

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



**El liderazgo y el desempeño laboral, en la tienda Novedades
Cristhian, Sullana 2022**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autora

Arismendiz Olaya, Graciela del Pilar

Asesor

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917

Piura-Perú

2022

1. PALABRAS CLAVE:

Tema	Clima organizacional y satisfacción laboral
Especialidad	Administración
Líneas de investigación	Código OCDE Recursos humanos 5.Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Cultura y clima organizacional

Keywords

Topic	Organizational climate and job satisfaction
Specialty	Administration
Lines of investigation	OECD Code Human Resources 5.Social Sciences 5.2 Economy and business Business and Management Culture and organizational climate

2. Título de la investigación

**El liderazgo y el desempeño laboral, en la tienda Novedades Cristhian, Sullana
2022**

1. RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue determinar cómo se relaciona el liderazgo y el desempeño laboral, en la tienda Novedades Cristhian, Sullana 2022.

La metodología que se utilizó fue: El tipo de investigación no experimental, de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, correlacional, de corte transversal. La población estuvo compuesta de 10 colaboradores de la empresa en estudio, y la muestra poblacional será también de 10. Se aplicó como técnica una encuesta y como instrumentos se utilizó el cuestionario.

Los resultados determinaron que, no hay relación entre el liderazgo y el desempeño laboral; según el estadístico Chi cuadrado, el nivel de significancia es 0,345 mayor que 0,05 ($0.345 > 0.05$), de tal forma, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa

2. ABSTRAC

The purpose of this research was to determine how leadership and job performance are related in the NovedadesCristhian store, Sullana 2022.

The methodology that was improved was: The type of non-experimental research, quantitative approach, descriptive, correlational, cross-sectional design. The population was composed of 10 employees of the company under study, and the population sample will also be 10. A survey was applied as a technique and the questionnaire was reduced as instruments.

The results determined that there is no relationship between leadership and job performance; According to the Chi square statistic, the level of significance is 0.345 being greater than 0.05, so the null hypothesis is concluded and the alternative hypothesis is rejected.

INDICE

1. PALABRAS CLAVE	i
2. TITULO	ii
3. RESUMEN	iii
4. ABSTRATC	iv
5. INTRODUCCIÓN	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
5.2. Justificación	21
5.3. Problema	23
5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.	23
5.5. Hipótesis	31
5.6. Objetivos	31
6. METODOLOGÍA DEL TRABAJO	33
6.1. Tipo y diseño de investigación	33
6.2. Población y Muestra	33
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación	34
6.4. Procesamiento y análisis de la información	34
7. RESULTADOS	35
7.1. Descripción de Resultados	35
7.2. Contrastación de Hipótesis	39
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	49
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
10. AGRADECIMIENTO	58
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
12. ANEXOS Y APÉNDICES	67

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: Descripción del liderazgo en la tienda novedades Cristhian Sullana	38
TABLA 2: Descripción del liderazgo democrático en la tienda novedades Cristhian Sullana 2022	38
TABLA 3: Descripción del liderazgo rienda suelta en la tienda novedades Cristhian Sullana 2022	39
TABLA 4 Descripción del liderazgo Autocrático en la tienda novedades Cristhian Sullana 2022	39
TABLA 5 Descripción de la variable desempeño laboral en la tienda novedades Cristhian Sullana 2022	40
TABLA 6 Análisis del rendimiento en la tienda novedades Cristhian Sullana 2022	40
TABLA 7 Análisis de las habilidades en la tienda novedades Cristhian Sullana 2022	41
TABLA 8 Análisis de la motivación en la tienda novedades Cristhian Sullana 2022	41
TABLA 9 Determinación de la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la tienda novedades Cristhian, Sullana-2022	42
TABLA 10 Análisis de correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la tienda novedades Cristhian, Sullana-2022	43
TABLA 11 Especificación de la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral de la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022	45
TABLA 12 Análisis de correlación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los colaboradores de la tienda novedades Cristhian, Sullana-2022	46
TABLA 13 Análisis de la relación entre liderazgo de rienda suelta y el desempeño laboral en la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022	48
TABLA 14 Correlación entre liderazgo de rienda suelta y el desempeño laboral en la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022	48
TABLA 15 Identificación de la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022	50
TABLA 16 Correlación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022	50

INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1: Diagrama de dispersión: correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral	44
FIGURA 2: Diagrama de dispersión: correlación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral	47
FIGURA 3: Diagrama de dispersión: correlación entre el liderazgo rienda suelta y el desempeño laboral	49
FIGURA 4: Diagrama de dispersión: correlación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral.	51

5. INTRODUCCIÓN

5.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

Antecedentes:

Según Sánchez (2021), en su análisis, concluyó que hubo cierta relación entre mutuas variables. Desde entonces, a mayor nivel de gestión, mayor efectividad educativa en los docentes de la UGEL de Virú 2020.

Asimismo Díaz (2019), en su tesis, en efecto muestran que el 70% de la población encuestada afirma que la manera dominante de los directivos es autoritaria. En cuanto al rendimiento laboral, obtuvo un puntaje de 8.71. Esta es la puntuación normal de la escala establecida para la medición. De igual forma, el autor resolvió que existe un vínculo entre el modelo de liderazgo y productividad laboral, mostrando el efecto la primera variable sobre la segunda variable.

Según Quevedo (2022) en su tesis concluye que los trabajadores urbanos están menos motivados, estadísticamente clasificados en un 49%, lo que indica que los trabajadores no están motivados para hacer su trabajo y no pueden realizar bien los trabajos asignados.

De acuerdo a Aranda (2021) en su tesis la autora concluye que la hipótesis fue aceptada. “Existe un vínculo significativo con el liderazgo transformacional y el logro laboral en enfermería en la Clínica Lima 2021”.

Asi mismo, Garcia(2019); se observó que hay más de un 66% de coordinación de liderazgo efectivo y un 58% de liderazgo distribuido. Así mismo, el autor concluye que los expertos creen que su jefe los acompaña y apoya para el bienestar de sus actividades; no obstante, ejercen una función de inspección, ni evaluaciones formales de su desempeño laboral; no son líderes, por lo que es fundamental aclarar cuál es su función y fomentar su identidad.

De tal manera, Arce , Fernandez, Pasache y Piña (2019) En su tesis relacionada con la organización y administración de personas, analizó el liderazgo transformativo y transaccional en el funcionamiento de las empresas agroindustriales de la ciudad de Lima, Perú para identificar un modificador en el nivel por sector agroalimentario. Los autores concluyen que las herramientas aplicables a los colaboradores son válidas.

Según Tocto (2021), en su informe el autor analizó que la gestión de la calidad en teoría prevalece sobre la inspección por fases y el enfoque técnico de gestión de la calidad, de manera similar para los líderes, las características comunes son los comunicadores y los estilos de liderazgo son transformadores.

De acuerdo a Reátegui (2020), en su investigación concluye con los resultados demostraron que la eficiencia educativa es alta (73,9%) frente a los siguientes aspectos: cultura (7,9%), política (65,2%) y pedagogía (69,6%); a la vez que la motivación laboral es media; pero en cuanto a los aspectos: alta necesidad de protección laboral (43,5%), necesidades socio sociales y necesidades de autoestima alta (56,5%) y necesidades de autorrealización altas (39,1%). Así mismo, la autora concluyo que la productividad laboral de los docentes en Pucallpa es alta mientras que la motivación es media.

De esta manera, Runhaar,Wesselink,Wesselink y Mulder (2018), en el artículo hacia un liderazgo distribuido en escuelas y colegios vocacionales: relación entre líderes responsables y miembros del equipo. El autor concluyó que los líderes de grupo han creado oportunidades de liderazgo distribuidas mediante distribuciones estratégicas y pragmáticas. Ha puesto su mirada en el liderazgo distribuido e impactante en la educación innovadora. La investigación trata de evolucionar para adaptarse a las variables del proceso de liderazgo descentralizado. El liderazgo descentralizado es una gran alternativa a las complejas demandas de nuestro contexto. Por ello, este artículo analiza el liderazgo potencial en innovación.

Según Montoya,(2020) en su tesis relacionada a la logística empresarial, la autora concluye que el nivel de desempeño profesional de mendel college en el ámbito académico, campus umacollo, es óptimo según una evaluación realizada por la coordinación.

De igual manera, Mejía Ruédell (2017) en relación a su estudio sobre ambiente organizacional y desempeño laboral. El autor concluye que existe un vínculo directo positivo entre la organización y el promedio de producción del trabajador con institución superior tecnológica privada ESSUMIN - Trujillo.

De acuerdo a Quaglia y Gutiérrez (2020) en su tesis relacionada de teletrabajo se estudia el direccionamiento hacia el desempeño laboral en empresas del Perú y en Europa.Sus hallazgos muestran que existe un vínculo directo entre el teletrabajo y la productividad, así como la flexibilidad laboral, sino también para maximizar la productividad en los colaboradores en lograr las metas laborales y empresariales. Asimismo, la implementación remota en Europa es de primera importancia, liderada por Dinamarca (37%), Suecia (33%) y Holanda (30%); Sin embargo, en el Perú, su aplicación apenas alcanza el 5,6. Por tanto, los autores concluyen que el teletrabajo es una opción laboral que genera una adaptación climática favorable, mejora la economía económica y el bienestar de los colaboradores.

De acuerdo a Espejo (2020) en su tesis relacionada a la productividad laboral, en su investigación acerca de la motivación y el desempeño laboral, en la tienda Belén motor's de la ciudad de Huánuco –Perú. La autora concluye que la motivación mantiene un efecto positivo en la productividad laboral de los trabajadores de BELEN MOTOR.

Por consiguiente,Ustua (2021) En su tesis relacionada con la gestión en salud, estudió las capacidades y la eficiencia laboral entre los trabajadores del centro médico capitalino - Abancay 2020. El autor concluyó que el nivel de importancia de la semejanza en cuanto habilidades blandas y actividad laboral es muy importante, es inexistente el vínculo entre auto percepción y desempeño

laboral, no hay correlación entre autopercepción y desempeño laboral y entre autorregulación y productividad laboral. Se halló un vínculo entre la motivación y la productividad en el lugar de trabajo, la empatía y la productividad en el lugar de trabajo, y un vínculo entre las habilidades sociales y la productividad en el lugar de trabajo.

Asimismo, Jiménez (2021) en su tesis relacionada con el modelo de gestión y satisfacción docente en instituciones educativas. El autor resolvió que existe una relación muy óptima entre las percepciones de los docentes sobre el estilo de gestión y la satisfacción docente, lo que significa que los docentes tienen una mejor opinión sobre la calidad del trabajo del supervisor. El gerente creará un mayor nivel de satisfacción laboral

Según, Loayza (2021) en su tesis relacionada a los servicios de la salud, investigo los efectos de la presión laboral en facultad de los enfermeros para desempeñar sus funciones en los hospitales regionales de Cusco. El autor define que hay una asociación negativa significativa en ambas variables como el estrés y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Regional del Cusco, con un nivel de significación de 0,01 y una similitud Spearman Rho muy baja negativa de -0,181

De acuerdo a Sandoval (2021) en su disertación sobre inteligencia emocional la dirección de liderazgo de empleados en una institución privada en la ciudad de Piura. El autor concluye que existe evidencia fundamental de que: Se han presentado estilos de liderazgo transformador, transaccional y liberal; todos están relacionados con la inteligencia emocional; Es decir la inteligencia emocional y la dirección de liderazgo generalmente se describen como de gran relevancia entre los profesionales cooperantes de la empresa privada de la ciudad de Piura.

Finalmente, Forttini (2020) argumenta con respecto al clima organizacional y liderazgo, por consiguiente luego de estudiar el clima organizacional y los estilos de liderazgo en los docentes de la corporación educativa de Lima, los

autores lograron resolver que existe un vínculo entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo de los docentes empresariales. La escuela limeña en una condición social inmóvil.

Fundamentación Científica

Concepto de liderazgo

Bonifaz (2012) en su libro de Liderazgo empresarial, definición de liderazgo, pág. 10, señala que en gran parte del interés que tienen las personas respecto a aspectos básicos del liderazgo estudian en parte las cualidades de este factor (como la iniciativa, la persistencia, la imaginación, la tolerancia, la personalidad, entre otras) y otras propiedades), en lugar de centrarse en el concepto de representación y lo que podría haber aplicado.

No existe una definición de liderazgo que funcione para todos; de hecho, es un término muy complejo ya que se refiere a distintos puntos de vista de la personalidad de un individuo. Actualmente, varios autores han contribuido sus propias teorías sobre los fundamentos de la gestión. Mencionando que varios de ellos, tenemos los siguientes criterios: “Liderazgo es la fuerza humana se aplica a otros dependiendo de la disposición asignándose a todo el proceso de comunicación humana para lograr las propias metas”.

“Liderazgo es la transformación que produce a través del líder y sus seguidores a través de la influencia, para lograr objetivos de negocio, impulsando el cambio”.

“Usar la influencia, dentro de un contexto o situación organizacional, para ejercer una influencia significativa en el logro de metas difíciles.

De acuerdo a los investigadores, se manifiesta que el liderazgo es la habilidad y la capacidad de influir e inspirar a otros para lograr objetivos profesionales o personales. Esta base está determinada por la ubicación de la intersección.

Esencia del liderazgo

De acuerdo a Bonifaz (2012) en su libro de Liderazgo empresarial, definición de liderazgo, pág. 12, define que liderazgo está constantemente asociado a criterios como: poder, autoridad y política, pero que los estudiantes nunca deben confundirse; porque si bien estos términos están vinculados entre sí en cuanto a su efecto sobre las personas; el primero en controlar las decisiones, incluso en el caso de objeciones. La realidad; El liderazgo es una especie de poder. La política aplica el poder y la autoridad para conseguir lo que quieres. Este último se constituye legalmente, a diferencia del primero, sobre la base de las cualidades, habilidades y actitudes humanas.

De lo anterior se desprende que no es liderazgo

- Determinado mando por contrato, ejercida en el momento del acto.
- El dominio excede desproporcionadamente de los individuos y de las actividades que realizan
- Movimientos políticos que buscan la comodidad o la felicidad de la persona sin pensar en los demás.
- El liderazgo afecta a los demás, pero de manera positiva, potenciando sus habilidades y orientándolos hacia las metas de cualquier vida profesional o personal.

La naturaleza auténtica comienza con un solo individuo que quiere cambiar y perfeccionar lo que ve a su alrededor y, a su vez, tiene las capacidades, la influencia y el buen ánimo para avanzar, incentivar e inspirar a los demás para lograr objetivos predeterminados. ; como argumenta Alfonso Silíceo Aguilar; En su libro Líderes para el Siglo XXI: “Ser líder guiar a su equipo a lograr una determinada meta, valiosa para la empresa. Esta frase define su esencia .El asunto indica que la receta consta de:

- Si tiene un impacto positivo, tiene un liderazgo sin jerarquía, título o poder.
- En rigor, no hay liderazgo si hay escalas, mando, clase social y ningún impacto positivo.

- Con influencia positiva, jerarquía, título o poder, el fenómeno del liderazgo es de mayor fuerza, plenitud y consecuencias.

Gandhi, una persona que nunca contó con aquellos títulos oficiales, no obstante, sus valores e influencia ayudaron a liberar a la India del Imperio Británico.

Entonces, ¿qué es influencia, qué es carisma y qué son valores? El análisis es necesario para comprender efectivamente la cualidad del liderazgo.

La palabra carisma se refiere al grupo de talento y capacidad que tiene una persona para crecer y ayudar a otros a crecer. El impacto se usa con mayor frecuencia como sinónimo de operación o acondicionamiento y debe considerarse un término positivo. El respeto, el amor, la gratitud, la confianza, los canales, la unidad y la visualización son actitudes que se consideran parte del impacto positivo.

Los valores se refieren a ciertos principios que guían el comportamiento humano. Se adquieren en los domicilios de las familias y se ratifican durante el estudio. Estos se utilizan no solo en esta fase, así como en la vida profesional. Estos valores incluyen la honestidad y el respeto. Como valores universales, su naturaleza no se ve afectada por otros espacios y tiempos.

Los primeros tres términos: influencia, carisma y valores sustentan la esencia del liderazgo.

Estilos de liderazgo

De acuerdo a Stonner (1989) en su libro de Administración, Editorial: Pearson Education, 6^o Edición, expresa que el modelo de liderazgo son los diversos estándares de comportamiento que apoyan líderes en el proceso de dirigir e influir en los empleados.

La esencia estilos de liderazgo aplicados en las organizaciones radica en un líder puede influir a través de sus actitudes se encuentran entre un número considerable de personas y funciones básicas. Estilos de liderazgo inadecuados

pueden causar serios problemas a la organización. Estilos de liderazgo asociado a la gestión, al ser realizado por personas, no puede desligarse de ellas. Por otro lado, muchas cuestiones en el ambiente de la gestión y el liderazgo no se resuelven en un orden científico y deben ser resueltas, muchos problemas cualitativos pertenecen a la materia.

Bonifaz (2012) en su libro de Liderazgo empresarial, definición de liderazgo, pàg 13, nos indica que para Establecer un modelo de liderazgo en la vida empresarial no avala que la elección sea buena: se alcanza implementar otro, dependiendo de las situaciones que enfrente el director, dueño o líder del negocio.

Hay hipótesis en las que la explicación implícita incorpora rankings de líderes. Estos enfoques de criterios se explorarán con mayor profundidad en la Parte III de este libro. Para ello se utilizará el modelo más simple disponible, consistente con el uso de la autoridad por parte de los líderes.

a) Líder autocrático: Constantemente ordena y espera la ejecución es rígida y a la ocasión provechoso Dirige por mediano de las retenciones o de las recompensas y castigos

b) Líder demócrata o participativo: Asesorar acciones y decisiones con los subordinados, fomentando la cooperación. Este ejemplo de líder proviene del hecho de que el individuo no realizará ninguna acción sin la presencia de un subordinado, incluso si decide dar un pequeño consejo al subordinado antes de tomarlo.

c) El líder de rienda suelta: Emplea menos poder al otorgar gran imparcialidad a los subordinados en sus actividades. Líderes que se adaptan a la cooperación, logrando sus objetivos confiando principalmente en sus seguidores para definir el objetivo y los medios para lograrlo.

Los cuatro roles de liderazgo

Según Covey (1991) señala que el liderazgo centrado en principios está conformado por cuatro puntos específicos: modelado, descubrimiento de métodos, armonía y empoderamiento. Los líderes enfocados en inicio desempeñan estos cuatro roles:

Modelado: la personalidad y habilidades de un líder están en centro de sus acciones. Cuando el carácter y las habilidades de un líder se basan en principios firmes y se traduce en acción, aquel líder se transfigura en un modelo a continuar la cual otros creen y escogen continuar. En ese momento, el modelo de liderazgo centrado en principios se convierte en el rol principal de liderazgo.

Descubrimiento de métodos: Los líderes pioneros reconocen nuevas oportunidades, cooperan innovar una misión, visión y valores compartidos y definen la dirección estratégica de la organización. Tal como, encarnan el espíritu de descubrimiento, aventura y creatividad. Extienden nuevas posibilidades, nuevos territorios que otros pueden seguir.

Armonía: Después de decidir el camino, los líderes deben dejarlo claro y factible, ajustando el sistema y las estructuras organizacionales a lo largo de ese camino. Aunque las personas y la organización se centren en los principios de la alineación, estarán mejor preparadas para aprovechar los desafíos y las oportunidades que les esperan.

Empoderamiento: Los líderes basados en principios no sobreponen la preparación. Por el contrario, promueven el empoderamiento, éste rescata la energía sinérgica y creatividad de todos en la organización. Los resultados ayudan en el perfeccionamiento del desarrollo y la productividad, las personas tocadas por sus oportunidades y por una organización progresista y exitosa. Tomamos estos cuatro roles para ilustrar cómo este autor maneja el liderazgo

El liderazgo como función dentro de la empresa

De acuerdo a Rosales (2010), en su libro de liderazgo empresarial indica que a medida que se ha ido consolidando la teoría empresarial y de gestión, especialmente en este siglo, se ha ido intensificando la investigación sobre el liderazgo como función en las empresas

Este punto de vista no enfatiza las características o comportamientos de liderazgo, sino más bien "las circunstancias en las que lo colectividad de personas se reúnen y planifican sus actividades hacia metas, y cómo el análisis funcional del liderazgo en las relaciones dinámicas".

Según este punto de vista, los líderes son el resultado de la necesidad de un equipo. En cuanto a actividad, un grupo suele actuar o hablar por el medio de uno de sus miembros. Aunque todos intentan hacer esto al mismo tiempo, los resultados suelen ser confusos o ambiguos.

La necesidad de líderes es clara y realista, ya medida que las metas del grupo se vuelven más complejas y expansivas, la necesidad de líderes crece. Por lo tanto, los miembros del grupo eligen líderes para organizarse y funcionar como una unidad. Esta persona es una herramienta grupal para lograr ese objetivo, y sus habilidades personales se evalúan cuando sirven al grupo.

El líder no es por sus capacidades o habilidades, sino por estas características que el grupo considera fundamental para conseguir el objetivo.

Por consiguiente, el líder debe ser evaluado de la función o tarea en el grupo.

Los líderes se distinguen de otros integrantes de un grupo por ejercer una mayor influencia sobre sus actividades y organizaciones.

Los líderes obtienen estatus al ayudar a grupos o comunidades a lograr sus objetivos. Su apoyo demuestra que los integrantes de su grupo, comunidad o colectividad recibirán más que nadie.

Los líderes necesitan dividir el poder y las obligaciones entre los miembros del equipo. Esta asignación juega un papel importante en la toma de decisiones y por lo tanto ayuda a implementar el equipo. El liderazgo es un servicio del grupo, de modo que es importante analizar no solo sus características, sino también las circunstancias en cómo se comporta el grupo. Ahora bien, estas cualidades se tienen en cuenta a la hora de decidir quién será el líder del grupo. Se ha descubierto que las personas que toman la iniciativa en las organizaciones constitucionales no siempre se destacan en la democracia no estructurada. El liderazgo puede pertenecer a una variedad de personas, dependiendo de las circunstancias que requieran una acción rápida y veloz, o que permitan pensar y planificar. Han descubierto que un individuo que toma la iniciativa en la organización no siempre se destaca en una democracia menos estructurada. El liderazgo puede pertenecer a una variedad de personas, dependiendo de las circunstancias que requieran una acción rápida y veloz, o que permitan pensar y planificar.

En resumen, "los líderes no son el producto de sus cualidades, sino el producto de sus relaciones funcionales con personas específicas en situaciones específicas". Se sigue creyendo que hay líderes innatos, pero liderazgo. La posición que se obtiene de esta encuesta de perspectiva es basada en el hecho de que los líderes pueden crearse simplemente desarrollando las habilidades de liderazgo necesarias para una disposición o localización en particular.

Teoría del liderazgo transformacional

Bass y Avolio (1997) muestran que de las actitudes y voluntad de los colaboradores al trabajar en relaciones de apoyo surgen claras manifestaciones de liderazgo transformacional, con líderes nuevos en la organización. En un escenario educativo, gracias a este tipo de liderazgo, los directivos tienen una excelente oportunidad de lograr mayores estándares de trabajo en los procesos internos, y cambios en sus interacciones simbólicas y en la cultura y valores más allá del individuo. Es por esto que las organizaciones logran metas y éxitos

comunes, se benefician de ampliar su productividad a través del aporte y entusiasmo de sus colaboradores o colaboradores al servicio del consumo.

Desempeño laboral

Conforme a Chiavenato (2010) define que la voluntad de una persona está en función del mérito de la recompensa proporcionada y la capacidad de depender de ese esfuerzo. Este esfuerzo individual está guiado, por un lado, por la capacidad y aptitud del individuo y, por otro lado, por la comprensión de que cumple un papel el cual debe desempeñar. La valoración del desempeño es un examen sistemático de los titulares de puestos en relación a su capacidad de crecimiento. Cualquier evaluación es el proceso de inspirar o evaluar el valor, las cualidades de alguien.

La evaluación es un concepto dinámico, ya que los empleados son evaluados de manera constante, ya sea de modo formal o informal, en las organizaciones. Es un medio para poder reconocer los problemas con la supervisión de los empleados, la incorporación de los empleados en la organización o el puesto que ocupan, etc.

Propone que el desempeño laboral se mida a través de factores elaborados anticipadamente y valorados, como:

Factores actitudinales: Un elemento más característico del creador es aquello que le hace buscar, indagar y preguntar. Comúnmente, los creadores no confían en lo establecido, viendo fallas, problemas o defectos en su entorno. La persona creativa sensible a los problemas, necesidades, actitudes y sentimientos de los demás, mostrando una aguda conciencia de todo lo que es extraño e inusual.

Entre ellos tenemos:

- Disciplina
- Actitud cooperativa
- Iniciativa
- Responsabilidad

- Discreción
- Presentación Personal
- Interés
- Creatividad

Factores Operarios: Es un plan elaborado para desarrollar una acción y lograr una meta. Podemos mencionar los siguientes factores:

- Conocimiento del trabajo
- Calidad del trabajo
- Cantidad del trabajo
- Trabajo en equipo
- Liderazgo

Se logra considerar como un desarrollo sistemático y estructurado para analizar y contribuir en los rasgos, conductas y consecuencias relacionadas con el trabajo, y ausentismo, conocer la magnitud del desempeño de los empleados en caso puedan mejorar el desempeño en el futuro, ayudan a la implementación de nuevas políticas de recompensa, mejorar la productividad ayudar en las decisiones de promoción o colocación, permite especificar si se debe realizar una nueva capacitación, detecta alguna falta en el diseño de tareas y ayuda a ver si hay dificultades individuales que afectan a las personas en el desempeño laboral

El desempeño laboral examina lo que hacemos y lo que no hacemos, cómo lo hacemos y cómo interactuamos con los demás mientras lo hacemos. Ver también cómo se pueden hacer predicciones futuras en los mejores términos de rentabilidad y bienestar.

La categoría, el desempeño profesional, los ensimismamientos vitales en la cultura organizacional, la psicología de la labor y la dirección del potencial paternal.

Toda táctica, inmediatamente sea pública o extraoficial, necesita que sus empleados sean en extremo eficaces para aceptar sus objetivos, traicionar géneros y empleos de naturaleza y ganar una primacía competitiva sostenible en la maestría y su medio.

Por otro parte, desde la perspectiva del empleado, la productividad laboral podría ser una fuente fundamental de satisfacción personal; empero al igual que él, además puede traer decepción, descontento, fracaso personal, etcétera. Conforme el grado de funcionamiento gremial (Sonnentag y Frese, 2003).

Definición conceptual de las dimensiones del desempeño laboral

Colaboración: Procedimiento conjunto en el que diferentes individuos se ven implicados de manera conjunta así sea para conseguir objetivos complejos de llevar a cabo de manera personal para ayudar en el alcance de metas que otros no logren lograr por uno mismo.

Disciplina: Se expone el funcionamiento en un primer modelo de reglas planteadas, donde las normas generalmente manifestaran la obediencia del estas, es aquí donde el comportamiento gremial, participa en adherirse al código de conducta y ética. (Mendoza, 2009, p.47).

Esfuerzo personal: Esta parte en persona principal que, con su propio deseo, investigará con certeza su capacidad y calidad para realizar situaciones, por lo que estos colaboradores investigan para desarrollar sus carreras, al mismo tiempo que muestran un valioso cuidado preparatorio que el público organizacional puede inventar. (Mendoza, 2009, p.52).

Trabajo en equipo: Sociabilidad, es un punto es generalmente de alta calidad, porque los colaboradores requieren de sus compañeros para realizar operaciones rutinarias y por ello la institución debe tener en cuenta que dichos empleados tengan vínculos de reciprocidad con los demás colaboradores del organizado, respetan su forma de pensar y tendencia de trabajo en equipo. Citado de (Mendoza, 2009, pág. 75). Información del puesto Iniciativa y creatividad: En particular, dicho aspecto se basa en que los trabajadores tengan los conocimientos necesarios para resolver problemas que se presenten en sus responsabilidades, por lo que este valor debe

contribuir al sentido común, en eventos ideas y signos fomentar aprendizaje experiencial para mejorar su desempeño

Asistencia y puntualidad: Es una conducta humana que se considera conducta humana en las diferentes colectividades en virtud de ordenarse sucesivamente para cumplir una tarea necesaria o asumir una responsabilidad, antes o durante un período que previamente ha sido cometido o efectuado a otra persona (Mendoza, 2009, pág. (81).

Presentación personal: Este proceso transformador nos sirve para tener nuevas oportunidades. Ciertas mujeres impresionan por su forma de vestir. Sin embargo, cuando chatean con ellos o ponen a prueba sus estrategias en misiones, no cumplen con las expectativas. Por tanto, es necesario reflexionar sobre el significado de la imagen personal en general, sin dejar de lado la autenticidad. (Mendoza, 2009, pág. 96)

Responsabilidad: Es generalmente un valor fundamental para el hombre, pues permite visualizar cómo desarrolla sus obligaciones en el momento oportuno. (Mendoza, 2009, pág. 107).

5.2 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación teórica

Este análisis propuesto se realizó una síntesis de la información existente relacionada en el modelo de liderazgo y el desempeño laboral. Las mismas variables han sido organizadas de forma ordenada, ciertamente sirviendo a aquellos interesados en realizar trabajos de investigación relacionados con las dos variables evaluadas principalmente para investigación en empresas privadas.

Justificación práctica.

La propuesta de estudio tiene sentido, ya que el personal es uno de los activos clave de cualquier organización, pública y privada, hasta el punto de que conlleva esencialmente una responsabilidad cualificante, con un entorno de trabajo más motivador y óptimamente proporcionado. correcto desempeño y desempeño, escogidos para generar la adecuada satisfacción del cliente. La investigación será específicamente participativa, por lo que ayudará a solucionar los obstáculos que enfrenta cada entidad pública y privada, en particular en cuanto a la gestión de la organización y en general porque es modelo y beneficia a las organizaciones públicas y privadas.

Justificación metodológica

Metodológicamente, el estudio propuesto se ratifica utilizando el método científico y por lo tanto la construcción de datos se realiza de manera cuidadosa y sistemática para que la teoría de los resultados de la investigación sea válida, valiosa y confiable. Es recién en las últimas décadas que se han realizado esfuerzos por explicar su naturaleza, por procurar evaluarla, por considerar como componente principal, el concepto que tienen los empleados. Estilos de liderazgo presentes en el ambiente organizacional. Los factores internos y externos de una organización influyen en el desempeño de sus empleados y dan forma al entorno en el que opera.

Justificación Social

En el caso de estudio, el geoespacial está en Sullana. El tema principal cuyo caso es el liderazgo y el desempeño. Brindar una posible solución que aumente nuestras ganancias; apoyando a los clientes financiando sus pequeñas empresas y mejorándolas; hacer de Sullana una ciudad de mayores ingresos y generar más empleos.

5.3 PROBLEMA

¿Cómo se relaciona el liderazgo y el desempeño laboral en la tienda novedades Cristhian 2022?

5.4 CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Definición Conceptual de Liderazgo

Bonifaz (2012) señala que Liderazgo es la influencia de una persona hacia otra. Estableciendoun acuerdo a la situación específica y aplicado en base al desarrollo de comunicación humana para lograr objetivos específicos Además, él ve el liderazgo como el procesamiento que ocurre entre un líder y sus seguidores, a través de la influencia, para lograr las metas corporativas, promoviendo el cambio. El liderazgo es una de las materias más estudiadas en las ciencias sociales y es un elemento más frecuente en todos los modelos de calidad; Su concepción ha evolucionado a lo largo del tiempo de acuerdo a la autoridad de modelos y por tanto de teorías que consiguen explicar su origen, causa, contexto, situación, capacidad y así determinar el significado del liderazgo. Las creaciones teóricas del liderazgo han variado desde la teoría que busca determinar el significado del liderazgo. hay El concepto teórico de liderazgo ha evolucionado desde la teoría de la gran propuesta de Carlyle hasta las teorías de rasgos, comportamientos, situaciones, situaciones, transacciones y transformación derivadas de Bass y Avolio (1997).

Liderazgo: Conforme a Chiavenato (1993) El liderazgo es la influencia de las relaciones interpersonales. Practica en situaciones guiadas por la comunicación interpersonal. Lograr uno o más objetivos específicos"

Liderazgo: Chiavenato (2009) "La influencia personal en un área se ejerce directamente a través de la aparición de la atención humana a una serie de individuos neutro" (pág. 621).

Como concepto es la capacidad de influir en un grupo y lograr objetivos.

Su causa de dicho efecto puede ser formal. Por ejemplo, existe una jerarquía general dentro de su organización. (Arbaiza F., 2010)

Definición conceptual de las dimensiones del liderazgo

Líder autocrático:

Bonifaz (2012) señala que: Siempre ordena y espera el cumplimiento, es inflexible y a la vez positivo. Lidera a través de restricciones o recompensas y castigos.

Líder democrático o participativo:

Bonifaz (2012) señala que las acciones y decisiones se discuten con los subordinados y se fomenta su participación. Este tipo de líder puede ir desde aquellos que no actúan sin la presencia de sus subordinados hasta aquellos que toman decisiones, pero consultan con anticipación a sus subordinados.

El líder de rienda suelta:

Bonifaz (2012) afirma: Los líderes que entran en esta categoría logran sus objetivos principalmente al confiar en sus subordinados para establecer objetivos y cómo lograrlos".

Definición conceptual de Desempeño Laboral

De acuerdo a Rodríguez (2009) enfatizó que la productividad laboral “está ligado a la misión, visión, metas y estrategias, las cuales deben ser congruentes con las metas personales” (p.12). Dijo también, “la actitud se puede observar en el comportamiento real de los subordinados, por medio de la orientación de la percepción, actividad y relaciones con las que se desarrollan”, en lo dicho, el Trabajo efectivo es un conjunto de varias características tales como : Calidad del trabajo: Este punto determina un nivel de valoración utilizado en la presentación a través de la actitud indicando que se aplica un nivel de valoración en la exposición a través de su actitud y actuación.

El desempeño de los recursos humanos en la organización se convierte en un factor clave que determina la supervivencia y la competitividad, por lo que la coordinación, dirección, motivación y satisfacción de los recursos humanos son aspectos cada vez más importantes en la dinámica de las instituciones. Entre ellos, el desempeño laboral, definido por Chiavenato (2007) como el comportamiento del empleado en pos de metas establecidas, constituye estrategias personales para la realización de metas, habilidades y conocimientos.

Alles (2002) mencionó que el desempeño en el trabajo “va en la dirección correcta, requiere más dinámica, requiere cambio permanente, en conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes de los empleados y sus rasgos de personalidad para mejorar el desempeño laboral” (p. 80).

Según Cornejo (2011) establece: "La evaluación del rendimiento es un técnica estructurada y sistemática para medir, evaluar e influir en las cualidades, los comportamientos y los resultados relacionados con el trabajo, al igual que el ausentismo, para determinar el nivel de productividad de su empleado, su desempeño futuro”

Definición operacional del desempeño laboral

Fernandez (2004) destaca que la variable de desempeño en el lugar de trabajo y trabajaremos atraviesan las dimensiones de desempeño laboral, eficacia y eficiencia en el trabajo según la tabla de la matriz de cohesión

Definición conceptual de las dimensiones del desempeño laboral

Debido al desempeño de crear una estructura multidimensional y compleja, en los últimos años habido un gran interés y una necesidad urgente de que los investigadores comprendan mejor la estructura y su naturaleza.

Motivación

Según González (2008), argumenta que es un proceso interno y personal que refleja la relación interactiva que se dispone entre el individuo y el entorno porque sirve también para regular las actividades de acción, la acción del sujeto, incluyendo el desempeño. acción hacia una meta o una meta y una meta que consideras necesaria y deseable. La motivación es el intermediario, punto intermedio o posición entre la personalidad de un individuo y la forma en que realiza sus actividades, razón por la cual también requiere esclarecimiento de la eficacia de éste, hacia el correcto desempeño de las actividades anteriores. en sus esfuerzos (p.15).

Chiavenato (2000), manifiesta que el problema básico de cualquier organización es cómo incentivar a los empleados, en una sociedad moderna no es fácil, porque muchas personas tienen muy poca motivación de su trabajo y muy poco sentido. éxito o creatividad, cuál es el obstáculo a resolver en los programas o actividades motivacionales es identificar las circunstancias que motiva a las personas de forma individual o colectivamente, y a menudo se pasa por alto en esta categoría 1087 (página 88).

Rendimiento

Según Campos y Pérez (2006) señala que "Rendimiento" es la acción y el efecto de la ejecución o ejecución. Y, en nuestros objetivos aquí, elegimos el significado que

funciona como para realizar obligaciones inherentes en un trabajo, en la Oficina o Comercio; Acción, trabajo, dedicación a una actividad. Analizamos diferentes tipos de desempeño:

Habilidades

Whetten y Sánchez (2011) la conceptualizaron como una habilidad necesaria para ganarse la vida y construir relaciones con los demás. Todo el mundo. Ahora se describe como un tiempo ordinario e inesperado. Hay cambio, pero hay una situación que no cambia y nunca cambia. Las competencias básicas están en el corazón de las relaciones. Relaciones interpersonales positivas y alegres. Estas relaciones administradas siempre están obsesionadas con los valores humanos como el amor y la confianza en las metas del otro. Las habilidades sociales son elementales para el crecimiento y desarrollo de una organización, así como para el progreso personal y profesional. de empleados para que la empresa disponga de los últimos medios técnicos.

Matriz de Operacionalización de variables:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Ítems
Liderazgo	Bonifaz (2012) señala que Liderazgo es la influencia de una persona hacia otra. Estableciendo un acuerdo a la situación específica y aplicado en base al desarrollo de comunicación humana para lograr objetivos específicos Además, él ve el liderazgo como el procesamiento que ocurre entre un líder y sus seguidores, a través de la influencia, para lograr las	Chiavenato (2009) "La influencia personal en un área se ejerce directamente a través de la aparición de la atención humana a una serie de individuos neutro" (pág. 621).	Liderazgo democrático	Toma de decisiones	1
				Impulsa confianza del personal	2
				Designación de responsabilidades al personal	3
				Realiza una administración compartida	4
			Liderazgo De Rienda suelta	Tolera el incumplimiento	5
				Libertad de actividades	6

	metas corporativas, promoviendo el cambio.			Dejar hacer	7
				Despreocupación ante los compromisos	8
			Liderazgo autocrático	Imposición de su voluntad	9
				Excesiva supervisión	10
				Competencia de trabajo	11
				Relación de sumisión	12

Matriz de la operacionalización de la variable del desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño laboral	<p>Conforme a Chiavenato (2010) define que la voluntad de una persona está en función del mérito de la recompensa proporcionada y la capacidad de depender de ese esfuerzo. Este esfuerzo individual está guiado, por un lado, por la capacidad y aptitud del individuo y, por otro lado, por la comprensión de que cumple un papel el cual debe desempeñar. La valoración del desempeño es un examen sistemático de los titulares de puestos en</p>	<p>Fernandez (2004) destaca que la variable de desempeño en el lugar de trabajo y trabajaremos atraviesan las dimensiones de desempeño laboral, eficacia y eficiencia en el trabajo según la tabla de la matriz de cohesión</p>	Rendimiento	Volumen de la producción	13
				Materia prima utilizada	14
				Mano de obra empleada	15
				Responsabilidad	16
			Habilidades	Experiencia laboral	17
				Conducción profesional	18

	relación a su capacidad de crecimiento. Cualquier evaluación es el proceso de inspirar o evaluar el valor, las cualidades de alguien.			Capacidad	19
				ordenamiento	20
			Motivación	externa	21
				Perseverancia	22
				interna	23
				trascendental	24

5.5.Hipótesis

Hipótesis alternativa

H1: El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la tienda novedades Cristhian, Sullana-2022.

Hipótesis nula

H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la tienda novedades Cristhian, Sullana-2022

5.6.Objetivos

Objetivo General

Determinar qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la tienda novedades Cristhian, Sullana-2022

Objetivos específicos

- ✓ Describir el liderazgo en los colaboradores de la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022
- ✓ Establecer el desempeño laboral de la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022
- ✓ Especificar la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral de la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022
- ✓ Analizar la relación entre liderazgo de rienda suelta y el desempeño laboral de la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022
- ✓ Identificar la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022

6. METODOLOGÍA

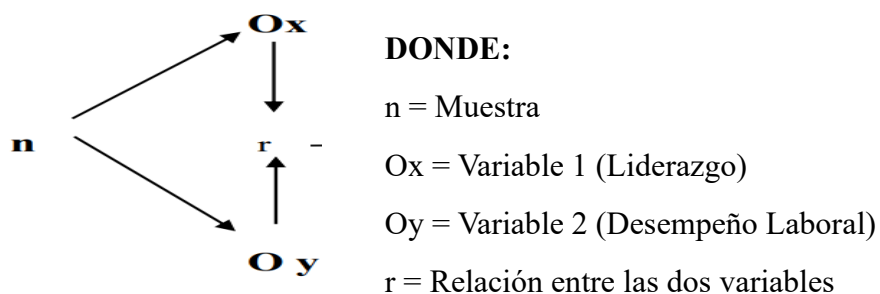
Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

De acuerdo con el problema planteado y a los objetivos formulados, el tipo fue no experimental, debido que se observó y describió el comportamiento de las variables sin influir sobre ellas.

Diseño de la Investigación

El diseño que se utilizó en esta investigación es: descriptiva, de corte transversal. Descriptiva, porque se realizó sin manipular deliberadamente las variables; es decir, se observó el fenómeno tal como se manifiesta en su estado natural; y Transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento en el tiempo, sin alterar sus condiciones existentes



Población y Muestra

Población:

La población de estudio fue de 10 trabajadores, de la tienda novedades Cristhian, Sullana 2022

Muestra:

La muestra del estudio fue la población, es decir los 10 trabajadores por ser más representativa y significativa para la investigación.

Técnicas e instrumentos de Investigación**Técnicas:**

Se utilizó una encuesta cuya estructura estuvo diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio.

Instrumentos:

Se utilizó un cuestionario de preguntas, debidamente estructurada cuyas preguntas sirvieron para recolectar datos de las variables de estudio.

Para su validación se recurrió al “Juicio de Expertos”; y para su confiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach.

Procesamiento y análisis de la información

Los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, versión 25. Los resultados de ese proceso fueron tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; los mismos que fueron apoyados por el programa en Microsoft Excel, para su presentación

Estas figuras y tablas permitieron llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes.

Para efectos de determinar si existe o no relación entre las variables se aplicó la técnica de análisis estadístico del Chi Cuadrado; y para medir la correlación de las variables de utilizó el estadístico de Tau b de Kendall.

7. RESULTADOS

7.1. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla 1

Descripción del liderazgo en la tienda novedades Crithian Sullana 2022

NIVELES	Encuestado	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	2	20.0	20.0
NIVEL REGULAR	6	60.0	80.0
NIVEL ALTO	2	20.0	100.0
Total	10	100.0	

Interpretación:

El 60% de los encuestados señala que el liderazgo en la tienda Novedades Crithian Sullana- 2022, se encuentra en un nivel regular; el 20 % señala que se encuentra en un nivel malo y el 20% señala que se encuentra en un nivel alto

Tabla 2

Descripción del liderazgo democrático en la tienda novedades Crithian Sullana 2022

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	3	30.0	30.0
NIVEL REGULAR	3	30.0	60.0
NIVEL ALTO	4	40.0	100.0
Total	10	100.0	

Interpretación:

El 40% de los encuestados señala que el liderazgo democrático en la tienda Novedades Cristhian Sullana- 2022, se encuentra en un nivel alto; el 30 % señala que se encuentra en un nivel regular y el 30% señala que se encuentra en un nivel alto

Tabla 3**Descripción del liderazgo rienda suelta en la tienda novedades Cristhian Sullana 2022**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	3	30.0	30.0
NIVEL REGULAR	5	50.0	80.0
NIVEL ALTO	2	20.0	100.0
Total	10	100.0	

Interpretación:

El 50% de los encuestados señala que el liderazgo de rienda suelta en la tienda Novedades Cristhian Sullana- 2022, se encuentra en un nivel regular; el30 % señala que se encuentra en un nivel malo y el 20% señala que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 4**Descripción del liderazgo Autocrático en la tienda novedades Cristhian Sullana 2022**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	3	30.0	30.0
NIVEL REGULAR	3	30.0	60.0
NIVEL BUENO	4	40.0	100.0
Total	10	100.0	

Interpretación:

El 40% de los encuestados señala que el liderazgo Autocrático en la tienda Novedades Cristhian Sullana- 2022, se encuentra en un nivel bueno; el 30 % señala que se encuentra en un nivel regular y el 30% señala que se encuentra en un nivel malo.

Tabla 5**Descripción de la variable del desempeño laboral en la tienda novedades Cristhian Sullana 2022**

NIVELES	Encuestado	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	1	10.0	10.0
NIVEL MEDIO	2	20.0	30.0
NIVEL ALTO	7	70.0	100.0
Total	10	100.0	

Interpretación:

El 70% de los encuestados señalan que el desempeño laboral en la tienda Novedades Cristhian Sullana- 2022, se encuentra en un nivel alto; el 20 % señala que se encuentra en un nivel medio y el 10% señala que se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 6**Análisis del rendimiento en tienda novedades Cristhian Sullana 2022**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	1	10.0	10.0
NIVEL ALTO	9	90.0	100.0
Total	10	100.0	

Interpretación:

El 90% de los encuestados señala que el rendimiento en la tienda Novedades Cristhian Sullana- 2022, se encuentra en un nivel alto; el 10 % señala que se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 7**Análisis de las habilidades en la tienda novedades Cristhian Sullana 2022**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NIVEL MALO	2	20.0	20.0
NIVEL REGULAR	5	50.0	70.0
NIVEL BUENO	3	30.0	100.0
Total	10	100.0	

Interpretación:

El 50% de los encuestados, señala que las habilidades en la tienda Novedades Cristhian Sullana- 2022, se encuentra en un nivel regular; el 30 % señala que se encuentra en un nivel bueno y el 20% señala que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 8**Análisis de la motivación en la tienda novedades Cristhian Sullana 2022**

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	5	50.0	50.0
NIVEL MEDIO	4	40.0	90.0
NIVEL ALTO	1	10.0	100.0
Total	10	100.0	

Interpretación:

El 50% de los encuestados señala que las habilidades en la tienda Novedades Cristhian Sullana- 2022, se encuentra en un nivel bajo; el 40 % señala que se encuentra en un nivel medio y el 10% señala que se encuentra en un nivel alto.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 9

Determinar de la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la tienda novedades Cristhian, Sullana-2022

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,500 ^a	30	0.345
Razón de verosimilitud	25.597	30	0.696
Asociación lineal por lineal	0.079	1	0.779
N de casos válidos	10		

a. 42 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Interpretación:

Según la tabla 9, el nivel de significación es 0.345, mayor al 0.05 ($0.345 > 0.05$); por lo tanto, podemos concluir que el liderazgo no existe relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la tienda Novedades Cristhian. Es decir, se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis alternativa.

Tabla 10

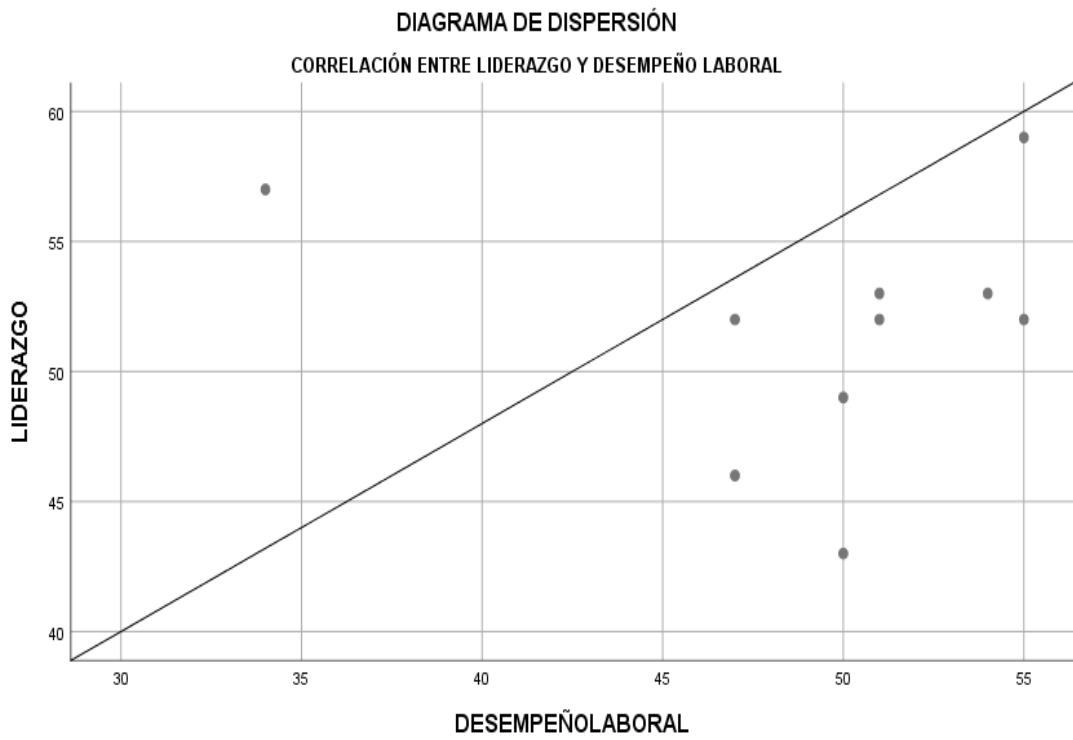
Análisis de correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la tienda novedades Cristhian, Sullana-2022

Correlaciones Liderazgo y desempeño laboral				
			LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1.000	0.268
		Sig. (bilateral)		0.309
		N	10	10
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	0.268	1.000
		Sig. (bilateral)	0.309	
		N	10	10

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 10, el coeficiente de correlación es 0.268; es decir existe una correlación positiva débil entre el liderazgo y el desempeño laboral; pero según el nivel de significancia es 0.309 mayor al 0.05 ($0.309 > 0.05$), por lo tanto, el liderazgo no se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la tienda novedades Cristhian en la ciudad de Sullana

Figura 01



Interpretación

Según el diagrama de dispersión podemos verificar que, entre el liderazgo y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil; es decir ambas variables tienen la misma dirección.

Tabla 11

Especificación de la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral de la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,667 ^a	20	,047
Razón de verosimilitud	24,551	20	,219
Asociación lineal por lineal	,019	1	,890
N de casos válidos	10		

a. 30 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 11, el nivel de significación es 0.047, menor al 0.05 ($0.047 < 0.05$); por lo tanto, se concluye que el liderazgo autocrático si se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la tienda Novedades Cristhian.

Tabla 12

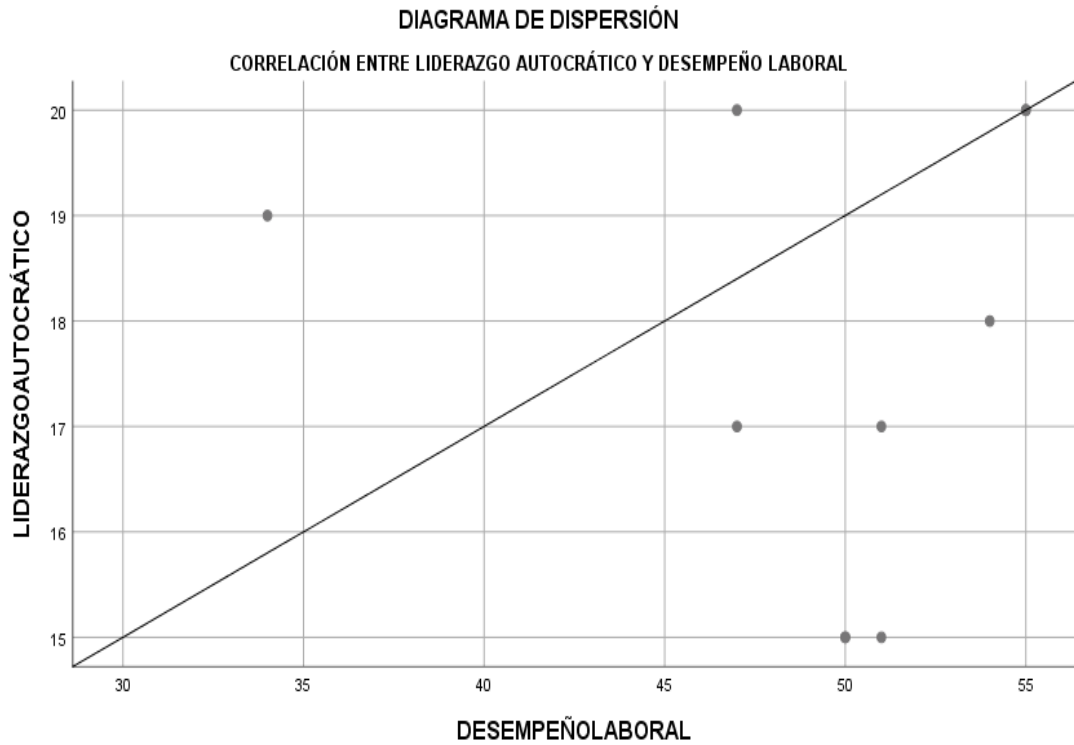
Análisis de correlación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los colaboradores de la tienda novedades Cristhian, Sullana-2022

Correlaciones del liderazgo Autocrático y Desempeño Laboral			
		LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	1	0.203
	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	Sig. (bilateral)	0.452
	N	10	10
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	0.203
	Sig. (bilateral)	0.452	1
	N	10	10

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 12, el coeficiente de correlación es 0.203; es decir existe una correlación positiva débil entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral; pero según el nivel de significancia 0.452 mayor al 0.05 ($0.452 > 0.05$), podemos afirmar que el liderazgo autocrático no se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la tienda novedades Cristhian en la ciudad de Sullana

FIGURA 2



INTERPRETACIÓN:

Según el diagrama de dispersión podemos verificar que, entre el liderazgo y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil; es decir ambas variables tienen la misma dirección.

Tabla 13

Análisis de la relación entre liderazgo de rienda suelta y el desempeño laboral en la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,750 ^a	30	,291
Razón de verosimilitud	26,644	30	,642
Asociación lineal por lineal	,020	1	,887
N de casos válidos	10		

a. 42 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 13, el nivel de significación es 0.291, mayor al 0.05 ($0.291 > 0.05$); por lo tanto, podemos concluir que el liderazgo de rienda suelta no se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la tienda Novedades Cristhian, de la ciudad de Sullana, 2022.

Tabla 14

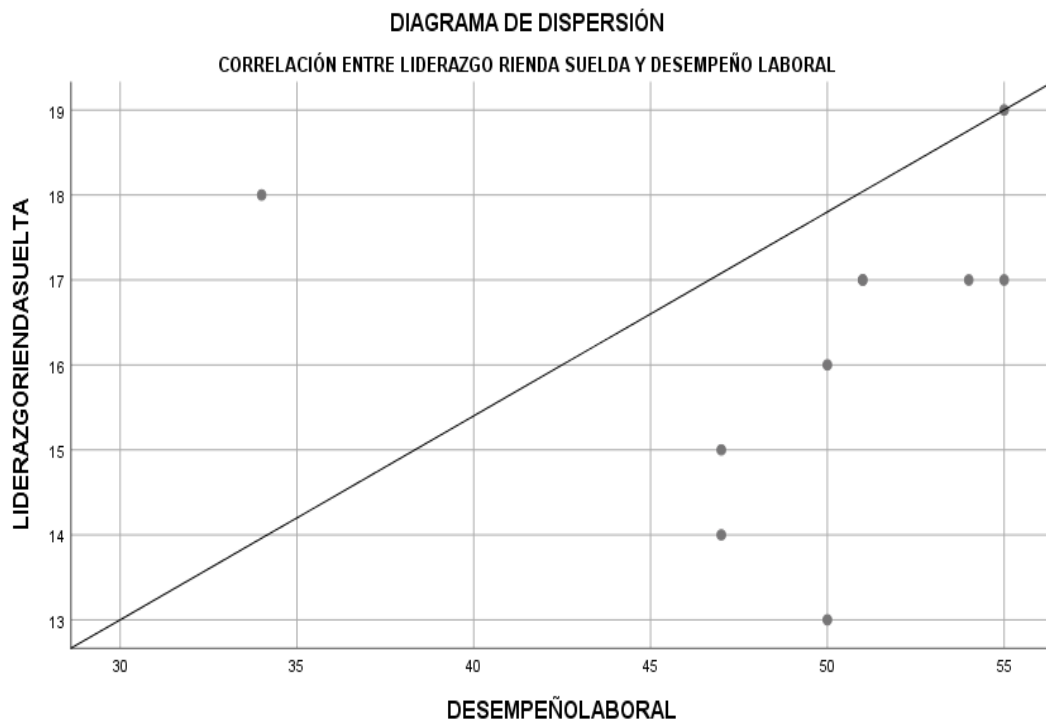
Correlación entre el liderazgo de rienda suelta y el desempeño laboral en la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022

Correlaciones de Liderazgo rienda suelta y Desempeño Laboral				
		LIDERAZGO		
		RIENDA	DESEMPEÑO LABORAL	
		SUELTA		
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO RIENDASUELTA	Coefficiente de correlación	1,000	,400
		Sig. (bilateral)	.	,132
	DESEMPEÑO LABORAL	N	10	10
		Coefficiente de correlación	,400	1,000
		Sig. (bilateral)	,132	.
		N	10	10

INTEPRETACIÓN:

Según la tabla 14, el coeficiente de correlación es 0.400; es decir existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo rienda suelta y el desempeño laboral; pero según el nivel de significancia 0.132 mayor al 0.05 ($0.132 > 0.05$), podemos afirmar que el liderazgo rienda suelta no se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la tienda novedades Crithian en la ciudad de Sullana.

FIGURA 3



INTEPRETACIÓN:

Según el diagrama de dispersión podemos verificar que, entre el liderazgo rienda suelta y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil; es decir ambas variables tienen la misma dirección.

TABLA 15

Identificación de la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,167 ^a	20	,511
Razón de verosimilitud	19,005	20	,521
Asociación lineal por lineal	,376	1	,540
N de casos válidos	10		

a. 30 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con la tabla 15, el nivel de significación es 0.511, mayor al 0.05 ($0.511 > 0.05$); por lo tanto, podemos concluir que el liderazgo democrático no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la tienda Novedades Cristhian, de la ciudad de Sullana, 2022.

TABLA 16

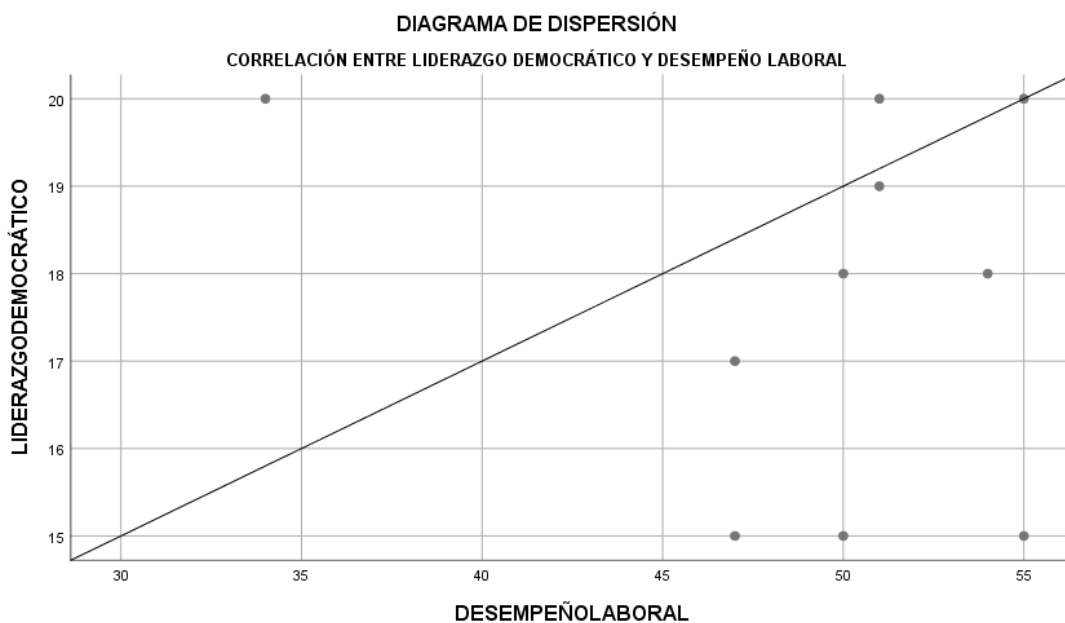
Correlación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022

Correlaciones del liderazgo Democrático y Desempeño Laboral					
INDICADORES		LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	DESEMPEÑO LABORAL		
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Coefficiente de correlación	1,000	,101	
		Sig. (bilateral)	.	,707	
		N	10	10	
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,101	1,000	
		Sig. (bilateral)	,707	.	
		N	10	10	

INTEPRETACIÓN:

Según la tabla 16, el coeficiente de correlación es 0.101; es decir existe una correlación positiva débil entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral; pero según el nivel de significancia 0.707 mayor al 0.05 ($0.707 > 0.05$), podemos afirmar que el liderazgo democrático no se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la tienda novedades Crithian en la ciudad de Sullana

FIGURA 4



INTERPRETACIÓN:

Según el diagrama de dispersión podemos verificar que, entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral, existe una correlación positiva débil; es decir ambas variables tienen la misma dirección.

8. ANALISIS Y DISCUSIÓN

Objetivo general: “Determinar cómo se relaciona el liderazgo y el desempeño laboral de la tienda novedades Christian, Sullana 2022”

Según la tabla 9, el nivel de significación es 0.345, mayor al 0.05 ($0.345 > 0.05$); por ende, podemos concluir que el liderazgo no está relacionado con el desempeño laboral en los trabajadores de la tienda Novedades Cristhian. Es decir, se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis alternativa. De tal forma estos resultados que se obtuvieron coinciden a los de Sánchez (2021), Garca (2019), Arce, Fernández, Pasache y Piña (2019) según estudios concluyeron que existe una relación positiva e influencia entre liderazgo y desempeño laboral. Según Bonifaz, C. (2012) en su libro de Liderazgo empresarial, definición de liderazgo, pág. 12, nos habla que el liderazgo se le relaciona constantemente con definiciones como poder, autoridad y política, pero el estudiante no debería confundirse; debido a que pese dichos términos se hallan vinculados por el nivel de influencia hacia los individuos; el primero controla elecciones, aunque haya resistencia de por medio. De hecho; el liderazgo es un tipo de poder y según Rodríguez (2009) define que el desempeño laboral “Está ligado a la misión, visión, metas y estrategia, debe estar alineado con las metas personales”, asimismo Chiavenato (2010) define al desempeño laboral comoun esfuerzo del individuo en función del valor de recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que éstas dependan del esfuerzo. Este esfuerzo individual está guiado, por un lado, por la capacidad y aptitud del individuo y, por otro lado, por la comprensión de que tiene un papel que desempeñar que debe desempeñar. La evaluación del desempeño es una evaluación sistemática del desempeño del potencial de crecimiento de un individuo. De acuerdo a los resultados y a mi criterio considero el liderazgo una pieza importante dentro de la organización ya que permite direccionar de manera correcta hacia los objetivos deseados de la empresa además de respaldar a sus colaboradores para un buen desempeño laboral.

Objetivos Específico 1: “Describir el liderazgo en los colaboradores de la tienda novedades Cristhian, Sullana 2022”

Según la tabla 1 se tiene que el 20% del personal encuestado opinaron que el liderazgo tiene un nivel alto en la tienda novedades Christian, Sullana- 2021. De tal forma, este resultado coincide con el de Sánchez (2021) quien en su investigación concluyó que si hay un vinculo correlativo entre el liderazgo directivo y desempeño docente profesores de la UGEL de Virú 2020. Según Rosales, C (2010) la necesidad de un líder es obvia y real, y aumenta a medida que las metas del grupo se vuelven más complejas y amplias. Por lo tanto, para organizarse y funcionar como una unidad, los miembros de un grupo eligen un líder. Este individuo es una herramienta del grupo para lograr sus objetivos y sus habilidades individuales son apreciadas cuando son útiles para el grupo. Asimismo, Stoner (1989) en su libro de Administración, Editorial: Pearson Education, 6° Edición, planteó que el estilo de liderazgo se refiere a los diferentes patrones de comportamiento que los líderes prefieren para dirigir e influir en los empleados. De acuerdo a los resultados y a mi criterio considero que el liderazgo es un aspecto clave que se debe fortalecer para que la organización en su totalidad funcione correctamente.

Objetivo específico 2: “Describir el desempeño laboral de la tienda novedades Cristhian, Sullana -2022”

De acuerdo a la tabla 5 se encontró al 70% del personal encuestado que opinaron que el desempeño laboral tiene un nivel alto en la tienda novedades Cristhian, Sullana -2021. De tal forma, este resultado coincide con Mejía Ruédell (2017) lo que resuelve que si existe una relación positiva y directa entre el desempeño laboral y el I.S.T.P. ESSUMIN - Trujillo. Según Alles (2002) define que el desempeño laboral “incluye ir en la dirección correcta, requiriendo más dinámica, requiriendo cambios frecuentes, en términos de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes de los empleados y sus rasgos de personalidad para mejorar el desempeño laboral” .De acuerdo a los resultados y a mi criterio considero que el desempeño

laboral se rige al comportamiento del trabajador de tal manera que este sea eficaz y eficiente en la organización en cuanto a la función encargada.

Objetivo específico 3: Describir del liderazgo Autocrático en la tienda novedades Cristhian Sullana 2022

De acuerdo a la tabla 4 se encontró 40% de los encuestados señalaron que el liderazgo Autocrático en la tienda Novedades Cristhian Sullana- 2021, tiene en un nivel bueno; Asimismo este resultado coincide con el de Según Diaz (2019), en su tesis el autor concluye que existe relación directa entre el estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral, lo que muestra la influencia de la primera variable sobre la segunda variable, además Jiménez (2021), concluye que existe una correlación muy positiva entre las percepciones de los docentes sobre el estilo de liderazgo y la satisfacción de los docentes. Es decir, los docentes tienen una mejor opinión sobre la calidad del trabajo del supervisor. Los gerentes crean un mayor nivel de satisfacción laboral. De acuerdo a los resultados y a mi criterio considero que el liderazgo autocrático se distingue por el hecho de que el control de las actividades y la toma de decisiones están bajo el mando de una sola persona.

Objetivo específico 4: Describir el liderazgo Rienda Suelta en la tienda novedades Cristhian, Sullana 2022

Según la tabla 3 se tiene que 20% del personal opinaron que el liderazgo de rienda suelta en la tienda Novedades Cristhian Sullana- 2021, se encuentra en un nivel alto. De tal forma este resultado coincide con el de Sandoval (2021) concluye que Hay evidencia importante para apoyar lo siguiente: Se muestran modelos de liderazgo transformador, transaccional y laissez-faire. Cada uno de ellos está asociado a la inteligencia emocional. En general, la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo son de gran relevancia entre los profesionales empleados de empresas privadas de la ciudad de Piura. Así mismo, García (2019); concluye que hay un 66% más de coordinación pedagógica efectiva y un 58% más de liderazgo

distribuido, asimismo que los expertos estimas que su jefe los acompaña y apoya para el bienestar de sus actividades; sin embargo, no desempeñan la función de supervisión, así como de evaluación oficial de sus actividades profesionales; no son líderes, por lo que es elemental aclarar cuál es su función y fomentar su identidad. De acuerdo con los resultados y a mi criterio considero que el liderazgo de rienda suelta es un tipo más liberal con el objetivo principal de crear un equipo que pueda trabajar de forma independiente sin la intervención constante del líder. Los líderes juegan un papel más pasivo porque los trabajadores tienen mayor libertad y poder de decisión al establecer metas y proporcionar recursos

Objetivo específico 5: Establecer la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de la tienda novedades Cristhian, Sullana 2021

De acuerdo con la tabla 16, el nivel de significación es 0.511, mayor al 0.05 ($0.511 > 0.05$); por lo tanto, podemos concluir que el liderazgo democrático no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la tienda Novedades Cristhian, de la ciudad de Sullana, 2022. De tal forma, este resultado coincide con el de Diaz (2019) concluye que existe una relación directa entre el estilo de liderazgo y desempeño laboral en la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. Además Sánchez (2021) concluye que existe una correlación entre las dos variables, pues a mayor nivel de liderazgo gerencial, mayor será el nivel de desempeño pedagógico de los docentes de la UGEL de Virú 2020. Según Bonifaz, C. (2012) define Este tipo de líder democrático va desde alguien que no inicia ninguna acción sin la presencia de subordinados hasta alguien que decide sobre algo, pero debe consultar a sus subordinados antes de actuar. Asimismo, Chiavenato (2007) define que el desarrollo del desempeño ha permitido verificar de manera realista y metódica los efectos e hipótesis de la evaluación, como medida de control de calidad, en la selección de personal. De acuerdo con los resultados y a mi criterio puedo concluir que el liderazgo democrático de cierta forma influye de manera negativa ya que no favorece a tomar una decisión de forma participe en la que influyan los miembros de la organización.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

PRIMERA: El Liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la tienda novedades Cristhian-Sullana 2022; debido que el nivel de significación es 0,345, mayor al 0.05; por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

SEGUNDA: El 60% de los encuestados señalaron que el liderazgo en la tienda Novedades Cristhian Sullana- 2022, se encuentra en un nivel regular; el 20 % señala que se encuentra en un nivel malo.

TERCERA: El 70% de los encuestados señalan que el desempeño laboral en la tienda Novedades Cristhian Sullana- 2022, se encuentra en un nivel alto; el 20 % señala que se encuentra medio nivel medio y el 10% señala que se encuentra en un nivel bajo.

CUARTA: Se determinó que el Liderazgo Autocrático si tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la tienda Novedades Cristhian-Sullana 2022; debido que el nivel de significación es 0,047 menor al 0.05 ($0.047 < 0.05$).

QUINTA: Se determinó que el Liderazgo Rienda suelta no tiene relación significativa con el Desempeño Laboral en los colaboradores de la Tienda Novedades Cristhian Sullana; debido que el nivel de significación es 0.291, mayor al 0.05 ($0.291 > 0.05$).

SEXTA: Se determinó que el Liderazgo Democrático no tienen una relación significativa con el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la tienda Novedades Cristhian-Sullana 2022; debido que el nivel de significación es **0.511, mayor al 0.05 (0.511>0.05)**

9.2 Recomendaciones:

PRIMERA: Recomendamos que, aunque no se encontró relación entre el liderazgo y el desempeño laboral, se debe investigar más a fondo otros factores que inciden en el desempeño de la tienda novedades Cristhian y permite dar solución a problemas existenciales. Esto no impide que el jefe se interese más por el liderazgo en la organización, fomentando la motivación, el desempeño y las habilidades para que puedan lograr un mejor desempeño en su trabajo para culminar sus actividades en los plazos establecidos y así optimizar los resultados.

SEGUNDA: El jefe debe cambiar su actitud hacia los colaboradores para que ambas partes tengan una mejor relación y una comunicación más activa, consiguiendo así una visión clara de la misión de la empresa. Además, el jefe debe realizar una formación relacionada con temas de liderazgo, que le permita tener la capacidad de liderar, así como influir en los demás de manera positiva, para concretar el desarrollo del jefe, el trabajo en equipo, entre otros intereses importantes para él y para los empleados de la empresa.

TERCERA: Se recomienda a los empleados tener más compromiso con la tienda, tomar iniciativa para promover el liderazgo, el trabajo en equipo y la participación. Adicionalmente, solicitar capacitaciones internas que les ayuden a entender los objetivos de la tienda, definir la funcionalidad de la tienda y todo, así como talleres de capacitación externos, que les permitan profundizar sus conocimientos y desarrollar efectivamente sus habilidades.

CUARTA: Se recomienda a la empresa a prestar más atención al talento humano que se encuentra allí, ya que este es el motivo de un crecimiento exitoso y competente. Asimismo, implementar una estrategia de

gestión que permita a los empleados completar el trabajo en un tiempo determinado y un método de evaluación del desempeño que ayude a analizar el progreso y el personal de cada empleado de la tienda.

QUINTA: Reconociendo que, no hay relación significativa entre el liderazgo de tienda y el desempeño laboral, no recomendamos abogar por el desarrollo de este estilo de liderazgo ya que dificulta la colaboración empresarial y de los empleados. Impacta negativamente en el desempeño laboral para orientarlos hacia metas claras.

SEXTA: Según los resultados no existe una relación significativamente entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral por ello, se recomienda que el gerente de tienda debe fomentar el desarrollo del liderazgo democrático, ya que este estilo ayuda a desarrollar las habilidades de los trabajadores al aceptar nuevos roles y preparar a los empleados con el apoyo directo de los gerentes comerciales, creando una influencia positiva directa en su desempeño laboral

10. Agradecimiento

Agradecer a Dios, por darme fortaleza y sabiduría, a mi madre Aydee y a mi hermana Diana, brindarme la motivación para perseverar seguir adelante y confiar en mi capacidad de crecer profesionalmente y sobre todo poder seguir luchando por mis metas, Asimismo agradecer a mi profesor asesor de tesis Jorge lujan por haberme guiado en este proyecto en base a su experiencia y sabiduría ha sabido direccionar mis conocimiento

11. Referencias bibliográficas

- Alles (2002) en su libro desempeño laboral recuperado de:
<https://docplayer.es/111383174-Estilos-de-liderazgo-y-el-desempeno-laboral-en-una-empresa-industrial-lima-2017.html>
- Arbaiza F., (2010) en su libro “*Administración y organización, un enfoque contemporáneo*” recuperado de:
https://issuu.com/cengagelatam/docs/adminorgan_issuu
- Aranda, (2021). Tesis *Liderazgo transformacional y desempeño profesional en enfermería en una clínica de Lima, 2021*. Tesis para obtener el título profesional de Lic. en Administración. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79883/Aranda_NJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arce, E. K., Fernández, M., Pasache, R., & Piña Meza, M. R. (2019) en su tesis: *Grado de Supervisión como variable moderadora en el impacto de los estilos de Liderazgo Transformacional y Transaccional en el Desempeño Laboral en empresas del Sector Agroindustrial*”. Tesis para obtener el grado de Maestro Organización y Dirección y de personas. Universidad de Esan Bussiness- Perú recuperado de:
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2099/2019_MAODP_17-1_05_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Bass, B. y Avolio, B. (1997). *Revised manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto: Mind Garden. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72714400022.pdf>.
- Bisetti.,(2015). Tesis *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología. Universidad Cesar Vallejo, Perú, recuperado de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bonifaz,(2012) en su libro “*Liderazgo empresarial*”, México recuperado de:http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Liderazgo_empresarial.pdf
- Blass, (2017). Tesis “*Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017*”. Tesis para obtener el grado académico de: maestro en gestión pública. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11942>
- Campos y Pérez (2006) en su revista “*El diccionario de la real Academia Española: Ayer y Hoy*”, recuperado de: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/26606/El_diccionario_de_la_RAE_%20ayer_y_hoy_2020.pdf?sequence=6
- Covey,S., (1991) en su libro “*El liderazgo centrado en principios, España*” recuperado de:<https://es.scribd.com/doc/48573587/El-Liderazgo-Centrado-en-Principios-Stephen-R-Covey>.
- Cornejo, (2011) en su libro “*Excelencia directiva para lograr la productividad*”, recuperado de: https://0201.nccd.net/1_2/000/000/0ea/14a/Excelencia-directiva-para-lograr-la-productividad---Miguel-Angel-Cornejo.pdf
- Chávez, De las Salas, Bozo., (2014) en su artículo “*Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras*” de Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales de CICAG <file:///C:/Users/divin/Downloads/DialnetCompetenciasGerencialesYDesempenoLaboralEnEmpresas-6430951.pdf>
- Chiavenato,(1993) en su libro: “*Introducción a la teoría general de la administración*”, 7° edición, recuperado de: <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- Chiavenato, I. (2000) en su libro *“Administración de los recursos humanos”, el capital de las organizaciones, 5° edición* recuperado de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administración%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2007) en su libro *“Administración de los recursos humanos”, el capital de las organizaciones, 8° edición* recuperado de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0447.%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%208a.%20%20ed..pdf>
- Chiavenato, I. (2009) en su libro *“Comportamiento organizacional” 2° edición*, recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento organizacional. La dinámica en las organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento%20organizacional.%20La%20dinamica%20en%20las%20organizaciones..pdf)
- Chiavenato, I. (2010) en su libro *“Innovaciones de la administración”* recuperado de: <https://es.scribd.com/document/217487366/Innovaciones-de-La-Administracion-Tendencias-y-Estrategias-de-Los-Nuevos-Paradigmas-Quinta-Edicion-Idalbero-Chiavenato-2010-Mc-Graw-Hill-Recuperado>.
- Díaz Huamán, S. J., (2019) en su tesis *“Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S EIRL periodo-2019”*. Tesis para obtener el título de licenciada en Administración. Universidad Nacional de Cajamarca - Perú recuperado de <http://190.116.36.86/bitstream/handle/UNC/3807/TESISESTILO%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20DESEMPEÑO%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espejo, G. J., (2020) en su tesis *“La motivación y el desempeño laboral, en la empresa: Belén motor’s, Huánuco, 2020”*. Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración Universidad católica los ángeles de Chimbote, Perú recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/19041/M>

[OTIVACION DESEMPEÑO LABORAL ESPEJO ROBLES GILD A JULY.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](#)

Fernández (2004) en su revista electrónica de investigación educativa “*El papel de la inteligencia emocional en el alumnado: evidencias empíricas*” recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/155/15506205.pdf>.

Fortini,(2020) en su tesis “*Clima organizacional y estilos de liderazgo en docentes de un consorcio educativo de Lima en condición de inmovilidad social*” “Tesis para obtener el título profesional de: licenciado en psicología. Universidad Cesar Vallejo Trujillo – Perú recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57990/Fortini_JJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales,(2018) en su revista “*Evaluación del nivel de desempeño de la tutoría en educación secundaria obligatoria: percepción de los propios tutores*” “recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=RU91DwAAQBAJ&pg=PA127&dq=gonzales+2018+desempe%C3%B1o&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi0z9LG8pv4AhVJGLkGHcaMCuwQ6AF6B_AgJEAI#v=onepage&q=gonzales%202018%20desempe%C3%B1o&f=false

Jiménez ,(2021) *Percepción del estilo de liderazgo y la satisfacción docente en las instituciones educativas del Distrito “Alto de la Alianza” de Tacna año 2019*” Tesis para optar grado académico de doctor en ciencias de la educación Universidad Jorge Basadre Grohmann Tacna – Perú recuperado de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4366/101_2021_jimenez_paredes_fe_espg_doctorado_en_ciencias_de_la_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Loayza, (2021) *Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020*”Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57618/Loyza_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Mejía Ruédell Lamela, D. G., (2017) *Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del I.S.T.P. ESSUMIN- TRUJILLO – 2017*. Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo, Piura – Perú recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17562/mejia_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, L. (2009) “Elaboración de la Evaluación del Desempeño con indicadores específicos en cada puesto de trabajo” recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/789/monteza_ia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montoya, (2020) *Evaluación del desempeño laboral en el área académica del Colegio Mendel sede Umacollo, Arequipa 2019*” Tesis para obtener el Grado Académico de Bachiller en: Administración de Empresas. Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa Perú recuperado de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3457/Liliana%20Montoya_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montejo, A. P. ,(2001). Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 2(9).
Recuperado de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38543984/50-51-2-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1647799101&Signature=c-et0WwSEmjvVjhdv~2xTwEXbhGnQLq32a~Wwzt3HWoMsAQJ-6hwb5A~IY9A7L8DU7sVPg4OLpdOwTcocFO5osNNU8OD~G4MpnmBy5mTAvbY~f6r8e8gddKDp5ZSKcxEiazyHFQYLVijCLwdCpJRqnxjPEiAYteqYMGe2S6jRWqPfWaI0um7Pf3G-jvmyUAcBqrAGmRGq5mcWaQ8C4Ed0CMM~iYimF2wh4XV-inDraBTzXf3BVDOVM~jGmp5ZH4FnSC1Wm5am0crjnQF~Zie6aX5snCALYB4XDIfvKi94-9lbedXRovqm9PQ13dyiZnoDo4JblEqviY9~uToNGndYA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

- Ortega, K., (2016) *Liderazgo y desempeño laboral de dos profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia Del Hospital II EsSalud Huánuco-2016*". Tesis para optar el grado de magister en gerencia en servicios de salud. Universidad de Huánuco, Perú recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/260/Informe%20Liderazgo%20y%20desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Parra, A., (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Revista de análisis transaccional y psicología humanista*,(69), 192-202. Recuperado de http://com.aespat.es/Revista/Revista_ATyPH_69.pdf#page=42
- Pilataxi, (2015) *Control interno y la gestión del talento humano en La Unidad Educativa Bilingüe "Cebi" de la ciudad de Ambato*". Tesis para optar el de Título Profesional ingeniera en contabilidad y auditoría CPA, Universidad Técnica de Ambato –Ecuador recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>.
- Quevedo, (2022) *Nivel de motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Yauyucan – 2021*” Tesis para obtener grado de bachiller en Administración. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo Perú recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9251/Quevedo%20Delgado%20Hitler%20Heraldo.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Quaglia y Gutiérrez,(2020) "Teletrabajo direccionado al desempeño laboral"(tesis para obtener título de Lic en administración) Universidad nacional de Piura-Perú recuperado de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2407/FCAD-QUA-GUT-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rodríguez, M., (2019) La Evaluación del Desempeño del trabajador recuperado de <https://www.gestiopolis.com/evaluacion-desempeno-trabajador-una-mirada-desde-consultoria/>
- Reátegui ,(2020) *Desempeño y motivación laboral en docente de la ciudad de Pucallpa, 2020*”. Tesis para optar el título profesional de licenciada en educación primaria. Universidad católica los ángeles de Chimbote, Perú recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/19369/DESEMPEÑO_DOCENTE_REATEGUI_VALERA_ANGGELA_B_RIGGITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosales Ariza, G. (2005). Ensayos, Geopolítica y Geoestrategia, Liderazgo y Poder. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada, recuperado de https://www.academia.edu/15179434/GEOPOL%C3%8DTICA_Y_GEOESTRATEGIA_LIDERAZGO_Y_PODER_ENSAYOS
- Rosales, C (2010), *liderazgo empresarial*, Ciudad de México, Cengage learning cuarta edición recuperado de <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>.
- Runhaar,Wesselink,Wesselink y Mulder (2018) *Towards distributed leadership in vocational education and training schools: The interplay between formal leaders and team members*” recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/322517364_Towards_distributed_leadership_in_vocational_education_and_training_schools
- Sandoval, (2021) Inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura -2021 .Tesis para obtener el grado académico de maestra en psicología con mención en psicología organizacional. Recuperado de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9014/SANDOVAL_EK.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Sonnentag y Frese,(2003) “*Strees in organizations*” recuperado de:
https://kops.unikonstanz.de/bitstream/handle/123456789/11236/sonnentag_frese_2003.pdf?sequence=1
- Stoner, J. (1989) *Administración*, Editorial: Pearson Education, 6° Edición recuperado:https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Sánchez, (2021) *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020*. Tesis para obtener el grado académico de doctora en educación. Universidad Cesar Vallejo Perú recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56463/S%c3%a1nchez_LPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tocto, (2021) *La gestión de calidad y el liderazgo en las MYPE rubro restaurant cevichería de Av. Don Bosco de la ciudad de Piura – distrito de Piura año 2020*” Tesis para optar el título de Lic. en Administración Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Perú. Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/22119/GESTION_DE_CALIDAD_LIDERAZGO_TOCTO_TRONCOS_EDWIN_%20RONAL.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Torres,(2017) *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de trabajadores de la unidad de administración y finanzas de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote, 2017*”.Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión publica .Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12043/torres_if.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ustua, (2021) *Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano – Abancay 2020*”. Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud) Universidad Cesar Vallejo Lima - Perú recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57373/Ustua_HJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Urizar, S. (2016) *Estilos de Liderazgo en el desempeño laboral de los Colaboradores de Restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz*”Tesis para optar el grado académico de Lic. En psicología. Universidad Rafael Landívar-Guatemala recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>.

Villanueva, (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa cynkat S.A.C. AREQUIPA 2019*”Tesis para optar el título profesional de: Licenciada en Comunicación Social con mención en Relaciones Públicas. Universidad Católica de Santa María, Arequipa-Perú recuperado de: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/10529/47.1140.CS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Whetten y Cameron, (2011) *Desarrollo de habilidades directivas*”, 8^o edición, recuperado de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

ANEXOS

12.1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>Relación entre el liderazgo y desempeño laboral de la empresa tienda Cristhian Sullana 2022</p>	<p>Cómo se relaciona el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de la tienda Cristhian Sullana 2022?</p>	<p>H1: El liderazgo si se relaciona significativamente con el desempeño laboral con los trabajadores de la empresa tienda novedades Cristhian Sullana 2022</p> <p>H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la tienda novedades Cristhian Sullana 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo general • Determinar qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores de la tienda novedades Cristhian, Sullana 2022 • Objetivos específicos <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir el liderazgo en los colaboradores de la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022 2. Establecer el desempeño laboral de la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022 3. Especificar la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral de la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022 4. Analizar la relación entre liderazgo de rienda suelta y el desempeño laboral de la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022 5. Identificar la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de la tienda Novedades Cristhian, Sullana-2022 	<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. TIPO: Descriptivo 2. DISEÑO: No experimental – transversal <p>POBLACIÓN Y MUESTRA:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La población de estudio es de 10 personas trabajadores de la tienda novedades Cristhian 2022) 2. La muestra es de 10 personas <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. TECNICAS: Observación y encuestas 2. Instrumentos: Cuestionario



Anexos N°02

UNIVERSIDAD SAN PEDRO Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral, de la tienda novedades Cristhian, de la ciudad de Sullana 2022. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. Hasta 5 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más.

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al liderazgo; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

EL LIDERAZGO

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Acepta las ideas del personal para contribuir con el logro de los objetivos de la empresa?					
2	¿Impulsa la confianza y el respeto entre los miembros de la empresa?					
3	¿Designa los horarios y actividades a los colaboradores de la empresa con la finalidad de que asuman su responsabilidad?					
4	¿Crea un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente para lograr el objetivo de la empresa?					
5	¿Permite que se extralimiten de su confianza?					
6	¿Deja que los demás hagan su trabajo como crean más conveniente?					
7	¿Se genera un probable ausentismo cuando se le necesite?					
8	¿Muestra un cierto desinterés ante los problemas que pueden suceder en la organización?					
9	¿Asume una actitud autoritaria para resolver problema?					
10	¿Supervisa personalmente todas las actividades de la organización?					
11	¿No permite al grupo que se ajuste su propio ritmo de trabajo?					
12	¿Considera innecesario el reconocimiento a los colaboradores de la empresa por su esfuerzo?					

III PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Desempeño laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DESEMPEÑO LABORAL:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Su desempeño en el trabajo es mayor al de sus compañeros?					
2	¿Usted cuida los recursos que son asignados a su área de trabajo?					
3	¿Ejecuta las actividades sin necesitar del personal?					
4	¿Las debilidades del colaborador son asumidas con responsabilidad y sirven para mejorar o fortalecer sus puntos débiles?					
5	¿Emplea la capacidad operativa en la empresa que le lleva a cumplir el desempeño?					
6	¿Se considera metódico en el desempeño que realiza?					
7	¿Ha creado alguna estrategia para lo cual pueda lograr resultados óptimos en su desempeño?					
8	¿Cómo colaborador logra buenos resultados en un tiempo menos esperado?					
9	¿Su empleador o su empresa reconoce su esfuerzo y desempeño como trabajador con incentivos extras por su buen desempeño?					
10	¿Usted como colaborador de la empresa ha cumplido con su meta trazada durante el mes?					
11	¿Usted como colaborador le gustaría ser reconocido por su empresa debido a su buen desempeño?					
12	¿Apuesta en poder pasar la valla y hacer cosas que nadie hace?					

APENDICES

Apéndice 01

Variable: Liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.826	12

Apéndice 2

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
VAR00001	46.6000	22.267	0.000	0.814
VAR00002	47.4000	17.378	0.528	0.858
VAR00003	47.5000	16.278	0.623	0.738
VAR00004	47.2000	20.178	0.255	0.800
VAR00005	47.0000	20.667	0.175	0.811
VAR00006	48.2000	13.511	0.855	0.775
VAR00007	47.5000	21.833	-0.016	0.873
VAR00008	47.4000	19.600	0.405	0.834
VAR00009	47.2000	19.511	0.367	0.797
VAR00010	47.9000	16.100	0.458	0.813
VAR00011	46.9000	21.656	0.084	0.815
VAR00012	46.8000	21.511	0.061	0.798

Apéndice 3

Base de datos variable Liderazgo

VARIABLE DE LIDERAZGO

ID	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12
1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
2	5	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5
3	5	3	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5
4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5
5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	3	5	3
6	5	3	3	4	5	1	4	3	4	1	5	5
7	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5
8	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	5
9	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

Apéndice 4

Variable: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.809	12

Apéndice 5

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
VAR00001	45.7000	24.900	0.614	0.789
VAR00002	44.5000	34.278	0.870	0.792
VAR00003	46.4000	32.489	0.393	0.801
VAR00004	45.1000	26.544	0.736	0.762
VAR00005	44.8000	31.067	0.775	0.773
VAR00006	45.5000	33.389	0.593	0.791
VAR00007	46.0000	26.000	0.854	0.747
VAR00008	45.2000	33.289	0.405	0.800
VAR00009	44.6000	37.600	-0.034	0.821
VAR00010	45.5000	38.278	-0.134	0.837
VAR00011	44.6000	37.378	0.009	0.819
VAR00012	45.5000	30.500	0.655	0.777

Apéndice 6

Base de datos de la variable Desempeño Laboral

VARIABLE DE DESEMPEÑO												
LABORAL												
ID	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12
1	1	4	1	1	3	3	1	4	5	4	5	2
2	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4
3	1	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	3
4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4
5	3	5	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5
6	5	5	3	5	5	3	3	4	5	3	5	4
7	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5
8	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4
9	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4
10	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4

Apéndice 7

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS



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 de la tienda novedades Cristhian Sullana 2022**, 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: CARLOS M. GONZALEZ CHAVEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GERENCIA DE MARKETING Y RR.HH.

TIEMPO 30 CARGO ACTUAL _DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: USP

Objetivo de la investigación: Determinar qué relación existe entre el Liderazgo y desempeño laboral de la tienda novedades Cristhian Sullana 2022.

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: Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la tienda novedades Cristhian Sullana 2022


DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Liderazgo democrático	¿Acepta las ideas del personal para contribuir con el logro de los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Impulsa la confianza y el respeto entre los miembros de la empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Designa los horarios y actividades a los colaboradores de la empresa con la finalidad de que asuman su responsabilidad?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Crea un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente para lograr el objetivo de la empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
Liderazgo De Rienda suelta	¿Permite que se extralimiten de su confianza?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Deja que los demás hagan su trabajo como crean más conveniente?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se genera un probable ausentismo cuando se le necesita?	4	4	4	4	NINGUNA

	¿Muestra un cierto desinterés ante los problemas que pueden suceden en la organización?	4	4	4	4	NINGUNA
Liderazgo autocrático	¿Asume una actitud autoritaria para resolver problema?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Supervisa personalmente todas las actividades de la organización?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿No permite al grupo que se ajuste su propio ritmo de trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera innecesario el reconocimiento a los colaboradores de la empresa por su esfuerzo?	4	4	4	4	NINGUNA
Rendimiento	¿Su desempeño en el trabajo es mayor al de sus compañeros?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Usted cuida los recursos que son asignados a su área de trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Ejecuta las actividades sin necesitar del personal?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Las debilidades del colaborador son asumidas con responsabilidad y sirven para mejorar o fortalecer sus puntos débiles?	4	4	4	4	NINGUNA
Habilidades	¿Emplea la capacidad operativa en la empresa que le lleva a cumplir el desempeño?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se considera metódico en el desempeño que realiza?	4	4	4	4	NINGUNA

	¿Ha creado alguna estrategia para lo cual pueda lograr resultados óptimos en su desempeño?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Como colaborador, logra buenos resultados en un tiempo menos esperado?	4	4	4	4	NINGUNA
Motivación	¿Su empleador o su empresa reconoce su esfuerzo y desempeño como trabajador con incentivos extras por su buen desempeño?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Usted como colaborador de la empresa ha cumplido con su meta trazada durante el mes?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿usted como colaborador le gusta ser reconocido por su buen desempeño ante su jefe?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Apuesta en poder pasar la valla y hacer cosas que nadie hace?	4	4	4	4	NINGUNA

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.			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			SIX NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SIX NO
Validado por: Dr Carlos González Chávez		Fecha: 03/05/2022	
Firma: 	Teléfono: 943656464	Email: cgonzalez@usanpedro.edu.pe	



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 de la tienda novedades Crithian Sullana 2022**, 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: ADMINISTRACION DE EMPRESAS.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33 AÑOS. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación: Determinar qué relación existe entre el Liderazgo y desempeño laboral de la tienda novedades Crithian Sullana 2022.

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.

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la tienda novedades Cristhian Sullana 2022

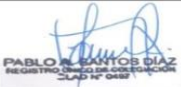
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Liderazgo democrático	¿Acepta las ideas del personal para contribuir con el logro de los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Impulsa la confianza y el respeto entre los miembros de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Designa los horarios y actividades a los colaboradores de la empresa con la finalidad de que asuman su responsabilidad?	4	4	4	4	
	¿Crea un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente para lograr el objetivo de la empresa?	4	4	4	4	
Liderazgo De Rienda suelta	¿Permite que se extralimiten de su confianza?	4	4	4	4	
	¿Deja que los demás hagan su trabajo como crean más conveniente?	4	4	4	4	
	¿Se genera un probable ausentismo cuando se le necesita?	4	4	4	4	

	¿Muestra un cierto desinterés ante los problemas que pueden suceden en la organización?	4	4	4	4	
Liderazgo autocrático	¿Asume una actitud autoritaria para resolver problema?	4	4	4	4	
	¿Supervisa personalmente todas las actividades de la organización?	4	4	4	4	
	¿No permite al grupo que se ajuste su propio ritmo de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera innecesario el reconocimiento a los colaboradores de la empresa por su esfuerzo?	4	4	4	4	
Rendimiento	¿Su desempeño en el trabajo es mayor al de sus compañeros?	4	4	4	4	
	¿Usted cuida los recursos que son asignados a su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Ejecuta las actividades sin necesitar del personal?	4	4	4	4	
	¿Las debilidades del colaborador son asumidas con responsabilidad y sirven para mejorar o fortalecer sus puntos débiles?	4	4	4	4	
Habilidades	¿Emplea la capacidad operativa en la empresa que le lleva a cumplir el desempeño?	4	4	4	4	
	¿Se considera metódico en el desempeño que realiza?	4	4	4	4	

	¿Ha creado alguna estrategia para lo cual pueda lograr resultados óptimos en su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Como colaborador, logra buenos resultados en un tiempo menos esperado?	4	4	4	4	
Motivación	¿Su empleador o su empresa reconoce su esfuerzo y desempeño como trabajador con incentivos extras por su buen desempeño?	4	4	4	4	
	¿Usted como colaborador de la empresa ha cumplido con su meta trazada durante el mes?	4	4	4	4	
	¿usted como colaborador le gusta ser reconocido por su buen desempeño ante su jefe?	4	4	4	4	
	¿Apuesta en poder pasar la valla y hacer cosas que nadie hace?	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 NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: MSC. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.		Fecha: 25 / 04 / 22.	
 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 de la tienda novedades Cristhian Sullana 2022**, 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 qué relación existe entre el Liderazgo y desempeño laboral de la tienda novedades Cristhian Sullana 2022.

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: Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la tienda novedades Cristhian Sullana 2022


DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Liderazgo democrático	¿Acepta las ideas del personal para contribuir con el logro de los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Impulsa la confianza y el respeto entre los miembros de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Designa los horarios y actividades a los colaboradores de la empresa con la finalidad de que asuman su responsabilidad?	4	4	4	4	
	¿Crea un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente para lograr el objetivo de la empresa?	4	4	4	4	
Liderazgo De Rienda suelta	¿Permite que se extralimiten de su confianza?	4	4	4	4	
	¿Deja que los demás hagan su trabajo como crean más conveniente?	4	4	4	4	
	¿Se genera un probable ausentismo cuando se le necesita?	4	4	4	4	
	¿Muestra un cierto desinterés ante los problemas que pueden suceden en la organización?	4	4	4	4	

Liderazgo autocrático	¿Asume una actitud autoritaria para resolver problema?	4	4	4	4	
	¿Supervisa personalmente todas las actividades de la organización?	4	4	4	4	
	¿No permite al grupo que se ajuste su propio ritmo de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera innecesario el reconocimiento a los colaboradores de la empresa por su esfuerzo?	4	4	4	4	
Rendimiento	¿Su desempeño en el trabajo es mayor al de sus compañeros?	4	4	4	4	
	¿Usted cuida los recursos que son asignados a su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Ejecuta las actividades sin necesitar del personal?	4	4	4	4	
	¿Las debilidades del colaborador son asumidas con responsabilidad y sirven para mejorar o fortalecer sus puntos débiles?	4	4	4	4	
Habilidades	¿Emplea la capacidad operativa en la empresa que le lleva a cumplir el desempeño?	4	4	4	4	
	¿Se considera metódico en el desempeño que realiza?	4	4	4	4	
	¿Ha creado alguna estrategia para lo cual pueda lograr resultados óptimos en su	4	4	4	4	

	desempeño?					
	¿Como colaborador, logra buenos resultados en un tiempo menos esperado?	4	4	4	4	
Motivación	¿Su empleador o su empresa reconoce su esfuerzo y desempeño como trabajador con incentivos extras por su buen desempeño?	4	4	4	4	
	¿Usted como colaborador de la empresa ha cumplido con su meta trazada durante el mes?	4	4	4	4	
	¿usted como colaborador le gusta ser reconocido por su buen desempeño ante su jefe?	4	4	4	4	
	¿Apuesta en poder pasar la valla y hacer cosas que nadie hace?	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: 24-04-2022	
Firma: 	Teléfono: 950490644	Email: karinavevv@hotmail.com	