	1	,002
N de casos válidos	30		

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Según la tabla 9, el resultado de la prueba chi cuadrado de Pearson con un nivel de significancia asintótica de 0.005, es menor que 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula: “No existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021”. Asimismo, se acepta la hipótesis alterna: “Existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una distribuidora del rubro industrial en San Isidro,2021”.

Evaluación de la Hipótesis Específica 2

H1: Existe relación entre la dimensión modelo del poder del puesto y el desempeño laboral en los colaboradores de una distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.

H0: No existe relación entre la dimensión modelo del poder del puesto y el desempeño laboral en los colaboradores de una distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.

Tabla 10 cruzada de la dimensión poder del puesto y desempeño

		Desempeño Laboral			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Poder del puesto	BAJO	Recuento	5	3	0	8
		Recuento esperado	1,9	4,3	1,9	8,0
		% dentro de Poder del puesto	62,5%	37,5%	0,0%	100,0%
	MEDIO	Recuento	2	11	4	17
		Recuento esperado	4,0	9,1	4,0	17,0
		% dentro de Poder del puesto	11,8%	64,7%	23,5%	100,0%
	ALTO	Recuento	0	2	3	5
		Recuento esperado	1,2	2,7	1,2	5,0
		% dentro de Poder del puesto	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total	Recuento	7	16	7	30	
	Recuento esperado	7,0	16,0	7,0	30,0	
	% dentro de Poder del puesto	23,3%	53,3%	23,3%	100,0%	

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Según la tabla 10, podemos observar que el 100% de los encuestados que calificaron la dimensión modelo del poder del puesto como alto también considero que el desempeño como alto.

Asimismo, es importante mencionar que más del 60% de encuestados que calificó la dimensión modelo del poder del puesto en un nivel medio también calificó el desempeño en el mismo nivel y el 60% de los que calificaron la dimensión modelo del poder del puesto como bajo también calificaron el desempeño en el mismo nivel.

Tabla 11 Correlación de la dimensión poder del puesto y desempeño

		Poder del puesto	Desempeño Laboral
Poder del puesto	Coefficiente de correlación	1,000	,604**

Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,604**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Según la tabla 11, por el coeficiente de correlación de Spearman 0,604 se concluye que existe relación positiva alta entre la dimensión poder del puesto y el desempeño laboral en los colaboradores de una distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.

Tabla 12 Prueba Chi Cuadrado de la dimensión poder del puesto y desempeño

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,104a	4	,011
Razón de verosimilitud	13,836	4	,008
Asociación lineal por lineal	10,439	1	,001
N de casos válidos	30		

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Según la tabla 12, el resultado de la prueba chi cuadrado de Pearson muestra un nivel de significancia asintótica de 0.011, que al ser menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula: “No existe relación entre la dimensión poder del puesto y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021”. Asimismo, se acepta la hipótesis alternativa: “Existe relación entre la dimensión el poder del puesto y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021”.

Evaluación de la Hipótesis Específica 3

H1: Existe relación entre la dimensión modelo del comportamiento y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.

H0: No existe relación entre la dimensión modelo del comportamiento y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.

A continuación, se presentan los estadísticos descriptivos y los resultados de la Prueba Chi Cuadrado aplicado:

Tabla 13 Cruzada de la dimensión modelo del comportamiento y desempeño

		Desempeño Laboral			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
Modelo de Comportamiento	BAJO	Recuento	3	3	0	6
		Recuento esperado	1,4	3,2	1,4	6,0
		% dentro de Modelo de Comportamiento	50,0%	50,0%	0,0%	100,0 %
	MEDIO	Recuento	4	11	4	19
		Recuento esperado	4,4	10,1	4,4	19,0
		% dentro de Modelo de Comportamiento	21,1%	57,9%	21,1%	100,0 %
	ALTO	Recuento	0	2	3	5
		Recuento esperado	1,2	2,7	1,2	5,0
		% dentro de Modelo de Comportamiento	0,0%	40,0%	60,0%	100,0 %
Total	Recuento	7	16	7	30	
	Recuento esperado	7,0	16,0	7,0	30,0	
	% dentro de Modelo de Comportamiento	23,3%	53,3%	23,3%	100,0 %	

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Según la tabla 13, podemos observar que el 60% de los encuestados que calificaron la dimensión modelo del comportamiento como alto también considero que el desempeño como alto. Asimismo, es importante mencionar que más del 55% de encuestados que calificó la dimensión modelo del comportamiento en un nivel medio también calificó el desempeño en el mismo nivel y el 50% de los que calificaron la dimensión modelo del

comportamiento como bajo también calificaron el desempeño en el mismo nivel.

Tabla 14 Prueba de normalidad de la dimensión modelo del comportamiento y desempeño

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Modelo de Comportamiento	,322	30	,000	,772	30	,000
Desempeño Laboral	,267	30	,000	,806	30	,000

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Según la tabla 14, se analiza los resultados de la prueba de Shapiro Wilk, debido a que los datos procesados son menores a 50, el resultado de significancia es menor a 0.05, por lo que la hipótesis nula se rechaza, es decir, los datos no vienen de una distribución normal.

Tabla 15 Correlación Spearman de la dimensión modelo del comportamiento y desempeño

			Modelo de Comportamiento	Desempeño Laboral
Modelo de Comportamiento	Coefficiente de correlación		1,000	,484**
	Sig. (bilateral)		.	,007
	N		30	30
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación		,484**	1,000
	Sig. (bilateral)		,007	.
	N		30	30

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Según la tabla 15, la correlación de Spearman es de 0.484, por lo tanto, se concluye que existe relación positiva moderada entre la dimensión modelo de comportamiento y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora de rubro industrial en San Isidro, 2021.

Capítulo IV. Discusión y conclusiones

Discusión

En este capítulo se realizará el análisis de los resultados con el objetivo de responder a las preguntas de investigación, a fin de resolver las hipótesis generales y específicas, que posteriormente se pueden comparar con los resultados de otros estudios.

De acuerdo con los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos, y aplicar la prueba de correlación de Spearman en la tabla N° 3 se puede confirmar que existe relación positiva moderada con una correlación de 0.575 entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021. Resultados similares obtuvieron Carrasco & Mesías (2019) quienes estudiaron a los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, obteniendo como resultado un coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,410 y un nivel de significancia 0.020, la diferencia es que trabajo con una muestra 32 personas. También coincide con Melgarejo (2021) quien encontró en su estudio un coeficiente de correlación de Pearson de 0.686 existiendo una correlación positiva moderada, afirmando que el liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral, a diferencia es que el tamaño de su muestra fue de 26 colaboradores. Por otro lado, Vargas (2020) hallo una correlación positiva baja entre el liderazgo y el desempeño, obteniendo como resultado coeficiente de correlación de Pearson de 0,378 en este estudio la diferencia radica en el tamaño de la muestra fue 87 trabajadores.

La correlación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral se sustenta en la definición de Jones y George (2019) afirman que el liderazgo es aquel proceso por el cual una persona tiende a influir y motivar a un grupo, con la finalidad de alcanzar objetivos dentro de la organización. Es decir, que motiva a su equipo de trabajo para encaminarlos al logro de los objetivos.

En base a lo mencionado, se afirma que el liderazgo tiene una relación significativa con el desempeño laboral, esto se evidencia en los antecedentes y bases teóricas, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, la cual determina que existe relación positiva moderada entre el liderazgo y desempeño, es decir, que en medida que el liderazgo mejora, el desempeño laboral aumenta, y también en viceversa.

Con respecto al primero objetivo específico, la tabla 7, refleja los resultados después de procesar los datos a través de la prueba estadística correlación de Spearman, se determinó que la dimensión del liderazgo transformacional tiene una relación positiva moderada con el desempeño laboral, por haber obtenido un coeficiente de correlación 0,575 que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Similar resultado obtuvo Panta (2022) que estudió los colaboradores del restaurante Sabores Peruanos, y determinó que existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral, debido a que el resultado en la correlación de Spearman fue de 0,805 lo que indica una correlación muy alta, este estudio tuvo una muestra de 40 colaboradores. Así mismo, en un estudio realizado por Pérez (2019) encontró una correlación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral, obtuvo un resultado de correlación de Pearson 0,796 afirmando que liderazgo transformacional influye positivamente en el desempeño laboral, la muestra empleada para este estudio fue de 124 colaboradores.

La relación hallada se sustenta en la base teórica de Robbins, Coulter & Pineda (2018) sustentan que el líder transformacional inspira y motiva a sus seguidores para lograr resultados sobresalientes Este tipo de liderazgo resulta en que las personas ponen de manifiesto niveles de esfuerzo y rendimiento que son impulsados por la motivación interna. Considerando lo antes mencionado, se acepta la hipótesis alterna: “Existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral”, y se rechaza la hipótesis nula, es decir, que a medida que incrementa el liderazgo transformacional,

aumenta el desempeño laboral.

En relación a la segunda dimensión se determinó que existe relación positiva moderada entre la dimensión del poder del puesto y el desempeño laboral. Al aplicar la correlación de Spearman se obtiene como resultado 0,604 por lo cual se concluye que existe relación positiva alta entre la dimensión poder del puesto y el desempeño laboral. Los resultados tienen similitud con la investigación realizada por Carrasco y Mesías (2019) quienes obtuvieron como resultado una correlación de 0.605, y determinaron que el liderazgo democrático como parte del liderazgo tiene una relación significativa con el desempeño laboral. También Salcedo (2020) en su investigación concluye con una correlación del 0,806 que estadísticamente existe una relación directa y significativa entre el liderazgo democrático como dimensión del liderazgo y desempeño laboral, es decir si varía el liderazgo democrático, también varía el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca. y Melgarejo (2021) en su investigación dejó como resultado que el estilo democrático como dimensión del liderazgo interviene en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021 con un valor de prueba de Pearson un valor 0.572 situándolo en un nivel positivo moderado afirmando su relación. Este resultado se sustenta en la base que menciona Kurt Lewin (1890-1947), en donde indica que este tipo de líder actúa en un rol de experto que tiende aconsejar a sus subordinados y, si es necesario, a veces puede participar en la decisión final. Por ello se afirma que existe una correlación positiva alta entre la dimensión del poder del puesto y el desempeño laboral, se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

En relación a la tercera dimensión se determinó que existe relación positiva moderada entre la dimensión modelo de comportamiento y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos al aplicar la correlación de Spearman son de 0.404, por lo tanto, existe

relación positiva moderada entre las dimensiones. Así mismo, con la información recopilada del cuestionario (Figura 5) el modelo de comportamiento fue calificado como medio por el 63% de los colaboradores encuestados. Estos resultados tienen similitud con la investigación realizada por Guillén (2021) quien obtuvo como resultado una correlación de Spearman de 0,665 y afirmó que existe una relación significativa entre la dimensión guía e influencia como parte del liderazgo y la dimensión desempeño laboral del personal de la compañía VASCOR, distrito Villa El Salvador. También tenemos que Panta, L. (2022) en su investigación a Sabores Peruanos, evidenció un coeficiente de correlación 0,502 por lo cual se evidencia que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión influencia como parte del liderazgo y el desempeño laboral, afirmando que existe relación entre ambas. Asimismo, Ahumada & Calderón (2021), en su investigación encontró que la motivación inspiracional como dimensión del liderazgo, tiene un impacto significativo en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida de Lima Metropolitana en 2021, con un nivel de significancia de 0.025, por lo que rechazó la hipótesis nula y se acepta que la dimensión de motivación inspiracional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral.

Por lo cual, podemos decir que mientras mejor sea el modelo de comportamiento, el desempeño laboral también mejorará, así como es mencionado por Jones y George (2019) sobre la teoría ruta-meta y los comportamientos adecuados que convierten a simples administradores en perfectos líderes de trabajo. Por todo lo antes mencionado, se acepta la hipótesis alterna “Existe relación entre la dimensión modelo de comportamiento y el desempeño laboral” y se rechaza la hipótesis nula.

Implicancias

Teórica

Esta investigación se inició con el objetivo de determinar la relación que existía

entre el liderazgo y el desempeño laboral en la distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021 y de esta manera evidenciar los resultados que podrán ser de uso para la ampliación de estudios y servir como fuente de consulta para la implementación de estrategias para la empresa y lograr mejorar el desempeño de los colaboradores de muchas otras empresas.

Metodológica.

El cuestionario empleado en esta investigación es fácil de aplicar a una empresa con más áreas de trabajo; de esta manera, se podría tener un panorama sobre el tipo de liderazgo y lo que afectan el desempeño del colaborador, tales como estilo de liderazgo, modelos de comportamientos, falta de empatía entre el jefe y el trabajador, trabajo en equipo, insuficiente respaldo al desarrollo personal, entre otros. Es importante mencionar que el cuestionario usado e podrá servir para cualquier rubro.

Práctica.

Esta investigación se realizó ante la observación del incumplimiento de objetivos y los diversos problemas en la distribuidora, con la finalidad de recomendar acciones para corregir y optimizar el desempeño laboral, a fin de lograr las metas trazada por las gerencias. En la presente investigación realizada se emplearon herramientas validadas por los expertos.

Limitaciones

- La principal limitación está relacionada con el desarrollo del cuestionario ya que la población brinda respuestas con mesura a fin de no quedar en evidencia ante alguna filtración de información, sin embargo, se les explico que los datos recabados son confidenciales y para fines académicos.
- Disponibilidad de tiempo, pues la encuesta y la investigación se llevaron a cabo

durante la pandemia y de manera virtual.

Conclusiones

En base a los datos recogidos, se exponen las siguientes conclusiones que responden el objetivo general y específicos de la investigación, así como, la hipótesis general y las específicas planteadas en el estudio:

Según los resultados obtenidos y en respuesta al objetivo principal de la investigación, se concluye que existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en una distribuidora del rubro industrial, con una relación positiva moderada entre las variables. Por lo que se demuestra, que, si el liderazgo se aplica de manera correcta dentro de la empresa, mejorará el desempeño laboral de los colaboradores. Así mismo, se determina que la hipótesis planteada en esta investigación es válida.

Respecto a la dimensión liderazgo transformacional se determinó que existe una relación positiva moderada con la variable desempeño laboral, es decir, que mientras liderazgo transformacional incrementa, la variable desempeño laboral también aumenta. Por lo tanto, el líder que incentiva e inspira a los colaboradores logra un mayor nivel de productividad en su equipo de trabajo, cumpliendo con los objetivos planteados por la empresa.

En cuanto a la dimensión poder del puesto se determinó que existe una relación positiva alta con la variable desempeño laboral, es decir, que, si el poder del puesto es positivo, la variable desempeño laboral también es positiva. En base a ello, se concluye que el poder del puesto que ejerza el líder, influye directamente en los colaboradores para el logro de objetivos dentro de la organización.

Finalmente, en el estudio de la dimensión modelo de comportamiento, se determinó que existe una relación positiva moderada con el desempeño laboral, esto quiere decir que, si una de ellas incrementa o disminuye, la otra variable también se comporta del mismo

modo. Por lo tanto, se concluye que el modelo de comportamiento del líder es relevante, debido a que impulsa a los colaboradores a realizar un mejor trabajo a través de su guía y ejemplo, si está es consistente, el desempeño laboral incrementa y se logran cumplir con las metas de la empresa.

Recomendaciones

Se recomienda continuar realizando estudios similares a diversas poblaciones, con la finalidad de conocer a profundidad la relación que existe entre liderazgo y desempeño laboral, lo cual permitirá ver otros factores que contribuyen a la mejora de estas variables dentro de la sociedad. Asimismo, se sugiere investigar la relación del liderazgo con otras variables y de la misma manera el desempeño laboral con otras variables.

Es necesario ampliar la investigación sobre la relación entre las variables liderazgo y desempeño, aplicando otras metodologías de investigación que permitan estudiar con mayor detalle y un tiempo más prolongado.

Por otro lado, también se recomienda planificar capacitaciones relacionadas al liderazgo para los jefes de equipo, a fin de mejorar la percepción del liderazgo en los colaboradores y mejorar los indicadores de resultados y cumplimiento de objetivos.

Referencias

- Ahumada, C & Calderón, S. (2021). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral en las empresas de comida rápida en Lima Metropolitana, año 2021*. [Tesis de Grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
<http://hdl.handle.net/10757/659401>
- Agencia Peruana de Noticias Andina. (8 mayo del 2021). *Cómo impulsar un emprendimiento en tiempos de pandemia*. <https://andina.pe/agencia/noticia-como-impulsar-un-emprendimiento-tiempos-pandemia-844379.aspx>
- Arrascue, E. (2022). *El Liderazgo en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Centro de Esparcimiento Jockey Club - Chiclayo*. [Tesis doctoral o de maestría, Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”].
<https://hdl.handle.net/20.500.12893/10360>
- Avendaño, F. (2020). *Animarse a la tesis*. Homo Sapiens Ediciones. <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/177169>
- Campos, M. y Ludeña, C. (2019). *El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Librerías Crisol S.A.C. en el periodo 2017*. [Tesis de Grado, Universidad Peruana de las Américas].
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776/EL%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20LIBRERIAS.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, C. y Mesías, R. (2019). *Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018*. [Tesis de Grado, Universidad Privada de Pucallpa].
<http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/401>

- Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (10a. ed.)*, McGraw-Hill Interamericana. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/detail.action?docID=5513296>.
- Díaz, S. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Y Construcciones M y S E.I.R.L Periodo-2019*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Cajamarca]. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/3807>
- Durán, J. (2020). “*Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar*” [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/30604>
- El Peruano (11 de mayo del 2021). *Habilidades blandas del líder en su empresa*. <https://elperuano.pe/noticia/120481-habilidades-blandas-del-lider-en-su-empresa>
- Guillén, B. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, distrito Villa El Salvador*. [Tesis de Grado, Universidad Científica del Sur]. <https://hdl.handle.net/20.500.12805/2169>
- Hernández, R y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, McGraw-Hill Interamericana, 2018. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/detail.action?docID=5485814>.
- Jones, G. y George, J. (2019). *Administración contemporánea (10a. ed.)*, McGraw-Hill Interamericana. ProQuest Ebook Central. <https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/detail.action?docID=5808>

922.

- Louffat, E. (2016). *Evaluando el desempeño del personal*. Pearson Educación. *ProQuest Ebook Central*,
<https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/detail.action?docID=5809043>.
- Melgarejo, A. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021*. [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://hdl.handle.net/20.500.14067/6409>
- Novoa, E. y Mejía, E. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Cuarta Edición*. Ediciones de la U. <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/70230>
- Órbita Agencia. (15 mayo del 2021). *Más de 60 mil colaboradores han sido registrados por sus empresas para capacitarse en liderazgo, innovación y data*.
<https://agenciaorbita.org/2021/05/15/mas-de-60-mil-colaboradores-han-sido-registrados-por-sus-empresas-para-capacitarse-en-liderazgo-innovacion-y-data/>
- Palafox, M., Ochoa, S., y Jacobo, C. (2019). Liderazgo en el proceso de sucesión: El caso de una empresa familiar mexicana. *Revista Científica Visión De Futuro*, 23(2).
<https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/373>
- Palti, A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima – 2021*. [Tesis de Grado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1883>
- Panta, L. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores del restaurante Sabores Peruanos S.A.C., San Martín de Porres – 2018*. [Tesis de Grado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2334>

- Pérez, D (2019). *Liderazgo y su influencia en el Desempeño Laboral de los millennials en el sector de Tecnologías de la Información en el 2019*. [Tesis de Grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/651971>
- Piqueras, C. (2016). *Manual Para Líderes De Equipos*. Licencia Creative Commons. <https://iestpbagua.edu.pe/biblioteca/antiguo/se/6/PE/UDPROYECTOEMPRESARIAL.pdf>
- Quelal. K. (2020) *Liderazgo y desempeño laboral del personal comercial ejecutivo de ventas de Megadatos Netlife en Quito, período 2020*. [Tesis de grado, Universidad Central Del Ecuador] <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26966/1/FCP-CPI-QUELAL%20KEVYN.pdf>
- Quinde J, (2022) “*Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en equipos de alto rendimiento en el sector financiero*” [Tesis para maestría, Universidad Técnica De Ambato] <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35280/1/141%20GTH.pdf>
- Ramírez Méndez, G. A. (2013). Liderazgo organizacional. Un desafío permanente. *Revista Universidad Y Empresa, 15(25)*, 5-11. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2870>
- Robbins, S., Coulter, M. y Pineda, L. (2018) *Administración (13a. ed.)*, Pearson Educación, 2018. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/detail.action?docID=5808969>.
- Rovira, I (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente* [Tesis de Grado, Universidad De Guayaquil] <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Salcedo, J (2022). *Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca, 2022*.

[Tesis de Grado, Universidad Nacional de Cajamarca]

<http://hdl.handle.net/20.500.14074/5559>

Rondón, L. (2020) “El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño organizacional en las oficinas de la banca comercial de una entidad financiera de la ciudad de Manizales” [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/79384/24337592.2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Serrano Orellana, B. J., & Alexandra Portalanza, C. (2014). “*Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Suma de Negocios*” 117–125.

[https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)

Valderrama, J. y Montenegro, C. (2019) Liderazgo directivo y desempeño docente en la

I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca. [Tesis de grado, Universidad Cesar

Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31505/Valderrama_GJR-Montenegro-YCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, M. (2020). *Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional De Moquegua – 2019*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Moquegua].

https://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/183/D095_45894743_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wade, T. (2019). *Liderazgo: Métodos Definitivos Para Tener Éxito Y Ser Un Maestro En La Comunicación*, Theo Wade. ProQuest E-book Central,

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/upnpe/detail.action?docID=5838070>

Anexos

Anexo 01: Matriz De Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
El liderazgo y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021?	¿Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021?	Determinar si existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.	Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.	Liderazgo	Liderazgo Transformacional	Consideración del desarrollo carismáticos	ENFOQUE: Cuantitativo
						Intelectual	
						Poder Legítimo	NIVEL DE INVESTIGACIÓN :
						Poder Coercitivo	
El liderazgo y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de Distribuidora del rubro industrial, San Isidro, 2021	¿Existe relación entre la dimensión el liderazgo transformacio	Determinar si existe relación entre la dimensión el liderazgo	Existe relación entre la dimensión el liderazgo transformaciona	Liderazgo		Poder Experto	Explicativo
						Comportamientos Directivos	
						Comportamientos de Apoyo	DISEÑO: No experimental de tipo transversal
						Comportamientos Participativo	

nal y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021?	transformaciona l y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.	l y el desempeño laboral en los colaboradores de una Distribuidora del rubro industrial en San Isidro, 2021.		Comportamientos orientados a los logros	rubro industrial ubicada en el distrito de San Isidro cuenta con una población de 30 trabajadores que
				Confiability	cubren los diversos turnos y laboran en las áreas
			Objetivo del Desempeño	Calidad	administrativas y operativas de la empresa.
				Velocidad	MUESTRA:
			Desempeño	Planificación	No probabilística por conveniencia y casos consecutivos,
			Gestión del Desempeño	Supervisión	formada por los trabajadores de la
				Evaluación	Distribuidora Metropolitana.
			Evaluación del Desempeño	Compromiso personal	TÉCNICA: Encuesta
				Medición de resultados	INSTRUMENTO: Cuestionario

colaboradores
de una
Distribuidora
del rubro
industrial en
San Isidro el
2021?

laboral en los
colaboradores
de una
Distribuidora
del rubro
industrial en
San Isidro,
2021.

Distribuidora
del rubro
industrial en
San Isidro,
2021.

Retroalimentación

Anexo 02: Confiabilidad

Tabla 16 Alpha de Cronbach de la variable Liderazgo

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,960	,961	20

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Según la Tabla 16, la fiabilidad de la variable liderazgo es 0.961 lo cual nos indica que tiene una alta probabilidad de consistencia.

Tabla 17 Alpha de Cronbach de la variable Desempeño

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,962	,963	18

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Según la Tabla 17. La fiabilidad de nuestro variable liderazgo es 0.963 lo cual nos indica que tiene una alta probabilidad de consistencia.

Anexo 03: Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo	Según Jones y George (2019) es aquel proceso por medio del que una persona tiende a influir y motivar a un grupo, con la finalidad de alcanzar objetivos dentro de la organización. Los llamados líderes tienen ese poder de “influir” sobre los demás positiva o negativamente. Sin embargo, resalta que cuando el liderazgo obtiene resultados inesperados y espectaculares sobre el personal a cargo, se dice que es otro tipo de líder.	En esta investigación para medir el liderazgo es fundamental obtener los resultados. En consecuencia, se asiste a las dimensiones: liderazgo transformacional, poder del puesto y modelo de comportamiento. Como indicadores: consideración del desarrollo; carismáticos; intelectual; poder legítimo; poder coercitivo; poder experto; comportamientos directivos; comportamientos de apoyo; comportamientos participativos y comportamientos orientados a los logros. Se elaboró una encuesta en base a un cuestionario de 20 preguntas con respuestas	Liderazgo Transformacional	Consideración del desarrollo	2	Tipo Likert 5 : Totalmente en desacuerdo 4: En desacuerdo 3: Ni n acuerdo, ni en desacuerdo 2: De acuerdo 1; Totalmente de acuerdo
				Carismáticos	2	
				Intelectual	2	
			Poder del Puesto	Poder Legítimo	2	
				Poder Coercitivo	2	
				Poder Experto	2	
			Modelo del Comportamiento	Comportamientos Directivos	2	
				Comportamientos de Apoyo	2	
				Comportamientos Participativo	2	
				Comportamientos orientados a los logros	2	

cerradas con escala de Likert.

Desempeño	El desempeño según Chiavenato (2018) es el grupo de propiedades o habilidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización. Es el acto de realizar, ejercitar, realizar una actividad en especial. Es la manera en que los individuos, grupos u empresas hacen sus labores y ocupaciones, con ello alcanzan las metas organizacionales y promueven excelentes resultados.	Para medir el nivel de desempeño es importante conseguir los resultados. Por ello, se asiste a las dimensiones: objetivo del desempeño; gestión del desempeño y evaluación del desempeño. Como indicadores: confiabilidad; calidad; velocidad; planificación; supervisión; evaluación; compromiso personal; medición de resultados y retroalimentación. Se elaboró una encuesta en base a un cuestionario de 18 preguntas con respuestas cerradas con escala de Likert.	Objetivo del Desempeño	Confiabilidad	2	Tipo Likert		
				Calidad	2			
				Velocidad	2			
					Gestión del Desempeño	Planificación	2	5 : Totalmente en desacuerdo 4: En desacuerdo 3: Ni n acuerdo, ni en desacuerdo
					Supervisión	2		
					Evaluación	2		
					Compromiso personal	2		
					Evaluación del Desempeño	Medición de resultados		2: De acuerdo 1; Totalmente de acuerdo
						Retroalimentación	2	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 04: Encuesta

RESPUESTA DE ELEMENTO	VALOR
Totalmente en desacuerdo	5
En desacuerdo	4
Ni n acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	2
Totalmente de acuerdo	1


EL LIDERAZGO					
1* Liderazgo Transformacional					
Consideración del desarrollo					ESCALA
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , el jefe de área motiva con bonos al equipo de trabajo a cumplir con los objetivos					
En una distribuidora , el jefe de área permite la participación de los compañeros, para la resolución de conflictos de toda índole.					
Carismáticos					ESCALA
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , el jefe de área brinda ayuda ante dificultades laborales como: procesos lentos, falta de información, soporte para decisiones, etc.					
En una distribuidora , el jefe de área transmite confianza a sus subordinados en todo momento.					
Intelectual					ESCALA
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , el jefe delega funciones con mayor grado de responsabilidad.					
En una distribuidora , el jefe de área promueve capacitaciones para mejorar el desempeño.					
2* Poder del puesto					
Poder de Recompensa					ESCALA
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , el jefe de área incentiva al cumplimiento de objetivos					
En una distribuidora , el jefe de área reconoce el trabajo de los trabajadores					

Poder Coercitivo	ESCALA				
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , el jefe de área desarrolla su función dentro de las normativas de la empresa.					
El jefe de área desarrolla el plan de trabajo, acorde con los objetivos de la Distribuidora.					
Poder experto	ESCALA				
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , el jefe de área posee la experiencia necesaria para liderar el equipo					
En una distribuidora , el jefe de área posee conocimientos para desarrollar su labor					
3* Modelo De Comportamiento					
Comportamientos Directivos	ESCALA				
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , el jefe es guía y director para el cumplimiento de objetivos propuestos.					
En una distribuidora , el jefe de área motiva y prioriza los objetivos.					
Comportamientos de Apoyo	ESCALA				
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , el jefe de área demuestra interés por las necesidades de sus subordinados.					
En una distribuidora , el jefe de área apoya al equipo ante el aumento de carga laboral.					
Comportamientos Participativo	ESCALA				
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , el jefe de área realiza reuniones para evaluar los resultados obtenidos en el mes					
En una distribuidora, el jefe de área escucha opiniones de los trabajadores.					
Comportamientos orientados a los logros	ESCALA				
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , el jefe de área promueve la competencia en el área y crea desafíos internos.					
En una distribuidora , el jefe de área crea desafíos internos y apoya el cumplimiento.					
DESEMPEÑO LABORAL					
1* OBJETIVOS					
Confiabilidad	ESCALA				
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , los trabajadores cumplen con los objetivos de cada área propuestos mensualmente.					
En una distribuidora , los trabajadores de cada área conocen sus funciones para ejecutarlas efectivamente.					
Calidad	ESCALA				


	1	2	3	4	5
En una distribuidora , los trabajadores cumplen con la guía de estándar de calidad que exigen sus clientes.					
En una distribuidora , los trabajadores del área de ventas se esfuerzan por mejorar sus resultados mensuales.					
Velocidad	ESCALA				
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , los trabajadores de las diversas áreas cumplen sus funciones dentro de los tiempos estimados para cada proceso.					
En una distribuidora , los trabajadores comunican a tiempo los acontecimientos que afectan al desarrollo de sus funciones.					
GESTION DEL DESMPENÑO					
Planificación	ESCALA				
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , se elabora un plan de ventas mensual para el área comercial.					
En una distribuidora , se desarrollan las actividades en base a flujogramas de procesos.					
Supervisión	ESCALA				
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , se realiza capacitaciones para el personal de logística en temas de almacenaje, rotación y distribución.					
En una distribuidora , se aplican políticas y reglamentos que indican el comportamiento de los colaboradores.					
Evaluación	ESCALA				
	1	2	3	4	5
En una distribuidora se evalúa el cumplimiento de metas mensualmente asignado a cada área.					
En una distribuidora se realiza evaluaciones de desempeño a todo el personal trimestralmente.					
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO					
Compromiso personal	ESCALA				
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , los trabajadores cumplen con el horario laboral asignado para el cumplimiento de sus funciones.					
En una distribuidora , los trabajadores se esfuerzan por cumplir los objetivos planteados para cada área.					
Medición de resultados	ESCALA				
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , se registra en el legajo los resultados obtenidos de cada trabajador.					

En una distribuidora , se establecen indicadores para medir el desempeño por cada área.					
Retroalimentación	ESCALA				
	1	2	3	4	5
En una distribuidora , los colaboradores reciben retroalimentación de sus jefes directos para el cumplimiento de objetivos.					
En una distribuidora , los jefes directos establecen estrategias para el cumplimiento de metas de cada área.					

Formato de Validación – Cristian Martinez

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	"El liderazgo y su relación con el desempeño laboral en una Distribuidora del rubro industrial, San Isidro - 2021"			
Línea de investigación:	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial			
Apellidos y nombres del experto:	Martinez Agama Cristian Joel			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	"Liderazgo y Desempeño Laboral"			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		
<p>Sugerencias:</p>				
<p>Firma del experto:</p> 				

Formato de Validación – Rafael Trucios

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE		TALLER DE TESIS 2		
MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	"El liderazgo y su relación con el desempeño laboral en una Distribuidora del rubro industrial, San Isidro - 2021"			
Línea de investigación:	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial			
Apellidos y nombres del experto:	TRUCIOS MAZA, RAFAEL ANDRES			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	"Liderazgo y Desempeño Laboral"			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?			La pregunta es clara, coherente y pertinente para la investigación
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?			La pregunta es clara, coherente y pertinente para la investigación
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?			La pregunta es clara, coherente y pertinente para la investigación
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?			La pregunta es clara, coherente y pertinente para la investigación
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?			La pregunta es clara, coherente y pertinente para la investigación
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?			La pregunta es clara, coherente y pertinente para la investigación
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?			La pregunta es clara, coherente y pertinente para la investigación
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?			La pregunta es clara, coherente y pertinente para la investigación
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?			La pregunta es clara, coherente y pertinente para la investigación
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?			La pregunta es clara, coherente y pertinente para la investigación
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?			La pregunta es clara, coherente y pertinente para la investigación
<p>Sugerencias: Las preguntas son pertinentes, coherentes y claras para la investigación.</p>				
<p>Firma del experto:  Rafael Andrés Trucios Maza DNI 10734277</p>				

Formato de Validación – Hernán Vargas

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE		TALLER DE TESIS 2		
MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:		"El liderazgo y su relación con el desempeño laboral en una Distribuidora del rubro industrial, San Isidro - 2021"		
Línea de investigación:		Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial		
Apellidos y nombres del experto:		VARGAS LLONTOP HERNÁN ALFREDO MARTÍN		
El instrumento de medición pertenece a la variable:		"Liderazgo y Desempeño Laboral"		
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		La pregunta tiene coherencia en la herramienta.
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		La pregunta tiene coherencia en la herramienta.
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		La pregunta tiene coherencia en la herramienta.
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		La pregunta tiene coherencia en la herramienta.
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		La pregunta tiene coherencia en la herramienta.
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		La pregunta tiene coherencia en la herramienta.
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		La pregunta tiene coherencia en la herramienta.
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		La pregunta tiene coherencia en la herramienta.
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		La pregunta tiene coherencia en la herramienta.
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		La pregunta tiene coherencia en la herramienta.
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		La pregunta tiene coherencia en la herramienta.
<p>Sugerencias: La matriz cumple con los requisitos y puede ser aplicable.</p>				
<p>Firma del experto:</p>  <p>Hernán Vargas Llontop 07387121</p>				
Módulo 01		pág. 1		

Anexo 05: Análisis de variables

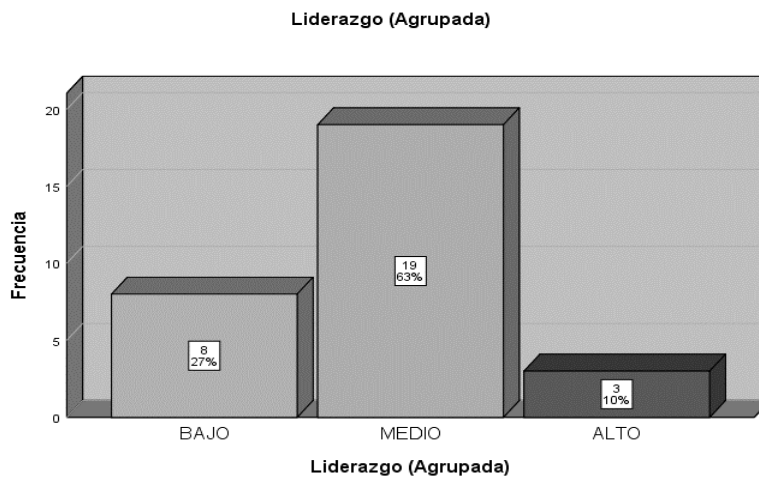
Tabla 18 Tabla de frecuencia de la variable Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	26,7	26,7	26,7
	MEDIO	19	63,3	63,3	90,0
	ALTO	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Figura 1

Niveles de la variable Liderazgo



El 63% de los encuestados indica que el liderazgo es de un nivel medio, el 10% dice que tiene un nivel alto y el 27% dice que tiene un nivel bajo. Este hallazgo indica que los líderes de las distribuidoras suelen tener una tendencia de liderazgo medio. Por lo tanto, se debe considerar la implementación de estrategias para fortalecer el liderazgo en ellos.

Tabla 19 Tabla de frecuencia de la variable Desempeño

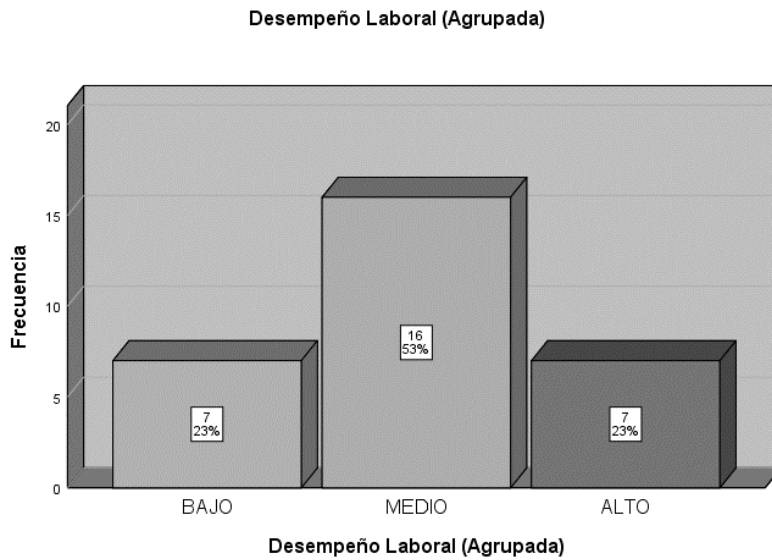
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	23,3	23,3	23,3

MEDIO	16	53,3	53,3	76,7
ALTO	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Figura 2

Niveles de Desempeño Laboral



El 53 % de los encuestados indica un nivel medio de liderazgo, el 23 % un nivel alto y el otro 23 % un nivel bajo. En base a ello, la mayoría de los empleados tienen un desempeño medio, por lo tanto, se debe tener en cuenta la capacitación y el fortalecimiento de los empleados para mantenerlos motivados a mejorar.

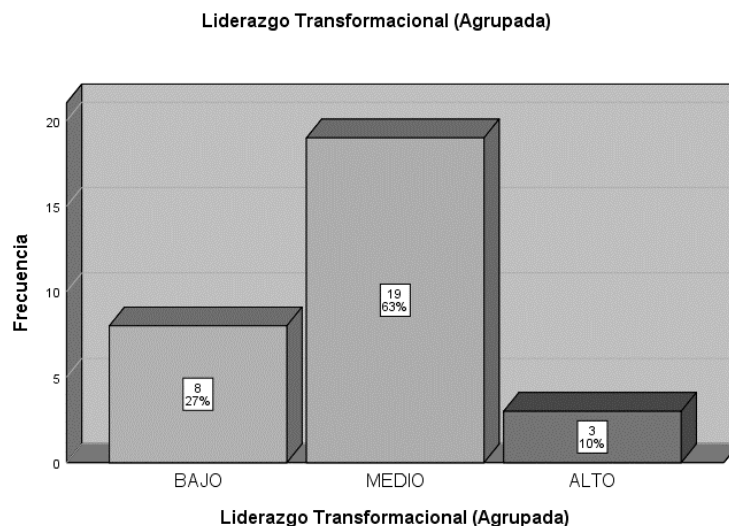
Tabla 20 Tabla de frecuencia de la dimensión Liderazgo Transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	26,7	26,7	26,7
	MEDIO	19	63,3	63,3	90,0
	ALTO	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Figura 3

Niveles de Liderazgo Transformacional



El 63% de los encuestados califico como nivel medio la dimensión liderazgo transformacional, el 10% un nivel alto y el 27% un nivel bajo. Este hallazgo indica que la mayoría de los gerentes de la distribuidora tienen una tendencia de liderazgo transformacional de nivel medio. Con el resultado, se debe considerar la implementación de capacitación para fortalecer ese tipo de liderazgo en ellos.

Tabla 21 Tabla de frecuencia de la dimensión poder del puesto

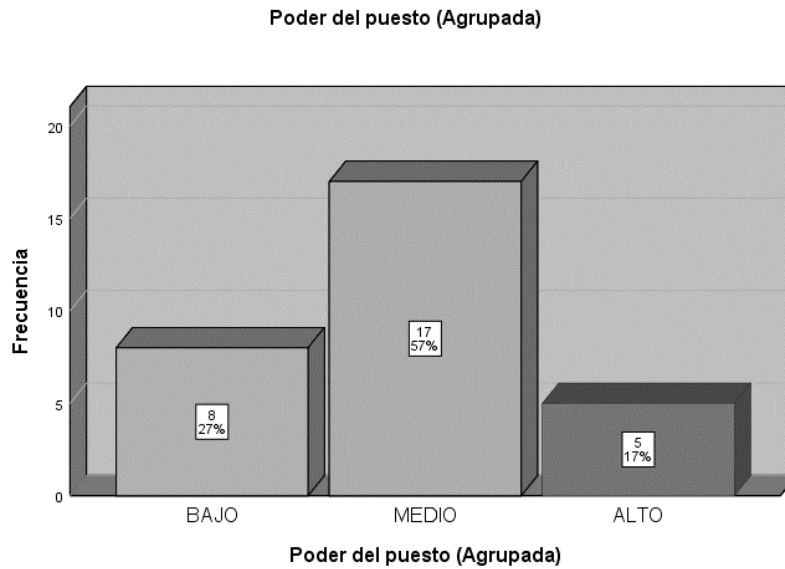
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	26,7	26,7	26,7
	MEDIO	17	56,7	56,7	83,3
	ALTO	5	16,7	16,7	100,0

Total 30 100,0 100,0

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Figura 4

Niveles de poder del puesto



El 57% de los encuestados indicó como nivel medio la dimensión del poder del puesto, el 17% un nivel alto y el 27% un nivel bajo. Estos resultados demuestran que los jefes en su mayoría tienen un nivel medio en la dimensión poder del puesto. Por lo tanto, se debe incluir capacitaciones y estrategias para fortalecer y desarrollar el poder del puesto en ellos.

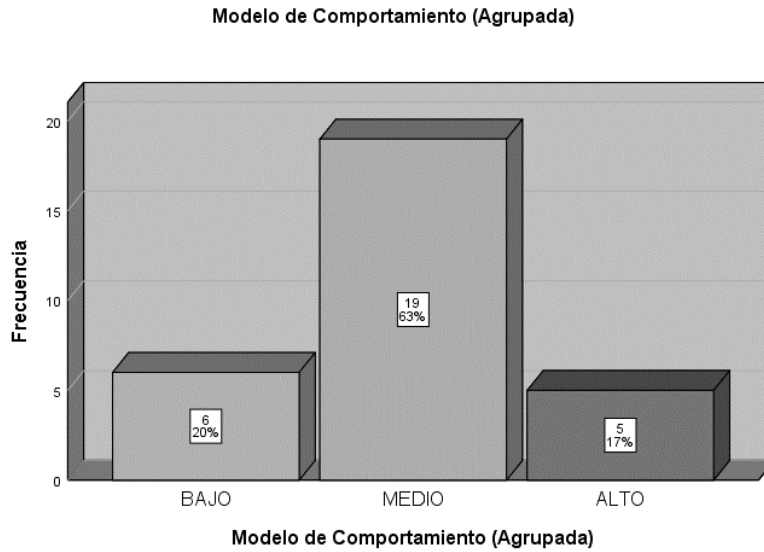
Tabla 22 Tabla de frecuencia de la dimensión modelo de comportamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	20,0	20,0	20,0
	MEDIO	19	63,3	63,3	83,3
	ALTO	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Figura 5

Niveles de la dimensión Modelo de Comportamiento



El 63% de los encuestados califica como nivel medio la dimensión modelo de comportamiento, el 17% un nivel alto y el 20% un nivel bajo. Este resultado, demuestra que los jefes generalmente tienen un modelo de comportamiento de nivel medio. Por ello, se debe incentivar a los líderes a que con su guía y ejemplo motiven a sus colaboradores al cumplimiento de objetivos.

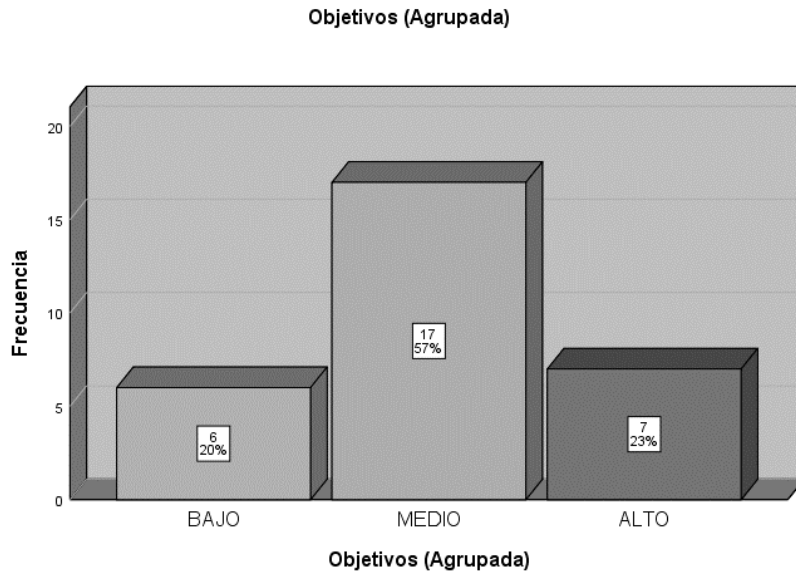
Tabla 23 Tabla de frecuencia de la dimensión objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	20,0	20,0	20,0
	MEDIO	17	56,7	56,7	76,7
	ALTO	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Figura 6

Niveles de la dimensión Objetivos



Según la figura 6, el 57% de los encuestados indicó como nivel medio el cumplimiento de objetivos, el 7% como nivel alto y el 20% como nivel bajo. Este resultado nos indica que los colaboradores califican como nivel medio el cumplimiento de objetivos en la distribuidora, por lo tanto, se debe tener claro las metas establecidas y funciones de cada colaborador para lograr el cumplimiento de objetivos.

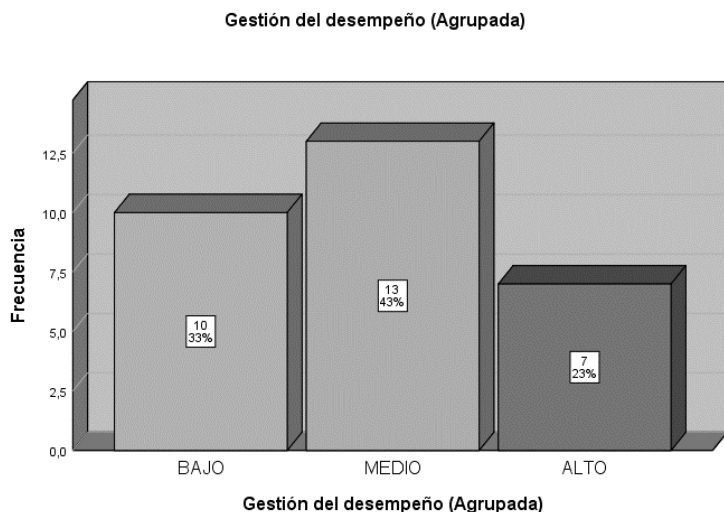
Tabla 24 Tabla de frecuencia de la dimensión gestión del desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	10	33,3	33,3	33,3
	MEDIO	13	43,3	43,3	76,7
	ALTO	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Figura 7

Niveles de la Gestión del desempeño



El 43 % de los encuestados indica como nivel medio la dimensión gestión de desempeño, el 23 % como nivel alto y el 33 % como nivel bajo. Este resultado indica que la mayoría de los colaboradores perciben la gestión del desempeño en un nivel medio. Por lo tanto, se recomienda dar seguimiento al cumplimiento de planes y realizar evaluaciones de resultados mensuales para controlar la gestión del desempeño.

Tabla 25 Tabla de frecuencia de la dimensión evaluación de desempeño

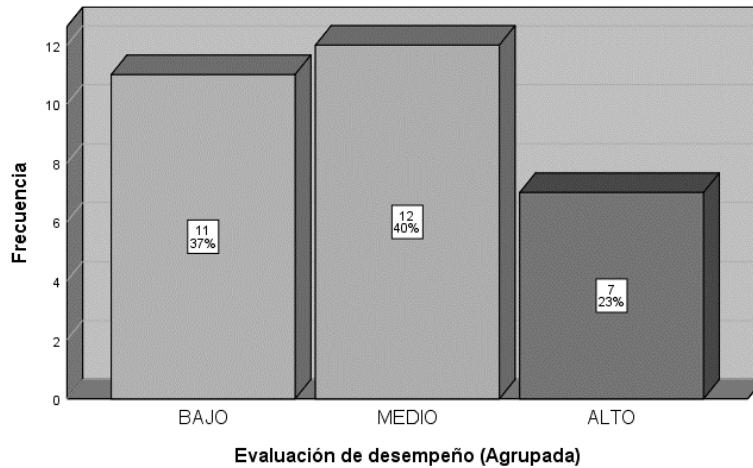
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	11	36,7	36,7	36,7
	MEDIO	12	40,0	40,0	76,7
	ALTO	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Programa Estadístico Informático SPSS.

Figura 8

Niveles de la dimensión Evaluación de desempeño

Evaluación de desempeño (Agrupada)



Del 100% de los encuestados, el 40% indica como nivel medio la dimensión evaluación de desempeño, el 37% como nivel bajo y el 23% como nivel alto. Este resultado demuestra que en su mayoría los colaboradores califican la dimensión evaluación de desempeño como medio.

Por lo tanto, se debería reunir a los colaboradores mensualmente a fin de informar y dar retroalimentación en las oportunidades de mejora identificadas, para el cumplimiento de objetivos mensuales.