

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa
Electronoroeste S.A Piura, 2020**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora

Cerro Barrientos, Gloria Aurora

Código ORCID: 0000-0002-3409-8566

Asesor

Dr. González Chávez, Carlos Manuel

Código ORCID: 0000-0003-4279-7145

PIURA – PERÚ

2021

1. Palabras clave

Tema	Liderazgo, desempeño laboral
Especialidad	Administración

Líneas de investigación

Área	Ciencias Sociales
Sub Área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management
Línea de investigación	Talento Humano

2. Título

Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa
Electronoroeste S.A Piura, 2020.

3. Resumen

El presente estudio de investigación propuso establecer la relación del liderazgo en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A. Piura, 2020. El tipo de investigación fue no experimental, de diseño descriptivo, correlacional, transversal. Se aplicó como técnica una encuesta y como instrumento un cuestionario debidamente estructurado. La población para el presente estudio, se consideró a 35 colaboradores que pertenecen a las áreas de Recursos Financieros, Logística, RR.HH. y Contabilidad, de la empresa en estudio. Para el recojo de la información se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento el cuestionario el mismo que tuvo 36 preguntas, el mismo que se aplicó a la totalidad de la población. De acuerdo a los resultados se obtuvo que el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020, y de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson es 0.658, lo que significa que entre las variables liderazgo y desempeño laboral, existe una correlación positiva fuerte; recomendando a los directivos de la empresa desarrollar estrategias que permitan que el liderazgo ejercido por los jefes sea el más adecuado para los colaboradores y lleve a mejorar el desempeño de su personal.

4. Abstract

This research study proposed to establish the leadership relationship in the work performance of the administrative staff of the company Electronoroeste S.A. Piura, 2020. The type of research was non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional. A survey was applied as a technique and a properly structured questionnaire as an instrument. The population for the present study was considered to be 35 collaborators who belong to the areas of Financial Resources, Logistics, HR and Accounting, of the company under study. To collect the information, the survey technique was used with the questionnaire instrument, which had 36 questions, the same one that was applied to the entire population. According to the results, it was obtained that leadership is related to the work performance of the administrative staff of the company Electronoroeste SA Piura, 2020, and according to Pearson's correlation coefficient it is 0.658, which means that between the leadership and performance variables labor, there is a strong positive correlation; recommending that the company managers develop strategies that allow the leadership exercised by the bosses to be the most appropriate for the collaborators and lead to improve the performance of their staff.

INDICE

1. Palabras clave.....	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. Introducción.....	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica	1
5.2. Justificación de la Investigación.....	10
5.3. Problema.....	10
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables.....	11
5.4.1. Conceptualización	11
5.4.2. Operacionalización de las variables	12
5.5. Hipótesis	14
5.6. Objetivos.....	14
6. Metodología.....	15
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	15
6.2. Población y muestra.....	15
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	16
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	16
7. Resultados.....	17
8. Análisis y discusión.....	25
9. Conclusiones y recomendaciones	28
10. Referencia bibliográficas.....	30
11. Anexos	34

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral	17
Tabla 2: Correlación entre Liderazgo y el desempeño laboral	18
Tabla 3: Nivel de Liderazgo	18
Tabla 4: Nivel de Desempeño laboral.....	19
Tabla 5: Relación entre Liderazgo autocrático y el desempeño laboral.....	20
Tabla 6: Correlación entre Liderazgo autocrático y el desempeño laboral.....	20
Tabla 7: Relación entre liderazgo democrático y el desempeño laboral.....	21
Tabla 8: Correlación entre liderazgo democrático y el desempeño laboral	22
Tabla 9: Relación entre liderazgo liberal y el desempeño laboral.....	23
Tabla 10: Correlación entre liderazgo liberal y el desempeño laboral	23

5. Introducción

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes

Mohammed et al. (2018), en su artículo hace mención a una revisión de la literatura de los formas de liderazgo y su eficacia dentro de la entidad, formación de equipos. Específicamente, este artículo intenta revisar la literatura en el ámbito del desempeño laboral centrándose en la primera variable. Ambos tipos y maneras de liderazgo habían sido revisados en relación con la productividad en la organización junto con los factores estresantes del rol y la ambigüedad del rol. Se afirma que los líderes tienen un impacto positivo en la eficiencia organizacional, influyendo en el desempeño laboral de los miembros del equipo. Además, la revisión de la literatura explora los conceptos de los factores estresantes de roles, como la tergiversación de roles y el conflicto de roles, que a menudo se consideran la fuente más importante de insatisfacción laboral y deficiente desempeño laboral. Comprender la naturaleza de los factores estresantes de los roles y las fuentes potenciales. Los factores estresantes pueden hacer que ayuden a las organizaciones a tomar el control de la gestión de roles. Además, se halló que la correspondencia entre desempeño laboral y la cooperación fue algo controvertida en la literatura. Por tanto, es importante comprender la naturaleza de los diferentes estilos de liderazgo y evaluar su impacto en resolver diferentes problemas organizativos.

Mohamed et al. (2017), el documento tiene como objetivo explorar el papel intermedio del liderazgo sabio en el vínculo entre las formas de liderazgo y el desarrollo del trabajo que realiza el equipo de los empleados, en el contexto de los agentes de viajes. Basándonos en la teoría del liderazgo y el modelo de liderazgo estratégico, desarrollamos un modelo integrador que explora las relaciones entre cuatro de las formas de liderazgo distintos y su dominio en la satisfacción de los empleados y el desempeño del equipo, a través del papel mediador del liderazgo sabio. Se Utilizó datos recopilados de 505 agentes de viajes que operan en Egipto,

mostramos que no todos los estilos o formas de liderazgo muestran una influencia positiva en la satisfacción de los empleados. También mostramos que se produce una influencia positiva a través del desarrollo de un liderazgo sabio. Nuestros hallazgos tienen implicaciones importantes tanto para la comunidad investigadora como para los agentes de viajes.

Imran et al. (2018), este estudio tuvo como objetivo reconocer el impacto del liderazgo ético en la satisfacción laboral, el desempeño y el propósito de giro de los subordinados. Se desarrolla un marco conceptual que integra claramente la satisfacción laboral como un mecanismo mediador para explicar el nexo entre liderazgo ético, desempeño laboral e intención de rotación. Luego, este marco se analiza empleando datos de una muestra (n = 114) de empresas turísticas en Lahore, Pakistán. Los resultados revelan que el liderazgo ético tiene un efecto positivo en la complacencia laboral y la ejecución de labores de los empleados y tiene un efecto negativo en sus intenciones de rotación. Además, la satisfacción laboral media positivamente el efecto del liderazgo ético en el desempeño laboral de los empleados y las intenciones de rotación. Esta indagación demuestra explícitamente que, en el sector turístico de Pakistán, el liderazgo ético juega un papel vital para conseguir los objetivos del ejercicio laboral.

Schwarz (2017), hace mención que, si bien se ha establecido el vínculo entre el liderazgo de tipo transformacional y el desempeño que realizan sus seguidores, los mecanismos a nivel individual que subyacen a esta relación siguen sin estar claros. En ese marco, investigamos la importancia del papel mediador de la identificación organizacional para explicar el proceso por el cual los líderes transformacionales obtienen un mayor desempeño entre los seguidores. Con base en la teoría de la identidad social, argumentamos que el liderazgo de tipo transformacional impresiona efectivamente el desempeño laboral de los recursos humanos que les reportan, ya que sienten un vínculo emocional más fuerte con su organización. Recopilamos datos en tres fases de 252 dadas supervisor-subordinado en una empresa de fabricación china ubicada en la provincia de Zhejiang. Haciendo uso del análisis factorial confirmatorio, nuestro estudio muestra que el liderazgo de tipo transformacional posee una autoridad positiva en la identificación organizacional y el ejercicio laboral de su personal.

Nuestros hallazgos proporcionan evidencia de que el liderazgo transformacional puede provocar las mismas respuestas conductuales positivas en los empleados chinos que en contextos occidentales estudiados previamente.

Díaz (2019), en su trabajo de tesis determinó la manera cómo influye un tipo de liderazgo con las actividades laborales que realizan su personal, estudio realizado en una constructora, donde se logró evidenciar a través de un setenta por ciento de aceptación, que el estilo que predomina por parte de la gerencia es el de tipo autoritario; además en cuanto al desempeño que realizan sus trabajadores se encontró en un rango regular. Por último, se logró encontrar que existe entre las variables de esta tesis una correlación de un nivel moderada y positiva, demostrándose así que la primera variable ejerce influencia sobre la segunda.

Claros (2019), en la publicación de su tesis realizada sobre el liderazgo y el desempeño que realizan los instructores de la escuela de TI del SENATI Huacho, para lo cual se encuestó a cincuenta de ellos, encontrando como resultado conforme al correlacional de Spearman que existe una reciprocidad entre las variables que se han considerado en el estudio ejecutado.

Campos et. al. (2019) en la tesis presentada sobre el liderazgo y la repercusión que tenga en el desempeño que realiza su talento humano en la librería Crisol, , se trata de una investigación descriptiva con un diseño correlacional, y para la recopilación de la información de cada una de las variables se aplicó una encuesta a treinta y seis colaboradores, de donde se encontró que un 90% señala que la presencia del liderazgo es preciso para que haya un adecuado desempeño del personal lo que llevará a que mejore la toma de decisiones de la empresa.

Quispe (2017), presentó como propósito en su investigación realizada sobre las formas de liderazgo por parte de los supervisores y el desempeño que realizan los funcionarios de una entidad pública de Lima, se trata de una investigación de tipo aplicada, de un corte transversal, se tomó como muestra a cincuentaiocho de los colaboradores administrativos a quienes se le aplicó un cuestionario compuesto de 61 interrogaciones, se obtuvo como

resultado que hay una correspondencia modesta entre los estilos o formas de liderazgo y el desempeño que realiza su personal,

Asalde et al. (2020), presentaron una investigación que se ejecutó en el Club Grau - Piura, cuyo propósito fue llegar a evaluar la relación existente del liderazgo en el desempeño de los colaboradores, aplicando una encuesta a sus treinta colaboradores obteniendo como resultado un amplio distanciamiento entre el liderazgo y el trabajo que realiza su personal, además se encuentran contentos por los honorarios que reciben, siendo esta su motivación principal para acudir al centro de trabajo, notándose una carencia parcial de motivación, lo que se refleja en la atención al cliente del personal administrativo operacional, finalmente se rescata que el personal debería ser incluido en la lluvia de ideas para mejorar la organización y puedan ser considerados en la solución de problemas que se puedan presentar en cada departamento o área.

Machado (2019), señala en su indagación realizada en un centro de salud de Piura donde analizó el liderazgo general y el desarrollo de funciones por parte de los trabajadores de esa institución, se trató de un estudio de tipo descriptivo y correlacional, así como no experimental. La población a la que se encuestó fue de sesenta empleados, a quienes se les aplicó una encuesta de cincuenta y siete ítems; de donde calificaron al liderazgo en un nivel alto y al desempeño en un nivel muy alto.

Orihuela (2018), manifiesta en un estudio realizado en las MIPES de calzado del mercado de Piura donde determinó las características que presentan la capacitación y el desempeño laboral; se encuestó a veintiocho colaboradores de este sector empresarial obteniendo como resultado que las capacitaciones que se brindan son de manera directa a través de videos que ilustran la temática y consideran que es importante la formación que se les brinda, en cuanto al desempeño los colaboradores están satisfechos en el puesto donde se desenvuelven y también se sienten contentos porque pueden exteriorizar sus ideas en beneficio de los clientes.

5.2. Fundamentación científica

Liderazgo

De acuerdo a la definición Chiavenato (2004), donde manifiesta que es la influencia hacia los demás que es ejercida en una determinada situación buscando lograr objetivos a través de un proceso de comunicación interpersonal.

Según la definición de Daft (2008) considera que es una relación de impulso que se da entre las personas líderes y sus discípulos o seguidores, a través del cual ambas partes buscan llegar a obtener cambios y reales resultados que se vean reflejados en aquellos propósitos en los que interviene.

Por otro lado, Contreras (2008) formula que el liderazgo se trata de un fenómeno complicado que se ha venido entendiendo desde diferentes concepciones de tipo teórico relacionadas a corrientes epistémicas dominantes y a los cambios históricos y también culturales en las que se desenvuelve. Por lo tanto, es necesario indicar que el liderazgo ha originado un fuerte impacto en el transcurso de la historia, concluyendo que siempre ha estado presente y ha ido evolucionando con las personas y su forma de desarrollarlo es incuestionable en distintos contextos, motivo por el cual es tomado como un hallazgo universal que comprende una correspondencia entre un líder y sus seguidores.

Viato (2014) manifiesta en su artículo que el liderazgo viene a ser una forma de encaminar, guiar, y preparar a un individuo o un grupo de individuos, con el fin de conseguir una meta o desarrollar capacidades determinadas.

Funciones del liderazgo

Según Flores (2020) considera a las siguientes funciones que debe realizar un líder:

- Encaminar equipos de trabajo. – para poder orientar un equipo de trabajo es preciso planificar una agenda para saber que temas son necesarios tratar además de darla a conocer a tiempo a los integrantes del equipo de trabajo; brindarles a todos la oportunidad

de intervenir de manera que cada uno pueda aportar algo que contribuya a mejorar; enunciar interrogantes adecuadas, un aspecto importante de todo líder es saber plantear preguntas a los integrantes del grupo de manera que se pueda lidiar con aquellos problemas de tipo interpersonal; saber manejar la diversidad cultural, esto con el propósito de que se pueda entender las diferencias a nivel cultural y el grupo pueda funcionar sin problemas; y finalmente, resumir y llegar al consenso, debiendo el líder comunicar los acuerdos en forma resumida y concreta.

- Entrenar a otros para el trabajo. – consiste en ayudar a que los demás puedan detectar las oportunidades que les permitan mejorar su trabajo, brindándoles algunas sugerencias para que mejoren y puedan hacer uso de ellas en el momento adecuado.
- Asesorar. – Otra de las funciones de todo líder es el de asesorar a su personal, ayudarlos a que sean mejores, demostrar su liderazgo a través de la asesoría, tratando de ser asesores con efectividad y de confianza.

Cualidades importantes del liderazgo

De acuerdo a lo que señala Asnai (2018), quien considera que un buen líder logra que su equipo labore con mayor efectividad a nivel personal como grupal; tiene el reto, puesto que los equipos suelen estar conformados por personas con distintas personalidades así como con intereses individuales y con conocimientos diferentes, por lo tanto un líder debe buscar la independencia del trabajador, apoyarlo en el desarrollo de su potencial y de la creatividad, así como estimularlo a que tenga un sentimiento de pertenencia y así formar un verdadero equipo. Dentro de las cualidades que debe poseer son:

- Establecer metas y expectativas de manera que los equipos puedan trabajar unidos bajo un mismo objetivo, por lo que es necesario que el líder de a conocer la misión, visión y las estrategias que ayudarán al equipo a que trabaje en una misma dirección.
- El líder debe buscar que se invierta en preparación y capacitación del recurso humano de su equipo, y así detectar el potencial y las habilidades con las que cuenta su personal, lo que permitirá hacer crecer a la empresa y también al personal mismo.
- Fortalecer el talento humano creando planes de desarrollo para el personal de su equipo, para que estos se sientan motivados y permanezcan por mucho tiempo en la empresa

buscando el compromiso, lo cual se logrará a través de la comunicación entre los directivos y el personal.

- Un aspecto clave para que se lidere de manera efectiva es la comunicación, por la cual se transmitan los valores al equipo de trabajo, esta comunicación debe ser de forma clara, transparente y concreta; los líderes efectivos siempre están dispuestos a oír a sus colaboradores.
- Escucha activa, lo que lleva a observar y consultar, hacer flexible y brindar confianza, a tener apertura y a la vez firmeza. Se debe escuchar de manera activa para que se conozca no sólo las necesidades del equipo, sino para que se reúnan las ideas o aportes que puedan tener los trabajadores, estos entienden y comprenden mejor la razón de su trabajo cuando existe una escucha activa.
- Entusiasmo y espíritu de superación, son elementos necesarios de todo líder que pretende influenciar en sus equipos, por lo tanto, se requiere que se forme equipos de trabajo optimistas, divertidos, pero también retadores y ambiciosos. Cuando el líder conozca las habilidades de sus colaboradores y se muestre abierto a ellas mucho más predominio tendrá como líder.
- Practicar con el ejemplo, viene a ser la mejor forma de enseñar a los demás, por lo tanto, el líder tiene que ser el primero en cumplir sus obligaciones, asumir las responsabilidades, actuar con honestidad y veracidad.

Estilos de liderazgo

Según Stoner et. al. (1997), señala que los estilos de liderazgo están en función a lo que realiza el líder, a la manera como se comporta al ejercer su liderazgo, una de las principales teorías menciona 3 estilos de liderazgo: el de tipo autoritario, tipo liberal y el democrático.

- Liderazgo autocrático. – Este tipo de líder llega a centralizar las decisiones además de imponer mandatos al grupo. Los grupos muestran un comportamiento de mucha tensión, así como de frustración y también agresividad; por otro lado, existe carencia de espontaneidad, tampoco hay iniciativa y no existen grupos de amigos. El trabajo que realizan sólo se presenta cuando el líder no se encuentra ausente, caso contrario, las

labores se detienen y los integrantes de los grupos expresan sus sentimientos retraídos, llegando a mostrar una conducta de indisciplina y también agresiva.

- Liderazgo liberal. – Este tipo de líder concede la totalidad de las decisiones al grupo, no ejerciendo ningún tipo de control; suele presentarse mayor actividad en los grupos, pero escasa producción. Las labores son desarrolladas al azar, con muchos desacuerdos, se pierde mucho tiempo en discusiones que no se relacionan con las labores en sí. Se muestran conductas individualistas, agresivas y no hay respeto al líder.
- Liderazgo democrático. – Este tipo de líder orienta y encamina al grupo, y motiva a la participación de los individuos. Con este tipo de líder se forman grupos de amigos, llegando a establecerse relaciones amables, también existe una comunicación natural, sincera. Se trabaja a un ritmo más seguro y parejo, sin discrepancias, a pesar que el líder no esté presente. Se muestra mayor responsabilidad y compromiso por parte de las personas del grupo y existe una integración grupal, trabajando en un clima satisfactorio.

Generalmente el líder llega a utilizar los tres estilos de liderazgo conforme al contexto, los individuos y las labores a realizar. Incentiva a la obediencia, pero además pregunta a los trabajadores antes de tomar una determinación.

Desempeño laboral

Según Milkovich (1994), señala que el desempeño a nivel laboral está ligado a las particularidades de cada trabajador, las mismas que están compuestas por habilidades, aptitudes y conocimientos que posee la persona, las cuales llegan a contribuir a la competitividad de las entidades.

Por otro lado, Chiavenato (2001), refiere que el desarrollo de las labores es el esfuerzo del individuo para desempeñar un rol, donde el resultado va a depender de sus habilidades y actitudes del personal.

Finalmente, Whetten (2011), señala que el desempeño viene a ser la respuesta a una multiplicidad de habilidades acompañada de la motivación y del esfuerzo de cada persona.

Se considera a la habilidad como el producto de la aptitud y de la capacitación con los recursos; y por parte de la motivación es el producto del deseo con el compromiso.

Características que presenta el desempeño laboral

De acuerdo a Sy (2018), considera que los trabajadores realizaran bien sus labores siempre que existan numerosas características claves en su desempeño:

- Resultados. – Al ser el desempeño catalogado como el comportamiento de un trabajador, este se diferencia del resultado que se obtiene. Por lo tanto, los resultados vienen a ser una parte del desempeño, sin embargo, también son productos de otros componentes.
- Relevancia para la meta de la organización. – El desempeño del personal tiene que estar enfocado a lograr los objetivos de la empresa, siendo estos importantes para el puesto de trabajo, en tanto, no se deben incluir actividades que hagan desperdiciar esfuerzo tratando de alcanzar otro tipo de objetivos.
- Multidimensionalidad. – El desempeño del personal es conceptualizado como multidimensional debido a que se trata en más de una forma de comportarse al desarrollar sus labores.
- Conductas específicas y no específicas de las labores. – Las conductas específicas son aquellas en que la persona desarrolla como parte de su labor, siendo estas las tareas de importancia que van definiendo un trabajo del otro. Las conductas no específicas de las labores son aquellas en las que el individuo busca promover y que no están referidas a un trabajo en específico.
- Esfuerzo. – El desarrollo de las actividades de un trabajador también pueden ser evaluadas en función al esfuerzo que realiza, siendo estas en el quehacer diario o cuando se presenten casos especiales. Esto se ve reflejado en el compromiso que las personas asumen con sus tareas del trabajo.
- Trabajo en equipo. – En organizaciones donde los individuos son mayormente independientes, el desempeño laboral se puede presentar a través de que las personas suelen ayudar a sus compañeros y a los grupos de trabajo.

5.2. Justificación

Justificación Teórica

La investigación tiene como propósito aportar conocimiento sobre el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Electronoroeste S.A Piura, logrando entre los resultados determinar el grado de su influencia y si se necesita mejorar el estilo de liderazgo que se viene impartiendo en la empresa en estudio, además de mejorar el desempeño laboral de su valioso recurso.

Justificación Práctica

Electronoroeste S.A es una empresa que brinda un servicio de vital importancia en todo el Perú, por lo cual esta investigación trata de proporcionar recomendaciones a la entidad para que implemente un estilo de liderazgo adecuado y mejore el desempeño de su personal.

Se aborda las dimensiones del liderazgo basado en los estilos como son liderazgo autocrático, democrático y liberal; así también, las dimensiones del desempeño laboral como son: compromiso, habilidades y motivación.

Justificación Metodológica

La investigación desarrollará y aplicará técnicas para el análisis de las variables de estudio, liderazgo y desempeño laboral, mediante la aplicación de cuestionarios al personal involucrado en las decisiones de la empresa Electronoroeste S.A Piura. Así también la recopilación de la información sobre las variables de estudio permitirá conocer la realidad de la empresa y poder tomar decisiones correctivas.

5.3. Problema

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A. Piura, 2020?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

Definición conceptual

Liderazgo

Conforme a Chiavenato (2007), se trata de la influencia entre las personas que se ejerce en un contexto, y que está dirigido por medio de la comunicación y que conlleva al logro de ciertos objetivos.

Liderazgo autocrático

Según Fuentes (2019), se trata de un liderazgo relacionado a un régimen dictatorial, convirtiéndose en un estilo de liderazgo no muy popular, sin embargo, no deja de ser efectivo en contextos determinados.

Liderazgo democrático

De acuerdo Ascanio (2009), señala que es un liderazgo en la que se brinda mayor importancia a que se desarrollen y crezcan la totalidad de los integrantes del grupo, dejando que laboren de acuerdo a su criterio y a su propia toma de decisiones.

Liderazgo liberal

Según Peralta (2015), es un tipo de liderazgo en la cual el líder otorga a su personal la autoridad para que pueda tomar decisiones, trabaja bajo la filosofía de que al tener que realizar un trabajo, no le da importancia a como lo realicen con la condición que esté adecuadamente ejecutado.

Desempeño laboral

Según García (2017), lo define como la forma en que se efectúan las labores, donde existe presencia del valor que otorga el colaborador para alcanzar los objetivos propuestos. Se incluye la forma en que se ejecuta el trabajo. Por este motivo se visualizan las capacidades que posee el colaborador, la forma como las emplea al realizar sus tareas, así como el nivel

en el que las posee. Además, el desempeño laboral puede estar relacionado con el incremento de su remuneración, lo que no suele ser muy frecuente.

Productividad

Conforme a Atalaya (1999), la conceptualiza como una dimensión que permite corroborar el correcto funcionamiento de una serie de pasos y operaciones de una entidad. Forma parte de un índice de un nivel de competitividad o de efectividad alcanzado por una empresa o sólo de una parte de esta.

Habilidades sociales

Fernández (2016), señala que están conformadas por un grupo de habilidades y conductas de relación que permiten mantener un nivel adecuado de buenas relaciones entre los individuos. Además, admiten que una persona se llegue a relacionar de forma constructiva con el resto; la falta de este tipo de habilidades lleva a tener personas violentas que expresan de forma equivocada o inadecuada sus sentimientos, llegando a actuar de un modo intransigente; esto trae resultados negativos en un ambiente social y laboral.

Motivación

Según Hellriegel (1998), manifiesta que la motivación viene a ser las fuerzas que posee una persona en el interior y que conduce a que actúe de un modo específico para alcanzar las metas.

Matriz de Operacionalización de las variables

Variable 1: Liderazgo

Variable 2: Desempeño laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Variable 1 Liderazgo	Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. (Chiavenato, 2007)	Es la forma de hacer que los colaboradores realicen de manera adecuada lo encomendado en de las organizaciones	D1 Liderazgo autocrático	Sanciones	1-2
				Tareas	3-4
				Metas trazadas	5-6
			D2 Liderazgo democrático	Responsabilidades	7-8
				Participación	9-10
				Opiniones	11-12
			D3 Liderazgo liberal	Tolerancia	13-14
				Toma de decisiones	15-16
				Actividades	17-18
Variable 2 Desempeño laboral	El concepto de desempeño laboral, hace énfasis a la manera de efectuar las labores, donde existe el valor del trabajador para la obtención de los objetivos. Incluyendo en la forma de realizar el trabajo. (García, 2017)	Es el desarrollo de las actividades encargadas por parte del colaborador en las empresas.	D1 Compromiso	Satisfacción	19-20
				Sentido de pertenencia	21-22
				Reconocimiento	23-24
			D2 Habilidades	Estilo personal	25-26
				Hábitos	27-28
				Relación interpersonal	29-30
			D3 Motivación	Incentivos	31-32
				Beneficios	33-34
				Ambiente	35-36

5.5. Hipótesis

H1: El liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.

H0: El liderazgo no se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.

5.6. Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.

Objetivos específicos

- Describir el nivel de liderazgo en la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.
- Identificar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020
- Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.
- Detallar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.
- Identificar la relación entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.

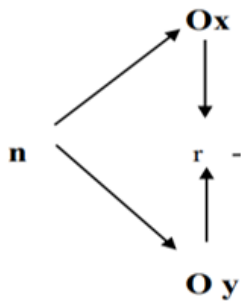
6. Metodología

6.1. Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de estudio que se realizó en la presente tesis fue no experimental, debido que sólo se llegó a observar y describir el actuar de cada una de las variables estudiadas sin llegar a influir en ningún de ellas.

Diseño de la Investigación

La tesis realizada presentó como diseño de estudio el descriptivo, debido que se llegó a describir cada una de las variables examinadas; correlacional puesto que se estableció la asociación o relación existente entre las variables; y de corte transaccional, esto ya que se recolectó la información en un contexto único en el tiempo sin modificar las condiciones en las que se presentaron.



DONDE:

n = Muestra

O x = Variable 1 (Liderazgo)

O y = Variable 2 (Desempeño Laboral)

r = Relación entre las dos variables

6.2. Población – Muestra:

Población:

La población de la tesis fue de 35 colaboradores entre las áreas de Recursos Financieros, Logística, RR.HH. y Contabilidad, de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020

Muestra:

La muestra para el estudio, fue de 35 colaboradores, bajo el criterio que dicha muestra es más consistente y representativa de la población.

6.3 Técnicas e instrumentos de investigación:**Técnica**

Como técnica de investigación se usó una encuesta que fue diseñada para recopilar información de los componentes de estudio.

Instrumento

Para el recojo de datos se elaboró un cuestionario compuesto por 36 interrogante, las mismas que permitió estudiar a cada una de las variables de la tesis.

El instrumento fue validado por los juicios de expertos, que fueron tres conocedores del tema.

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Para el proceso de información se acudió al software estadístico SPSS versión 25, además se hizo uso del paquete Excel para la tabulación y presentación de las tablas, las mismas que fueron analizadas e interpretadas en el capítulo de resultados, para luego diseñar las conclusiones y recomendaciones de la tesis.

Para poder conocer si existe o no relación o correspondencia se empleó el chi cuadrado y para la correlación el estadístico de Pearson.

7. Resultados

Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.

Tabla 1

Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado

	V	df	Signific asint (bil)
Chi-cuadrado de Pearson	203,086 ^a	49	,000
Razón de verosimilitud	108,723	49	,000
Asociación lineal por lineal	14,725	1	,000
N de casos válidos	35		

a. 64 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación

En la tabla 01 se visualiza un valor de significancia de 0.000 el cual es inferior a 0.05, de donde se acepta la hipótesis alternativa y se llega a rechazar la nula; esto significa que el liderazgo si tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.

Tabla 2

Correlación entre liderazgo y desempeño laboral

		Variable Liderazgo	Variable Desempeño Lab.
Variable Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,658**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Variable Desempeño lab.	Correlación de Pearson	,658**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

Interpretación

De acuerdo, en la tabla 02 el valor de correlación de Pearson es de 0.658, lo que tiene como significado que entre las variables liderazgo y el desempeño de su personal administrativo hay una correlación que es positiva y fuerte; además, se corrobora de acuerdo al Sig. cuyo valor es de 0.000 de lo que se denota que el liderazgo si se relaciona con el desempeño de su personal administrativo de Electronoroeste S.A Piura, 2020.

O.E.1: Describir el nivel de liderazgo en la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.

Tabla 3. Nivel de liderazgo

Nivel	Frecuen.	Porcent. Vál.	Porcent. Acumul.
Malo	4	11.4	11.4
Regular	31	88.6	100.0
Total	35	100.0	

Fuente: cuestionario
Elaboración: Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla 03, el 88.6% del personal encuestado de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020, opinan que el liderazgo tiene un nivel regular y el 11.4% un nivel malo.

O.E.2: Identificar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020

Tabla 4.

Nivel de desempeño laboral

Nivel	Frecuen.	Porcent. Vál.	Porcent. Acumul.
Medio	34	97.1	97.1
Alto	1	2.9	100.0
Total	35	100.0	

Fuente: cuestionario
Elaboración: Propia

Interpretación

De acuerdo a la tabla 04, el 97.1.6% del personal encuestado de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020, opinan que el desempeño laboral tiene un nivel medio y el 2.9% un nivel alto.

O.E.3: Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.

Tabla 5

Relación entre Liderazgo autocrático y desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

	V	df	Signific asint (bil)
Chi-cuadrado de Pearson	145,833 ^a	35	,000
Razón de verosimilitud	92,362	35	,000
Asociación lineal por lineal	16,648	1	,000
N de casos válidos	35		

a. 48 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 05 se visualiza un valor de significancia de 0.000 el cual es inferior a 0.05, de donde se denota que el liderazgo autocrático si tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.

Tabla 6

Correlación entre Liderazgo autocrático y desempeño laboral.

		<i>Lid. Aut</i>	<i>Desemp.Lab.</i>
<i>Lid. Aut.</i>	Correlación de Pearson	1	,700**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
<i>Desemp.Lab.</i>	Correlación de Pearson	,700**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

Interpretación

De acuerdo, en la tabla 06 se puede demostrar el valor de correlación de Pearson es de 0.700, lo que tiene como significado que entre el liderazgo autocrático y el desempeño de su personal administrativo hay una correlación que es positiva y fuerte; además, se corrobora de acuerdo al Sig. cuyo valor es de 0.000 de lo que se denota que el liderazgo autocrático si se relaciona con el desempeño de su personal administrativo de Electronoroeste S.A Piura, 2020.

O.E.4: Detallar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.

Tabla 7

Relación entre Liderazgo democrático y desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado

	V	df	Signific asint (bil)
Chi-cuadrado de Pearson	178,500 ^a	42	,000
Razón de verosimilitud	92,769	42	,000
Asociación lineal por lineal	6,712	1	,010
N de casos válidos	35		

a. 56 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 07 se visualiza un valor de significancia de 0.000 el cual es inferior a 0.05, de donde se denota que el liderazgo democrático si tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.

Tabla 8

Correlación entre Liderazgo democrático y desempeño laboral.

		Liderazgo democ.	<i>Desemp.Lab.</i>
Liderazgo democ.	Correlación de Pearson	1	,444**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	35	35
<i>Desemp.Lab.</i>	Correlación de Pearson	,444**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	35	35

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

Interpretación

De acuerdo, en la tabla 08 se puede demostrar el valor de correlación de Pearson es de 0.444 lo que tiene como significado que entre el liderazgo democrático y el desempeño de su personal administrativo hay una correlación que es positiva y moderada; además, se corrobora de acuerdo al Sig. cuyo valor es de 0.007 de lo que se denota que el liderazgo democrático si se relaciona con el desempeño de su personal administrativo de Electronoroeste S.A Piura, 2020.

O.E.5: Identificar la relación entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.

Tabla 9

Relación entre Liderazgo liberal y desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado

	V	df	Signific asint (bil)
Chi-cuadrado de Pearson	140,000 ^a	28	,000
Razón de verosimilitud	91,181	28	,000
Asociación lineal por lineal	12,045	1	,001
N de casos válidos	35		

a. 40 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación

De acuerdo a la tabla 09 se visualiza un valor de significancia de 0.000 el cual es inferior a 0.05, de donde se denota que el liderazgo liberal si tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.

Tabla 10

Correlación entre Liderazgo liberal y desempeño laboral.

		Liderazgo lib.	Desemp.Lab.
Liderazgo lib.	Correlación de Pearson	1	,595**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Desemp.Lab.	Correlación de Pearson	,595**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

Interpretación

De acuerdo, en la tabla 10 se puede demostrar el valor de correlación de Pearson es de 0.595 lo que tiene como significado que entre el liderazgo liberal y el desempeño de su personal administrativo hay una correlación que es positiva y fuerte; además, se corrobora de acuerdo al Sig. cuyo valor es de 0.000 de lo que se denota que el liderazgo liberal si se relaciona con el desempeño de su personal administrativo de Electronoroeste S.A Piura, 2020.

8. Análisis y discusión

En cuanto a la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020, se obtuvo de acuerdo a la tabla 01 un valor de significancia de 0.000 el cual es inferior a 0.05, de donde se acepta la hipótesis alternativa y se llega a rechazar la nula; esto significa que el liderazgo si tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020; resultados que coinciden con Mohammed et al. (2018), quien afirma que los líderes poseen un impacto positivo en la eficiencia de la organización, influyendo en el desempeño laboral de los miembros del equipo; al igual que Claros (2019), quien en la publicación de su tesis realizada sobre el liderazgo y el desempeño que ejecutan los instructores de la escuela de TI del SENATI Huacho, encontrando como resultado conforme al correlacional de Spearman que existe una reciprocidad entre las variables que se han considerado en el estudio ejecutado, y con Campos et. al (2019) quienes muestran en la tesis presentada sobre el liderazgo y la repercusión que tuvo el desempeño que realiza su talento humano en la librería Crisol, se encontró que un 90% indicó que la presencia del liderazgo es preciso para que haya un adecuado desempeño del personal lo que llevará a que mejore la toma de decisiones de la empresa. Asimismo, de acuerdo a la tabla 03, el 88.6% del personal encuestado de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020, opinan que el liderazgo tiene un nivel regular y el 11.4% un nivel malo, no llegando a coincidir del todo con Machado (2019) quienes señalan en su indagación realizada en un centro de salud de Piura donde analizó el liderazgo del gerente y el desarrollo de funciones por parte de los trabajadores de esa institución, donde calificaron al liderazgo en un nivel alto y al desempeño en un nivel muy alto, y conforme a Contreras (2008), quien formula que el liderazgo se trata de un fenómeno complicado que se ha venido entendiendo desde diferentes concepciones de tipo teórico relacionadas a corrientes epistémicas dominantes y a los cambios históricos y también culturales en las que se desenvuelve. Por lo tanto, es necesario indicar que el liderazgo ha originado un fuerte impacto en el transcurso de la historia, concluyendo que siempre ha estado presente y ha ido evolucionando con las personas y su forma de desarrollarlo es incuestionable en distintos contextos, motivo por el cual es tomado como un hallazgo

universal que comprende una correspondencia entre un líder y sus seguidores. Asimismo, de acuerdo a la tabla 04, el 97.1.6% del personal encuestado de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020, opinan que el desempeño laboral tiene un nivel medio y el 2.9% un nivel alto; coincidiendo con Orihuela (2018) quien manifiesta en un estudio realizado en las MIPES de calzado del mercado de Piura donde determinó las características que presentan la capacitación y el desempeño laboral; obteniendo como resultado que las capacitaciones que se brindan son de manera directa a través de videos que ilustran la temática y consideran que es importante la formación que se les brinda, en cuanto al desempeño los colaboradores están satisfechos en el puesto donde se desenvuelven y también se sienten contentos porque pueden exteriorizar sus ideas en beneficio de los clientes. Además, de acuerdo a la tabla 05 se visualiza un valor de significancia de 0.000 el cual es inferior a 0.05, de donde se denota que el liderazgo autocrático si tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020; coincidiendo con Diaz (2019) quien concluyó en su trabajo de tesis de liderazgo y las actividades laborales que realizan su personal, logró evidenciar a través de un setenta por ciento de aceptación, que el estilo que predomina por parte de la gerencia es el de tipo autoritario; asimismo, se concuerda con Fuentes (2019), quien señala que el autocrático es un liderazgo relacionado a un régimen dictatorial, convirtiéndose en un estilo de liderazgo no muy popular, sin embargo, no deja de ser efectivo en contextos determinados. Además, de acuerdo a la tabla 07 se visualiza un valor de significancia de 0.000 el cual es inferior a 0.05, de donde se denota que el liderazgo democrático si tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020; lo que se confirma con Stoner et. al. (1997) quien refiere que este tipo de líder orienta y encamina al grupo, y motiva a la participación de los individuos. Con este tipo de líder se forman grupos de amigos, llegando a establecerse relaciones amables, también existe una comunicación natural, sincera. Se trabaja a un ritmo más seguro y parejo, sin discrepancias, a pesar que el líder no esté presente. Se muestra mayor responsabilidad y compromiso por parte de las personas del grupo y existe una integración grupal, trabajando en un clima satisfactorio., al igual que Ascanio (2009), señala que es un liderazgo en la que se brinda mayor importancia a que se desarrollen y crezcan la totalidad de los integrantes del grupo, dejando que laboren de acuerdo a su criterio y a su propia toma

de decisiones. Asimismo, según la tabla 09 se visualiza un valor de significancia de 0.000 el cual es inferior a 0.05, de donde se denota que el liderazgo liberal si tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020; coincidiendo con Soto (2017), quien define que este tipo de líder concede la totalidad de las decisiones al grupo, no ejerciendo ningún tipo de control; suele presentarse mayor actividad en los grupos, pero escasa producción. Las labores son desarrolladas al azar, con muchos desacuerdos, se pierde mucho tiempo en discusiones que no se relacionan con las labores en sí. Se muestran conductas individualistas, agresivas y no hay respeto al líder; asimismo, con Peralta (2015), quien señala que es un tipo de liderazgo en la cual el líder otorga a su personal la autoridad para que pueda tomar decisiones, trabaja bajo la filosofía de que al tener que realizar un trabajo, no le da importancia a como lo realicen con la condición que esté adecuadamente ejecutado.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusiones

1. El liderazgo se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020, según el valor de significancia de 0.000 el cual es inferior a 0.05, de donde se acepta la hipótesis alternativa y se llega a rechazar la nula.
2. El 88.6% del personal encuestado de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020, opinan que el liderazgo tiene un nivel regular y el 11.4% un nivel malo.
3. El 97.1.6% del personal encuestado de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020, opinan que el desempeño laboral tiene un nivel medio y el 2.9% un nivel alto.
4. El liderazgo autocrático si tiene relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020, según el valor de significancia de 0.000 el cual es inferior a 0.05.
5. El liderazgo democrático si tiene relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020, según el valor de significancia de 0.000 el cual es inferior a 0.05.
6. El liderazgo liberal si tiene relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020, según el valor de significancia de 0.000 el cual es inferior a 0.05.

9.2. Recomendaciones

1. Los directivos de la empresa Electronoroeste S.A Piura, deben fortalecer las capacidades de los jefes para que sean líderes efectivos de manera que estos conlleven a su personal a un buen desarrollo de sus actividades.
2. Otorgar a los jefes de la empresa Electronoroeste S.A Piura, curso de coaching personal para que manejen herramientas de liderazgo que les permita manejar grupos de trabajo.

3. Fortalecer las capacidades del personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura, de manera que el nivel de desempeño sea óptimo.
4. Preparar a los directivos a que desarrollen el liderazgo de tipo autocrático cuando sea necesario sin llegar al extremo de presionar a los colaboradores de la empresa en estudio.
5. Promover dentro de los jefes de la empresa la práctica del estilo democrático de manera que lleve a que los trabajadores también participen aportando ideas y contribuyan a la toma de decisiones, lo que los llevará a un mejor desempeño de sus funciones.
6. Los jefes de la empresa Electronoroeste S.A Piura, deben ejercer el liderazgo liberal de manera progresiva para que el personal también asuma responsabilidades de manera libre y se vaya comprometiendo con la entidad.

9. Referencias bibliográficas

- Asalde y Sanchez (2020) *La relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau Piura, 2019*. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración) Universidad Privada Antenor Orrego – UPAO. Perú. Recuperado de: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6982/1/REP_ADMI_MIREL_A.ASALDE_CHRISTIAN.SANCHEZ_RELACION.LIDERAZGO.DESEMPEÑO.LABORAL.CAPITAL.HUMANO.ÁREA.OPERATIVA.CLUB.GRAU.PIURA.2019.pdf
- Ascanio, E. (1995). *El Liderazgo del Supervisor y la Motivación hacia el Mejoramiento Profesional en los Docentes que Laboran en la Tercera Etapa de Educación Básica*. (Tesis para optar al título de Magister) Universidad Rafael Urdaneta. Caracas
- Asnai, J. (2018) *Las siete cualidades de liderazgo más importantes*. Michael Page. Recuperado de <https://www.michaelpage.es/advice/empresas/consejos-de-iniciacion-del-personal/cualidades-de-liderazgo-mas-importantes>
- Atalaya, M. (1999) *Satisfacción laboral y productividad*. Revista de Psicología. Recuperado de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- 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 para optar el título de Licenciado en Administración y Gestión de Empresas) Universidad Peruana de las Américas. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776/EL%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20LIBRERIAS.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2004) *Administración, proceso administrativo*. tercera edición. MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México, D.F.: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Chiavenato, Idalberto. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Claros, C. (2019) *Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del SENATI – Huacho en el año 2018*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Administración Estratégica) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3083/Carlos%20Orlando%20Claros%20V%C3%A1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Contreras, F. (2008). *Liderazgo: perspectivas de desarrollo e investigación*. International Journal of Psychological Research, 1(2), 64-72.
- Daft, R. (2008). *El liderazgo en la función directiva escolar*. Revista Universidad de Guadalajara, No. 31. México: Universidad de Guadalajara
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Décima edición. México: Mc Graw Hill.
- 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*. (para optar el título profesional de Licenciado en administración) Universidad Nacional de Cajamarca. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3807/TESIS-ESTILO%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernandez, F. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo UF0346*. La Rioja, España. Editorial Tutor Formación
- Flores Ortega Nelly. (2020). *El liderazgo. Definición, objetivos, estilos, funciones y técnicas*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-liderazgo/>
- Fuentes, E. (2019) *Liderazgo autocrático: características, ventajas e inconvenientes*. Recuperado de: <https://liderexponencial.es/liderazgo-autocratico-caracteristicas-ventajas-e-incovenientes/>

- García, J.A (2017). *Diferencias entre rendimiento y desempeño laboral*. Blog Waribo mejorando el sector alimentario. Recuperado de <http://www.waribo.es/blog/diferencias-entrerendimiento-y-desempeno-laboral/>
- Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1998). *Comportamiento Organizacional*. Octava edición. México: Editorial International Thomson Editores.
- Imran, Masood, K. y Bashir, A. (2018) *El nexa entre el liderazgo ético, el desempeño laboral y la intención de rotación: el papel mediador de la satisfacción laboral*. Descripción interdisciplinaria de sistemas complejos: INDECS, Vol. 16 No. 1, 2018. https://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=291015
- Machado, N. (2019) *El liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019*. (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53541/Machado_MNN%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia*.
- Mohamed, A. y Yacine, M. (2017), *El papel del liderazgo sabio en el aumento del desempeño laboral: evidencia del sector turístico egipcio*. Gestión turística. Volume 63, <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2017.06.008>
- Mohammed, A. y Wang, J. (2018) *Estilos de liderazgo y desempeño laboral: una revisión de la literatura*. *Revista de investigación y marketing de negocios internacionales*. Volumen 3, Issue 3, 2018. DOI: 10.18775/jibrm.1849-8558.2015.33.3004
- Orihuela, E. (2018) *Caracterización de la capacitación y desempeño laboral de las MYPE comerciales, rubro calzado en el mercado central de Piura, año 2018*. Universidad Católica Los Ángeles Chimbote. Perú. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3408/CAPACITACION_DESEMPENO_LABORAL_ORIHUELA_APONTE_ELIANA_PILAR.pdf?sequence=4

- Peralta, M. (2015) *El liderazgo que ejercen los (as) subdirectores y su incidencia en la práctica docente del Colegio Público Salvador Mendieta, Colegio Público Nicarao e Instituto Público Esquipulas, ubicados en el distrito V del municipio de Managua durante el II semestre del año lectivo 2015*. (Tesis para optar al Título de Máster en Administración y Gestión de la Educación) Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua. Nicaragua. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/1386/1/77273.pdf>
- Quispe, J. (2017) *Estilos De Liderazgo y el Desempeño Laboral del Área Administrativa de la Corte Superior de Lima*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2978442>
- Schwarz, G. (2017) *Liderazgo transformacional y desempeño laboral: el papel de la identificación organizacional*. El manual Palgrave de liderazgo en la transformación de Asia. Recuperado de: https://link.springer.com/chapter/10.1057/978-1-137-57940-9_28
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1997) *Administración*. Sexta edición. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. Recuperado de: https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Sy, H. (2018) *Desempeño laboral: características y ejemplos*. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>.
- Viato, R. (2014). *Poderosa herramienta*. Revista D.
- Werther, W. & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Empresas*. México, D.F.: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V

Anexos y apéndices

Anexo 1 Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.	¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A. Piura, 2020?	H1: El liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020. H0: El liderazgo no se relaciona con el desempeño laboral de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.	<u>OBJETIVO GENERAL</u> Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020. OBJETIVOS ESPECIFICOS - Describir el nivel de liderazgo en la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020. - Identificar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020 - Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020. - Detallar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020. - Identificar la relación entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.	Tipo y diseño de investigación 1. <u>TIPO</u> No experimental, cuantitativo. 2. <u>DISEÑO</u> Descriptivo, correlacional, transversal. Población y muestra 1. <u>POBLACIÓN</u> 35 colaboradores de Electronoroeste S.A Piura 2020 2. <u>MUESTRA</u> 35 colaboradores de Electronoroeste S.A Piura, 2020 Técnica e instrumentos de investigación 1. <u>TECNICA</u> Encuesta 2. <u>INSTRUMENTO</u> Cuestionario

Anexo 2

Cuestionario de investigación

El presente instrumento pretende conocer la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en Electronoroeste S.A Piura, 2020, en base a las declaraciones de los trabajadores de la empresa en estudio.

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo de este test tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Marque con una "X" la respuesta conveniente.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

1	Totalmente en desacuerdo
2	Desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

ENUNCIADO		1	2	3	4	5
1	¿Su jefe sanciona al personal de Electronoroeste S.A Piura, por no cumplir con lo encargado?					
2	¿El personal de Electronoroeste S.A Piura, trabaja atemorizado por las sanciones que puedan recibir?					
3	¿Le piden realizar tareas aparte de las de sus funciones en la empresa Electronoroeste S.A Piura?					
4	¿Las tareas son distribuidas de manera equitativa a todo el personal de Electronoroeste S.A Piura?					
5	¿Le imponen metas que tiene que alcanzarlas en el plazo establecido?					
6	¿Considera que las metas que le fijan a cumplir son las más adecuadas para todo el personal?					
7	¿Su jefe le delega responsabilidades a su personal, porque confía en ellos?					
8	¿Los trabajadores de Electronoroeste S.A Piura, asume con responsabilidad las funciones que les delegan?					
9	¿Su jefe promueve la participación de todo el personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura?					
10	¿El personal de Electronoroeste S.A Piura participa activamente en el desarrollo de sus funciones?					

11	¿Se respeta las opiniones del personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura?					
12	¿En Electronoroeste S.A Piura se toman en cuenta las opiniones de sus trabajadores?					
13	¿Los jefes de Electronoroeste S.A Piura son tolerantes con su personal y les enseñan cuando lo necesitan?					
14	¿Su jefe inmediato es tolerante cuando comete un error en el trabajo realizado?					
15	¿El personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura, toma decisiones muy independientes a la de sus superiores?					
16	¿Le permiten tomar decisiones dentro del área a la que pertenece en Electronoroeste S.A Piura?					
17	¿Usted percibe que los jefes realizan tareas que les competen a sus trabajadores?					
18	¿Las actividades que realizan los trabajadores de Electronoroeste S.A Piura, son acordes a su puesto de trabajo?					
19	¿El trabajo que realiza en la empresa Electronoroeste S.A Piura, le genera satisfacción?					
20	¿Se siente comprometido con el trabajo que realiza en Electronoroeste S.A Piura?					
21	¿El personal que labora en Electronoroeste S.A Piura, muestra sentimiento de pertenencia hacia la empresa?					
22	¿Se siente identificado con la empresa donde labora?					
23	¿Le otorgan reconocimientos en la empresa Electronoroeste S.A Piura, lo que le compromete a trabajar cada día mejor?					
24	¿Los reconocimientos que se otorgan en la empresa Electronoroeste S.A Piura son acorde al trabajo que realizan?					
25	¿El personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura, trabaja acorde a su estilo personal dando lo mejor de cada uno de ellos?					
26	¿Se respeta el estilo de trabajo de cada trabajador en Electronoroeste S.A Piura?					
27	¿El personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura, desarrolla sus actividades de manera habitual?					
28	¿En Electronoroeste S.A Piura, se fomenta que los trabajadores realicen su trabajo de manera innovadora?					
29	¿Existe buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa Electronoroeste S.A Piura?					
30	¿Se fomenta las buenas relaciones entre los trabajadores de Electronoroeste S.A Piura?					
31	¿En la empresa Electronoroeste S.A Piura le brindan incentivos por realizar un buen desempeño laboral?					

32	¿Considera que los incentivos que brinda la empresa Electronoroeste S.A Piura, son justos y acordes al desempeño laboral de cada trabajador?					
33	¿Se le otorga beneficios al personal para que realice mejor su trabajo en la empresa Electronoroeste S.A Piura?					
34	¿Los beneficios que recibe son acordes al trabajo realizado en la empresa Electronoroeste S.A Piura?					
35	¿Existe un buen ambiente de trabajo en la empresa Electronoroeste S.A Piura, que le motiva a seguir laborando en esta empresa?					
36	¿Realiza su trabajo de manera efectiva gracias al buen ambiente de trabajo que existe en la empresa Electronoroeste S.A Piura?					

Anexo 3

Cuadro de baremos

		Variable: Liderazgo	18 items
Baremación	Niveles		Lickert 1 - 5
	Bueno	68	90
	Regular	43	67
	Malo	18	42
		72	24

		Variable: Desempeño laboral	18 items
Baremación	Niveles		Lickert 1 - 5
	Bueno	68	90
	Regular	43	67
	Malo	18	42
		72	24

Anexo 4

Estadísticas de fiabilidad Liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,776	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
01	54,00	92,714	-,635	,854
02	53,93	65,067	,586	,748
03	52,73	83,495	-,569	,809
04	54,07	67,638	,456	,759
05	53,27	66,210	,544	,752
06	53,87	60,981	,925	,724
07	53,00	61,714	,784	,732
08	52,80	84,886	-,640	,813
09	53,53	61,695	,832	,730
10	53,07	85,210	-,604	,816
11	53,20	61,171	,867	,727
12	53,73	61,781	,740	,734
13	53,20	84,600	-,563	,814
14	53,27	60,495	,855	,725
15	54,60	66,400	,852	,743
16	53,87	62,695	,618	,743
17	53,87	60,410	,745	,731
18	53,33	59,952	,795	,727

Estadísticas de fiabilidad
Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,774	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
19	50,33	53,810	,235	,776
20	49,53	62,267	-,429	,792
21	49,80	58,171	,090	,779
22	49,53	62,267	-,429	,792
23	51,93	47,352	,973	,720
24	51,13	61,124	-,156	,806
25	50,07	64,781	-,356	,820
26	51,13	45,410	,858	,717
27	49,53	62,267	-,429	,792
28	50,67	57,238	,039	,795
29	50,27	53,924	,718	,752
30	50,13	55,410	,178	,779
31	51,93	47,352	,973	,720
32	51,93	47,352	,973	,720
33	51,93	47,352	,973	,720
34	52,00	48,143	,979	,723
35	50,67	50,095	,498	,751
36	50,93	45,924	,707	,729

Anexo 5
Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE Liderazgo

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18
1	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4
2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	5	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1
4	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4
5	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4
6	5	2	5	2	4	1	4	5	2	5	3	3	4	2	1	1	1	1
7	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4
8	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4
9	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4
10	5	1	5	1	1	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	1
11	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
12	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4
13	4	4	4	2	4	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
14	1	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4
15	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE Desempeño laboral

ID	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 28	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36
1	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4
2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
3	1	5	5	5	1	1	5	1	5	5	3	5	1	1	1	1	1	1
4	4	4	3	4	1	4	4	2	4	2	3	2	1	1	1	1	3	2
5	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4
6	1	5	5	5	1	1	5	1	5	5	3	5	1	1	1	1	1	1
7	4	4	3	4	1	4	4	2	4	2	3	2	1	1	1	1	3	2
8	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4
9	4	4	3	4	1	4	4	2	4	2	3	2	1	1	1	1	3	2
10	1	5	5	5	1	1	5	1	5	5	3	5	1	1	1	1	1	1
11	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
12	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4
13	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
14	4	4	3	4	1	4	4	2	4	2	3	2	1	1	1	1	3	2
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4

Anexo 6

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: **Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: MANUEL ELIAS GUARNIZ VASQUEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y LOGISTICA

TIEMPO: 30 AÑOS CARGO ACTUAL: JEFE DE LA OFICINA DE LOGISTICA

DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: HOSPITAL EGB CHIMBOTE .- UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Liderazgo autocrático	¿Su jefe sanciona al personal de Electronoroeste S.A Piura, por no cumplir con lo encargado?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El personal de Electronoroeste S.A Piura, trabaja atemorizado por las sanciones que puedan recibir?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Le piden realizar tareas aparte de las de sus funciones en la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Las tareas son distribuidas de manera equitativa a todo el personal de Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Le imponen metas que tiene que alcanzarlas en el plazo establecido?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que las metas que le fijan a cumplir son las más adecuadas para todo el personal?	4	4	4	4	NINGUNA
Liderazgo democrático	¿Su jefe le delega responsabilidades a su personal, porque confía en ellos?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los trabajadores de Electronoroeste S.A Piura, asume con responsabilidad las funciones que les delegan?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Su jefe promueve la participación de todo el personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El personal de Electronoroeste S.A Piura participa activamente en el desarrollo de sus funciones?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se respeta las opiniones del personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿En Electronoroeste S.A Piura se toman en cuenta las opiniones de sus trabajadores?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los jefes de Electronoroeste S.A Piura son tolerantes con su personal y les enseñan cuando lo necesitan?	4	4	4	4	NINGUNA

Liderazgo liberal	¿Su jefe inmediato es tolerante cuando comete un error en el trabajo realizado?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura, toma decisiones muy independientes a la de sus superiores?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Le permiten tomar decisiones dentro del área a la que pertenece en Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Usted percibe que los jefes realizan tareas que les competen a sus trabajadores?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Las actividades que realizan los trabajadores de Electronoroeste S.A Piura, son acordes a su puesto de trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
Compromiso	¿El trabajo que realiza en la empresa Electronoroeste S.A Piura, le genera satisfacción?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se siente comprometido con el trabajo que realiza en Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El personal que labora en Electronoroeste S.A Piura, muestra sentimiento de pertenencia hacia la empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se siente identificado con la empresa donde labora?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Le otorgan reconocimientos en la empresa Electronoroeste S.A Piura, lo que le compromete a trabajar cada día mejor?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los reconocimientos que se otorgan en la empresa Electronoroeste S.A Piura son acorde al trabajo que realizan?	4	4	4	4	NINGUNA
Habilidades	¿El personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura, trabaja acorde a su estilo personal dando lo mejor de cada uno de ellos?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se respeta el estilo de trabajo de cada trabajador en Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura, desarrolla sus actividades de	4	4	4	4	NINGUNA

	manera habitual?					
	¿En Electronoroeste S.A Piura, se fomenta que los trabajadores realicen su trabajo de manera innovadora?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Existe buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se fomenta las buenas relaciones entre los trabajadores de Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	NINGUNA
Motivación	¿En la empresa Electronoroeste S.A Piura le brindan incentivos por realizar un buen desempeño laboral?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que los incentivos que brinda la empresa Electronoroeste S.A Piura, son justos y acordes al desempeño laboral de cada trabajador?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se le otorga beneficios al personal para que realice mejor su trabajo en la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los beneficios que recibe son acordes al trabajo realizado en la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Existe un buen ambiente de trabajo en la empresa Electronoroeste S.A Piura, que le motiva a seguir laborando en esta empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Realiza su trabajo de manera efectiva gracias al buen ambiente de trabajo que existe en la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	NINGUNA

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		NINGUNA
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		NINGUNA
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		NINGUNA
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		NINGUNA
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SIXX NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SIX NO
Validado por: Dr Manuel Elias Guarniz Vasquez		Fecha: 12 noviembre 2021	
 Dr. Manuel Elias Guarniz Vasquez Experto Firma:	Teléfono: 985234611	email: manuel peru9@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: **Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACION

TIEMPO: 33 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020”.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Liderazgo autocrático	¿Su jefe sanciona al personal de Electronoroeste S.A Piura, por no cumplir con lo encargado?	4	4	4	4	
	¿El personal de Electronoroeste S.A Piura, trabaja atemorizado por las sanciones que puedan recibir?	4	4	4	4	
	¿Le piden realizar tareas aparte de las de sus funciones en la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿Las tareas son distribuidas de manera equitativa a todo el personal de Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿Le imponen metas que tiene que alcanzarlas en el plazo establecido?	4	4	4	4	
	¿Considera que las metas que le fijan a cumplir son las más adecuadas para todo el personal?	4	4	4	4	
Liderazgo democrático	¿Su jefe le delega responsabilidades a su personal, porque confía en ellos?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores de Electronoroeste S.A Piura, asume con responsabilidad las funciones que les delegan?	4	4	4	4	
	¿Su jefe promueve la participación de todo el personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿El personal de Electronoroeste S.A Piura participa activamente en el desarrollo de sus funciones?	4	4	4	4	
	¿Se respeta las opiniones del personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿En Electronoroeste S.A Piura se toman en cuenta las opiniones de sus trabajadores?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de Electronoroeste S.A Piura son tolerantes con su personal y les enseñan cuando lo necesitan?	4	4	4	4	

Liderazgo liberal	¿Su jefe inmediato es tolerante cuando comete un error en el trabajo realizado?	4	4	4	4	
	¿El personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura, toma decisiones muy independientes a la de sus superiores?	4	4	4	4	
	¿Le permiten tomar decisiones dentro del área a la que pertenece en Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿Usted percibe que los jefes realizan tareas que les competen a sus trabajadores?	4	4	4	4	
	¿Las actividades que realizan los trabajadores de Electronoroeste S.A Piura, son acordes a su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
Compromiso	¿El trabajo que realiza en la empresa Electronoroeste S.A Piura, le genera satisfacción?	4	4	4	4	
	¿Se siente comprometido con el trabajo que realiza en Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿El personal que labora en Electronoroeste S.A Piura, muestra sentimiento de pertenencia hacia la empresa?	4	4	4	4	
	¿Se siente identificado con la empresa donde labora?	4	4	4	4	
	¿Le otorgan reconocimientos en la empresa Electronoroeste S.A Piura, lo que le compromete a trabajar cada día mejor?	4	4	4	4	
	¿Los reconocimientos que se otorgan en la empresa Electronoroeste S.A Piura son acorde al trabajo que realizan?	4	4	4	4	
Habilidades	¿El personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura, trabaja acorde a su estilo personal dando lo mejor de cada uno de ellos?	4	4	4	4	
	¿Se respeta el estilo de trabajo de cada trabajador en Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿El personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura, desarrolla sus actividades de	4	4	4	4	

	manera habitual?					
	¿En Electronoroeste S.A Piura, se fomenta que los trabajadores realicen su trabajo de manera innovadora?	4	4	4	4	
	¿Existe buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿Se fomenta las buenas relaciones entre los trabajadores de Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
Motivación	¿En la empresa Electronoroeste S.A Piura le brindan incentivos por realizar un buen desempeño laboral?	4	4	4	4	
	¿Considera que los incentivos que brinda la empresa Electronoroeste S.A Piura, son justos y acordes al desempeño laboral de cada trabajador?	4	4	4	4	
	¿Se le otorga beneficios al personal para que realice mejor su trabajo en la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿Los beneficios que recibe son acordes al trabajo realizado en la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿Existe un buen ambiente de trabajo en la empresa Electronoroeste S.A Piura, que le motiva a seguir laborando en esta empresa?	4	4	4	4	
	¿Realiza su trabajo de manera efectiva gracias al buen ambiente de trabajo que existe en la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: MSC. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.		Fecha: 12 / 11 / 21.	
 Firma:	Teléfono: 943643426	Email: Pablito_165333@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: **Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años. CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad – Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Electronoroeste S.A Piura, 2020”.


DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Liderazgo autocrático	¿Su jefe sanciona al personal de Electronoroeste S.A Piura, por no cumplir con lo encargado?	4	4	4	4	
	¿El personal de Electronoroeste S.A Piura, trabaja atemorizado por las sanciones que puedan recibir?	4	4	4	4	
	¿Le piden realizar tareas aparte de las de sus funciones en la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿Las tareas son distribuidas de manera equitativa a todo el personal de Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿Le imponen metas que tiene que alcanzarlas en el plazo establecido?	4	4	4	4	
	¿Considera que las metas que le fijan a cumplir son las más adecuadas para todo el personal?	4	4	4	4	
Liderazgo democrático	¿Su jefe le delega responsabilidades a su personal, porque confía en ellos?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores de Electronoroeste S.A Piura, asume con responsabilidad las funciones que les delegan?	4	4	4	4	
	¿Su jefe promueve la participación de todo el personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿El personal de Electronoroeste S.A Piura participa activamente en el desarrollo de sus funciones?	4	4	4	4	
	¿Se respeta las opiniones del personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿En Electronoroeste S.A Piura se toman en cuenta las opiniones de sus trabajadores?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de Electronoroeste S.A Piura son tolerantes con su personal y les enseñan cuando lo necesitan?	4	4	4	4	

Liderazgo liberal	¿Su jefe inmediato es tolerante cuando comete un error en el trabajo realizado?	4	4	4	4	
	¿El personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura, toma decisiones muy independientes a la de sus superiores?	4	4	4	4	
	¿Le permiten tomar decisiones dentro del área a la que pertenece en Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿Usted percibe que los jefes realizan tareas que les competen a sus trabajadores?	4	4	4	4	
	¿Las actividades que realizan los trabajadores de Electronoroeste S.A Piura, son acordes a su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
Compromiso	¿El trabajo que realiza en la empresa Electronoroeste S.A Piura, le genera satisfacción?	4	4	4	4	
	¿Se siente comprometido con el trabajo que realiza en Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿El personal que labora en Electronoroeste S.A Piura, muestra sentimiento de pertenencia hacia la empresa?	4	4	4	4	
	¿Se siente identificado con la empresa donde labora?	4	4	4	4	
	¿Le otorgan reconocimientos en la empresa Electronoroeste S.A Piura, lo que le compromete a trabajar cada día mejor?	4	4	4	4	
	¿Los reconocimientos que se otorgan en la empresa Electronoroeste S.A Piura son acorde al trabajo que realizan?	4	4	4	4	
Habilidades	¿El personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura, trabaja acorde a su estilo personal dando lo mejor de cada uno de ellos?	4	4	4	4	
	¿Se respeta el estilo de trabajo de cada trabajador en Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿El personal de la empresa Electronoroeste S.A Piura, desarrolla sus actividades de	4	4	4	4	

	manera habitual?					
	¿En Electronoroeste S.A Piura, se fomenta que los trabajadores realicen su trabajo de manera innovadora?	4	4	4	4	
	¿Existe buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿Se fomenta las buenas relaciones entre los trabajadores de Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
Motivación	¿En la empresa Electronoroeste S.A Piura le brindan incentivos por realizar un buen desempeño laboral?	4	4	4	4	
	¿Considera que los incentivos que brinda la empresa Electronoroeste S.A Piura, son justos y acordes al desempeño laboral de cada trabajador?	4	4	4	4	
	¿Se le otorga beneficios al personal para que realice mejor su trabajo en la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿Los beneficios que recibe son acordes al trabajo realizado en la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	
	¿Existe un buen ambiente de trabajo en la empresa Electronoroeste S.A Piura, que le motiva a seguir laborando en esta empresa?	4	4	4	4	
	¿Realiza su trabajo de manera efectiva gracias al buen ambiente de trabajo que existe en la empresa Electronoroeste S.A Piura?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez.		Fecha: 12 / 11 / 21.	
Firma	 Mg. Karina Valdiviezo Pérez CLAD 3142		Teléfono: 950490644 Email: karinavevv@hotmail.com