

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



Liderazgo y Desempeño Laboral en las oficinas del rectorado USP
Chimbote, año 2022

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en
Administración

Autor

Carrillo Sánchez, Luis Cristofer

Asesor

Msc. Santos Díaz, Pablo Arnulfo
Código ORCID 0000-0002-8606-3146

Chimbote – Perú

2022

1. Palabras clave

Tema	Liderazgo, desempeño laboral
Especialidad	Administración
Líneas de Investigación	Código OCDE Recursos humanos 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Gestión del talento humano

Keywords

Topic	leadership, job performance
Specialty	Administration
Research line	OECD code Human Resources 5. Social Sciences 5.2 Economy and business Business and Management Human talent management

2. Título

“Liderazgo y Desempeño Laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022”.

“Leadership and Work Performance in the offices of the USP Chimbote rectorate, year 2022”.

3. Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como propósito determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado de la USP Chimbote, año 2022.

Se aplicó como metodología el tipo de investigación no experimental, de diseño descriptivo, correlacional, de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 20 colaboradores en las oficinas del rectorado de la USP y como muestra se tomó el total de colaboradores. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se tomó el cuestionario debidamente estructurado.

Se determinó que existe relación significativa entre liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado de la USP Chimbote, año 2022; debido que el nivel de significancia es 0.003, menor al 0.05; es decir se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

4. Abstract

The purpose of this research study was to determine the relationship between leadership and job performance in the offices of the Rectorate of USP Chimbote, year 2022.

The type of non-experimental research, descriptive, correlational, cross-sectional design was applied as a methodology. The study population was made up of 20 collaborators in the USP rectory offices and the total number of collaborators was taken as a sample. The survey was used as a technique and the properly structured questionnaire was used as an instrument.

It was determined that there is a significant relationship between leadership and job performance in the offices of the rector's office of USP Chimbote, year 2022; because the level of significance is 0.003, less than 0.05; that is, the alternative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected.

INDICE

1. PALABRAS CLAVE	;	Error! Marcador no definido.
2. TITULO	;	Error! Marcador no definido.
3. RESUMEN	;	Error! Marcador no definido.
4. ABSTRAC	;	Error! Marcador no definido.
5. INTRODUCCIÓN.....		1
5.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA:.....		1
5.1.1. Antecedentes:.....		1
5.1.2. Fundamentación científica:		8
5.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:		14
5.2.1. Justificación Teórica:.....		14
5.2.2. Justificación Practica:		15
5.2.3. Justificación metodológica:		15
5.3. PROBLEMA:		15
5.4. CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:..		16
5.4.1. Conceptuación:.....		16
5.4.2. Operacionalización de las variables:		19
5.5. HIPÓTESIS:.....		21
5.5.1. Hipótesis alternativa:		21
5.5.2. Hipótesis nula:.....		21
5.6. OBJETIVOS:.....		21
5.6.1. Objetivo general:		21
5.6.2. Objetivo específico:		21
6. METODOLOGÍA:.....		22
6.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION:.....		22
6.1.1. Tipo:		22
6.1.2. Diseño:.....		22
6.2. POBLACION Y MUESTRA:.....		23
6.2.1. Población:		23

6.2.2. Muestra:.....	23
6.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN:	23
6.3.1. Técnicas:.....	23
6.3.2. Instrumentos:.....	23
6.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:.....	24
7. RESULTADOS:.....	25
7.1. Descripción de resultados:.....	25
7.2. Contrastación de HIPÓTESIS:.....	32
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN:.....	43
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:.....	49
9.1. CONCLUSIONES:	49
9.2. RECOMENDACIONES:.....	50
10. AGRADECIMIENTO:	53
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	54
12. ANEXOS Y APÉNDICES.....	60

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Descripción del liderazgo en las oficinas del rectorado de la USP Chimbote, año 2022.....	25
Tabla 2: Dimensión 1. Extroversión	25
Tabla 3: Dimensión 2. Apertura a la experiencia	26
Tabla 4: Dimensión 3. Cordialidad	27
Tabla 5: Dimensión 4. Responsabilidad	27
Tabla 6: Descripción del desempeño laboral en las oficinas del rectorado de la USP Chimbote, año 2022.....	28
Tabla 7: Dimensión 1. Producción.....	29
Tabla 8: Dimensión 2. Calidad	29
Tabla 9: Dimensión 3. Cooperación	30
Tabla 10: Dimensión 4. Realización	30
Tabla 11: Análisis del chi cuadrado de la relación entre Liderazgo y Desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.....	32
Tabla 12: Describir la correlación entre Liderazgo y Desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.....	33
Tabla 13: Análisis del Chi cuadrado de la dimensión de responsabilidad del liderazgo con el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.....	35
Tabla 14: Determinación de la correlación entre responsabilidad del liderazgo con el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022...36	36
Tabla 15: Análisis del Chi cuadrado del liderazgo con la dimensión producción del desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022...38	38
Tabla 16: Determinación de la correlación entre Liderazgo y producción del desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022	39

Tabla 17: Análisis del Chi cuadrado del liderazgo con la dimensión calidad del desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022... 40

Tabla 18: Determinación de la correlación entre Liderazgo y la dimensión calidad del desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022...41

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de Liderazgo y desempeño laboral.....	34
Figura 2: Diagrama de dispersión dimensión responsabilidad y desempeño laboral	37
Figura 3: Diagrama de dispersión Liderazgo y dimensión producción del desempeño laboral.....	40
Figura 4: Diagrama de dispersión Liderazgo y dimensión calidad del desempeño laboral.....	42

5. Introducción

5.1. Antecedentes y Fundamentación científica

5.1.1 Antecedentes

De acuerdo con Rondón (2020), Para su investigación concluye: que todos los gerentes clasificaron, en el Liderazgo. siendo el más alto, mostrando que 11 de los 39 seguidores califican su liderazgo por encima de 3.31, considerando además la puntuación y escala de calificación, Monitoreo, que la variable desempeño laboral se encuentra en el rango del 69, indicando que corresponde a 27 de los 39 líderes de la tasa de seguidores sus valores son iguales o menores a 3.7 y 31%, se pueden puntuar de acuerdo al valor dado y con una escala definida”.

Mientras Laica (2018), en su investigación realizada concluye que se : identifican el estilo más dominante como el estilo de liderazgo crítico burocracia con un 69.3%, seguido del estilo democrático y el estilo patriarcal entre los menos dominantes los coordinadores y los directores. siendo 21. % y 9.3% divisiones administrativas de la UDLA respectivamente.

Según Ordoñez (2021), hace mención sobre el liderazgo y su impacto en el desempeño de los docentes de secundaria en las instituciones fiscales del estado de Santo Elena, Ecuador, verifico la hipótesis planteada en el estudio, concluyendo que para el desarrollo de cada de la educación de los docentes del campo se logró determinar una falta de liderazgo directo al momento de cumplir con las tareas educativas y lo que provocó el gran impacto en desempeño laboral

que la correlación entre las dos variables inversas fue de 0,092 con una media de 3,29 para la satisfacción laboral y el liderazgo docente mientras que la media para el desempeño docente es de 1,76, por lo que es posible medidas estratégicas para el desarrollo en los estilos de liderazgo del director y actuación pública y el desempeño laboral del maestro.

Por su lado, Morales (2018), realizó dicha investigación donde el autor menciona que el liderazgo y el desempeño laboral son metas claves para una educación de buena calidad, así como ayudar a los maestros y estudiantes a propulsar el rendimiento de formación para el estudiante, donde el 60%, en el que permite que los estudiantes expresen preguntas y inquietudes, el 70% logra mantener la atención de los estudiantes y el interés de los estudiantes hacia su materia, con un 55%, prefieren impartir su lección donde ponen todo su esfuerzo intelectual, donde el docente da una evaluación individual al final de la lección. siendo el 5% la principal influencia en el aula, formando así un ambiente de trabajo con un fuerte impacto pedagógico y académico.

A nivel nacional según Campus y Ludeña (2019), en su estudio Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Librería Crisol S.A.C en el periodo 2017. El propósito de la misma es encontrar métodos efectivos de liderazgo una herramienta valiosa para todos los colaboradores de Librerías Crisol S.A., donde los autores concluyeron que: el liderazgo bien aplicado aumenta la ocupación de cada empleado en los negocios y el logro de metas hacia el éxito como fundamento para una buena diligencia del talento humano y obtener resultados satisfactorios en la empresa Librerías Crisol SAC. identificando que del 16.7 %, son personas con baja capacidad de liderazgo, este mismo grupo se desempeñó peor. Le sigue el 1,7% con nivel de liderazgo medio (regular), el 27,8% con eficiencia laboral regular y el 13,9% con eficiencia laboral. Finalmente, del 1,7% con alta capacidad de liderazgo, el nivel de

efectividad laboral para el 36,1% es eficaz para liderar a los empleados a entregar un servicio de calidad, desafío para el líder es mantener una comunicación asertiva.

En Chachapoyas Rabanal, y Huamán (2019), en su investigación demostró los estilos de liderazgo de los jefes de oficina y desempeño del personal administrativo. La metodología utilizada para este estudio es exploratoria y descriptiva de transformación y transacción. El estudio concluye que: El liderazgo transformacional es prominente, y aunque algunos de estos líderes exhiben un liderazgo transaccional, el liderazgo liberal lo ha demostrado, aunque en pequeña escala. También se evidencia la existencia de colaboradores que, independientemente de la dirección del jefe, asisten a sus compañeros en el logro de sus objetivos. Se concluyó que existe una relación directa entre el liderazgo con un 60,86% y el desempeño laboral con un 73,13 e hipotetizó una diferencia significativa. De igual forma, se observaron altos niveles de desempeño laboral para los trabajadores participantes en la muestra.

De la misma manera Zapana (2021), en su informe de investigación de liderazgo y desempeño Laboral de los Colaboradores de Entretenciones CEC Perú SA.

Words:168

Español

En el cual se utilizaron diseños no empíricos del grado de correlación; y se aplicó un cuestionario de 59 preguntas a una muestra de 70 empleados, como técnica de investigación se aplicó encuestas a los empleados. Los resultados determinaron que hubo una correlación positiva media de 0,625 que, para tener una correlación entre la capacidad de liderazgo y el desempeño laboral en sus resultados

contrastantes, se necesitaba un mejor control y un ausentismo superior en beneficio propio. una organización y también en beneficio de sus empleados, también se recibe un valor de 0.533 lo que confirma que existe una relación directa pero despreciable entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, y valores de 0.533 obtenidos entre el liderazgo transaccional y el de desempeño, que confirma una relación directa pero insignificante, posibilitando resultados que los empleados deben mejorar cada día a través del aprendizaje que la organización trae en todas las direcciones, enfatizando así la recompensa como un factor importante en los negocios.

De acuerdo con Castro y Chávez (2017) „Se llegó a las siguientes conclusiones: a mayor conciencia de la alta dirección, mayor desempeño de los colaboradores. Los líderes con conocimiento operativo e información de calidad entregan mejores colaboradores. Como se observa, la correlación entre liderazgo y desempeño laboral es significativa ($r = .841$ ** $p = 0.01$), sin embargo, están ligados a la producción ($r = .512$ ** $p = .000$), calidad ($r = .675$ ** $p = .000$), cooperación ($r = .62$ $p = .000$), conocimiento ($r = .51$ ** $p = .000$) y creatividad ($r = .50$ ** $p = .000$), de esta manera se asocian positivamente con el liderazgo, logrando así mejoras en el desempeño laboral.

Por otro lado, Lozano y Pinedo (2021), por tanto, el estudio es aplicado, descriptivo y correlacionado, desarrollado según un diseño no empírico; Simultáneamente se muestreó una muestra de colaboradores, representando a toda la población. También se aplicó técnicas contables los autores refieren que para estos dos variables se ha encontrado la relación fuerte positivo debido a la

dificultad de los líderes con su establecimiento de metas en base a comandar y delegar responsabilidades de forma alta y positiva en el desempeño de los empleados, concluyendo que existe una estrecha relación entre el liderazgo organizacional y los compañeros en el desempeño laboral, existe una correlación positiva alta de 0.857 y un nivel de significancia de 0.000, liderazgo personal y desempeño público laboral, existe una correlación positiva alta de 0.799 y un nivel de significancia de 0.000, existe una relación significativa entre liderazgo y desempeño laboral entre empleados, pues según el estadístico Rho de Spearman, hay muestra una correlación positiva alta de 0.80 y un nivel de significancia de 0.000.

A nivel local, Roca (2017), con su estudio: “Relación entre liderazgo y desempeño laboral en la oficina de logística de la Red de Salud del Pacífico Sur, Chimbote – 2017. Para este estudio, se seleccionaron descriptores de diseño de correlación para determinar el grado de influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los empleados de la Oficina de Logística de la Red Pacífico Sur, Chimbote concluyó que: según el análisis de correlación, con base en los datos recopilados, en términos de desempeño laboral, el conocimiento del trabajo y las responsabilidades de desempeño tienen una fuerte influencia directa y positiva, por lo que concluye argumentando que los niveles de liderazgo se definen al 100%; 60 colaboradores consideran el liderazgo del gerente de logística como nivel fijo, el 25% dijo que el nivel de liderazgo y relacionado con el nivel de Desempeño en la oficina de logística, se determinó que el 100%, en un porcentaje mayor, 70 colaboradores reportaron desempeño promedio, de igual manera el 20% fueron muy productivos y el 10% reportó un desempeño deficiente

Según Torres (2017), con su estudio descriptivo: “La influencia del liderazgo gerencial en el desempeño laboral de los empleados de la unidad administrativa y financiera del Tribunal Superior de Santa, Chimbote, 2017. Para investigar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño de los colaboradores se estableció: En general, el liderazgo gerencial se realiza en las unidades administrativas y financieras de la Corte Superior de Justicia Santa Chimbote afectando el desempeño de los empleados colaboradores sobre la capacidad de liderazgo de los servidores públicos, en varios aspectos que consideran medios y débiles. Conclusión: El liderazgo ejecutivo significativamente ($p = 0,002$ y $<0,01$) directamente y moderadamente ($r = 0,515$) el desempeño laboral.

Asimismo, Marín y Blas (2018), con su trabajo de investigación no experimental: “Liderazgo gerencial y el desempeño laboral docente de la universidad San Pedro Chimbote. Se buscó determinar el grado de relación entre las variables de liderazgo y el desempeño docente en la USP Chimbote, se realizó un estudio no empírico con enfoque cuantitativo, se utilizó el diseño de estudio correlacional como Encuesta, técnicas de estadística observacional e instrumental, cuestionarios validados y listas de comparación, aplicados a una muestra de 30 docentes de la Secretaría de Artes y Deportes, arrojó los siguientes resultados: Se valida la relación entre el liderazgo de la Dirección General y el desempeño docente de la USP, con significancia moderada. Concluyendo que el 80% de los trabajadores encuestados siente medianamente satisfecho el proceso de gestión del desempeño de los miembros de su equipo, el 20% de los encuestados califica su percepción como satisfecha con esta variable, lo que lleva a resaltar que ningún empleado ve el liderazgo gerencial como insatisfecho. En términos de desempeño de la facultad, el 87% tenía un conocimiento promedio del contenido de sus lecciones, lo que se relacionó significativamente con el liderazgo de la alta gerencia de la universidad.

Finalmente, Macedo, Chávez, Gabriel, y Macedo (2017), concluyeron que: hay relación significativa entre los estilos de liderazgo del director y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas que actualmente se encuentran en estudio. El liderazgo guiado es el estilo más dominante, seguido del liderazgo transaccional. Por lo tanto, la evolución del rendimiento de los profesores es en parte consistente con los requerimientos pedagógicos. En cuanto a los estilos de liderazgo de los directores, esta guía se destaca, cubriendo más de la mitad del total (52.8), niveles críticos de efectividad instruccional, ya que el 54.4% encuestado también presentado nuestro lo mismo.

5.1.2 Fundamentación científica

Liderazgo

La definición de liderazgo que según el diario Blog gestión (2016), concibe el liderazgo como una capacidad humana y su desarrollo permite a quien la ejerce influir en sus colaboradores para lograr metas que permitan a la organización atender sus necesidades. Su objetivo es maximizar el potencial de la empresa y de sus empleados. El líder reemplaza al jefe.

Cornejo (2008), define: “El liderazgo es la fuerza vital detrás de toda organización exitosa. Cuando analiza a un líder, lo ve como alguien capaz de involucrar a sus colaboradores en la acción, descubriendo y desarrollando un nuevo rol de liderazgo como elemento de éxito. (pág. 28)

Importancia del Liderazgo

Las organizaciones en las que sus trabajadores tienen liderazgo son adecuadas y necesarias ya que conducirán a los colaboradores a realizar sus actividades. personas que pueden hacer su trabajo sin más explicaciones; en cambio, hay otros que necesitan dirección constante.

Los líderes son importantes no solo por su capacidad de dirigir y guiar a un equipo, sino especialmente por su capacidad de optimizar sus conocimientos y habilidades, alcanzar los objetivos institucionales, ser mejores personas y sobre todo formar nuevos líderes. (pág. 35)

En este análisis se puede demostrar que, en un rol de liderazgo, la persona está en constante evolución para desarrollar y optimizar su capacidad de suscitar acciones y actitudes en los demás y ganar la cooperación entusiasta de los trabajadores para lograr logros institucionales. metas.

Dimensiones del Liderazgo

Las dimensiones de Liderazgo que, según Goleman, Boyatzis y McKee (2016), En su libro “El Líder Resonante, Crea Más” según la teoría del Gran Hombre, señala claramente que una de las habilidades de un líder es manejar bien sus emociones para promover emociones positivas en el grupo, esto repercute en un buen trabajo. medioambiente. Y presenta sus 5 rasgos: a) Rasgo de extraversión. Personifica la base para la inclusión social, para ser aceptado por los demás en cualquier situación, tiende a no quedarse solo. b) Los rasgos iniciales de la experiencia. Interpretar y prever cambios y poder experimentar situaciones nuevas, amar la variedad, actuar con independencia, originalidad e imaginación. c) rasgo de habilidad agradable. Deseo de compartir con los miembros de su

equipo, de recibir y comprender sus opiniones. d) Características de la responsabilidad.

Tipos de Liderazgo

De acuerdo a los tipos de Liderazgo según Robbins y Coulter (2010), para un liderazgo situacional, de acuerdo a ámbito que rodea a las personas a cuáles se va a liderar existen tres tipos de liderazgo: 1) Estilo autocrático. -No cuentan las opiniones de los demás., En cualquier circunstancia y ante cualquier hecho las decisiones son las suyas sin consultar a nadie. 2) Estilo democrático. - Permite que los colaboradores participen con sus opiniones y expectativas para lograr consensos, donde se pueda, de lo contrario el líder toma la decisión final. 3) Estilo Laissez-Faire. -Es un liderazgo totalmente permisible, los colaboradores están son libres para decidir cómo realizar sus tareas, la participación del líder es casi nula.

Desempeño laboral

Presentamos la siguiente variable como definición del desempeño laboral, según Carpio (2019), determinar cuál es la postura, productividad y estilo del colaborador en el desempeño del trabajo en su cargo y en el cumplimiento oportuno de sus responsabilidades. Volumen requerido y características de los bienes y/o servicios solicitados. Debe entenderse que la evaluación del desempeño en el trabajo, como procedimiento asignado, identifica e informa al colaborador de su estado y lo compara con lo que tiene que cumplir en el trabajo. (pág. 37)

La eficiencia en el trabajo es la actitud de los colaboradores de trabajar para lograr las metas establecidas, actitud que se transforma en táctica para lograr el bien común de todos los empleados. Las empresas deben gestionar los talentos, habilidades y expectativas propias y de sus empleados, optimizarlos y prevenir circunstancias adversas para la empresa. (Chiavenato, 2008)

Importancia del Desempeño laboral

La importancia del desempeño laboral según Carrera (2017), el desempeño laboral es muy importante para las empresas u organizaciones, ya que este puede demostrar el desarrollo de habilidades de los trabajadores debido al objeto más valioso del puesto y así elevar el desempeño empresarial. La mejor manera de aumentar el desempeño de los empleados es brindarles un buen ambiente de trabajo y que los estimule continuamente, es por eso que tenemos que utilizar diferentes métodos que nos permitan comunicarnos, entregar mayores compromisos, así como recompensar y recompensar las metas de logro o productividad. (pág. 30)

Dimensiones del Desempeño Laboral

Los aspectos del desempeño se reflejan en el compromiso de trabajo. obligación El compromiso es una determinación personal (de los empleados). Es algo intrínseco y es un plus para lograr una calidad óptima, porque lleva a desarrollar todas las habilidades y conocimientos y lograr más de lo que se ofrece. . Coens, citado por (Vega, 2007, p.20)

Las dimensiones del desempeño se reflejan en el compromiso de trabajo. obligación El compromiso es una determinación personal (de los empleados). Es algo intrínseco y es un plus para lograr una calidad óptima, porque lleva a desarrollar todas las habilidades y conocimientos y lograr más de lo que se ofrece. Coens, citado por (Vega, 2007, p.20)

Para Ivancevich (2012) en su libro “Administración de Recursos Humanos” explica los siguientes factores:

- 1) Producción: Exactamente si el oficial de servicio completa la tarea asignada dentro del tiempo requerido. calidad, conocimiento práctico, cooperación, creatividad y logro.
- 2) Calidad. Se le medirá en base al cuidado y dedicación que muestre en su trabajo.
- 3) Conocimiento de las obras: facilidad de expresión en relación al conocimiento de las materias en relación con su función.
- 4) Cooperación: el grado de relaciones interpersonales con los compañeros.
- 5) Creatividad: la capacidad de sugerir o realizar mejoras que te ayuden a maximizar tu trabajo.
- 6) Realización: es la búsqueda e interés por adquirir nuevos conocimientos que ayuden a crecer como persona, en la profesión y en el trabajo.

Métodos del desempeño laboral

Para utilizar métodos de evaluación del desempeño, se describe como método de evaluación, según Ivancevich (2012), defendido, en el libro “Gestión de Recursos Humanos”, que, al construir un proceso para evaluar el desempeño de los empleados, se pueden utilizar muchos desempeños diferentes. programas de evaluación con diferentes métodos organizativos para cada programa. Es necesario adaptar el programa al contexto real del grupo de empleados analizado para llegar a resultados claros y precisos. Las revisiones de los empleados son más un medio para lograr algo que un programa. Revisión de Desempeño Profesional 90: En esta evaluación, coordinamos objetivos y competencias. El logro de metas está ligado a aspectos documentados y habilidades analizadas para desarrollarlas.

La Evaluación de Desempeño 270: fue creada para eliminar la falta de objetividad en el proceso de evaluación 90 o 180, además de la evaluación de los superiores y la evaluación de los propios colaboradores, de los integrantes de su equipo, de su grupo o de sus subordinados, si hay alguno asista.

Evaluación del desempeño profesional 360°: este es un enfoque de todos los empleados. Es una herramienta cada vez más utilizada por las empresas. Evaluación del desempeño mediante escala gráfica: el método utilizado y popularizado es más importante por su facilidad de implementación. Pero hay que tener mucho cuidado al aplicarlo para evitar que la falta de objetividad y las opiniones sesgadas del revisor influyan en la conclusión.

Escala de gráfico continuo: este es un tipo de escala de calificación, que solo determina el desempeño laboral del empleado en función de algunas nociones extremas, la evaluación del desempeño laboral carece por completo en el extremo y, por otro lado, un desempeño fenomenal.

Escala gráfica semicontinua: evalúa el desempeño como una variable con cambios graduales o incrementales y no solo con extremos.

Escala discontinua gráfica: tratando de cuantificar la calificación de desempeño y de esta manera normalizar a estándares cualitativos u ordinales anteriores, por ejemplo, una mala calificación para un valor numérico es 1, etc. (pág. 40-45)

5.2. Justificación de la investigación

5.2.1 Justificación teórica

En el nivel teórico, este estudio permitirá comprender el estudio del liderazgo en las oficinas de la USP y también la relación con el desempeño de los colaboradores administrativos de la USP.

5.2.2 Justificación social

A nivel de la sociedad, la investigación de la construcción proporcionará información sobre el contexto en el que el liderazgo está intrínsecamente ligado al desempeño de los empleados en la organización, ya que esto puede generar logros o no y resultados negativos en términos de estabilidad y

beneficios dependiendo de las necesidades y funciones que cumplirán. permitirles alcanzar niveles efectivos de desempeño y continuidad de la flexibilidad laboral.

5.2.3 Justificación Práctico

A nivel práctico, en este nivel se identificarán aspectos importantes relacionados con el liderazgo y el desempeño laboral, se analizarán las condiciones del ambiente laboral, así como se realizará un análisis bidireccional de variables para los empleados.

5.2.4 Justificación metodológica

A nivel metodológico se hará a través de herramientas de recolección de datos dependiendo de la naturaleza y comportamiento de las variables en estudio, así como de la naturaleza de la organización.

5.3. Problema

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.

Liderazgo

5.4.1 Definición Conceptual

La Conceptuación de Liderazgo: acumular habilidades y conocimientos de los diferentes niveles de gestión, para la Administración en particular para todo lo que necesita de un grupo de colaboradores para lograr una mayor

productividad y alcanzar la excelencia aguda (Goleman, Boyatzis y McKee, 2016)

Definición Operacional

El liderazgo es fundamental para lograr mejores resultados, porque incide en el comportamiento de la organización, por eso se debe contar con personas que sepan liderar positivamente en el equipo. Un buen líder debe saber aprovechar lo mejor de cada persona de su equipo y trazar planes individuales para el bien de la organización.

Definición conceptual de las dimensiones

1. Extroversión: los extrovertidos tienden a ser extrovertidos, alegres y bien fundamentados en el habla.

Indicadores: a) sociable, b) alegre, c) facilidad de palabras.

2. Apertura a la experiencia: indica el nivel de apertura de una persona, probar cosas nuevas, apertura al cambio, ser más creativo y desarrollar tolerancia.

Indicadores: a) apertura al cambio, b) creatividad, c) tolerancia.

3. Cordialidad: Las personas con la cualidad de la simpatía son aquellas que se caracterizan por su apoyo, confiabilidad, ya la vez su sensibilidad hacia los demás.

Indicadores: a) solidaridad, b) confianza, c) sensibilidad.

4. Responsabilidad: la virtud es aquella que forma parte de la ética de un individuo inteligente y que aspira a la excelencia sobre la base de una ética basada en la necesidad del éxito, la constancia y el rigor y la toma de decisiones y obligaciones. Indicadores: a) necesidad de éxito, b) autodisciplina, c) control, d) imposición.

Desempeño Laboral

5.4.2 Definición Conceptual

El concepto de desempeño laboral: el desempeño es situacional. Expectativas de reconocimiento y compensación que obtienen los colaboradores y siguen los requerimientos individuales de cada persona y la dirección de esfuerzo establecida por el colaborador. (Iván Cevich, 2012)

Definición Operacional

Es el resultado después de completar las actividades ordenadas en el lugar de trabajo de la organización.

Definición conceptual de las dimensiones

1. Producción: el impulso para agregar valor a través de la producción y distribución de bienes y servicios.

Indicadores: a) Cantidad.

2. Calidad: especifica qué tan dispuesta está una entidad a satisfacer o no necesidades explícitas de acuerdo a ciertos valores preestablecidos.

Indicadores: a) Esmero.

3. Cooperación: Conjunto de actividades utilizadas para resolver un problema de forma cooperativa y alcanzar un objetivo común.

Indicadores: a) jefe, b) compañero de trabajo, c) subordinado.

4. Realización: se refiere a la acción y resultado de haber logrado o hecho, al lograr algo o al hacer algo.

Indicadores: a) Personal, b) Profesional, c) Laboral.

A continuación, presentamos la matriz de actividad variable:

Matriz de Operacionalización de las variables

Variable 1: Liderazgo

Variable 2: Desempeño laboral

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<u>VARIABLE</u> Liderazgo	El liderazgo, conjuntos de actividades para desarrollar talentos a fin de promover en cada trabajador el cumplimiento de las metas institucionales a través de la renovación y adaptación. (Goleman, Boyatzis y McKee, 2016)	El liderazgo es fundamental para lograr mejores resultados, porque incide en el comportamiento de la organización, por eso se debe contar con personas que sepan liderar positivamente en el equipo con colaboradores dedicados.	Extroversión	sociabilidad	1
				Alegría	2
				Facilidad de palabras	3
			Apertura a la experiencia	Apertura al cambio,	4
				Creatividad	5
				Tolerancia	6
			Cordialidad	Solidaridad	7
				Confiabilidad	8
				Sensibilidad	9
			Responsabilidad	Necesidad de éxito	10
				Autodisciplina	11
				Control	12
				Imposición	13

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<u>VARIABLE:</u> DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño es situacional con expectativas de reconocimiento y compensación que obtienen los colaboradores y siguen los requerimientos individuales de cada persona y la dirección de esfuerzo establecida por el colaborador. (Iván Cevich, 2012)	El desempeño laboral es de vital importancia ya que afecta las metas de la organización y su productividad, se define como la calidad del servicio que brindan los empleados en la organización,	Producción	Cantidad	14
			Calidad	Esmero	15
			Cooperación	Superior	16
				Colegas	17
				Colaboradores	18
			Realización	Personal	19
				Professional	20
				Laboral	21

a. Hipótesis

Hipótesis Alternativa

H1: El Liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Hipótesis Nula

H0: El Liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

b. Objetivos

Objetivo general

- Describir la relación que existe entre Liderazgo y Desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022

Objetivos específicos

- Definir el nivel de Liderazgo que hay en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.
- Especificar el nivel de Desempeño Laboral que hay en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.
- Analizar la relación existente entre la dimensión responsabilidad del liderazgo con el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.
- Determinar la relación existente entre Liderazgo con la dimensión producción del Desempeño Laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.
- Determinar la relación existente entre el Liderazgo con la dimensión calidad del Desempeño Laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

2. Metodología

a. Tipo y Diseño de Investigación

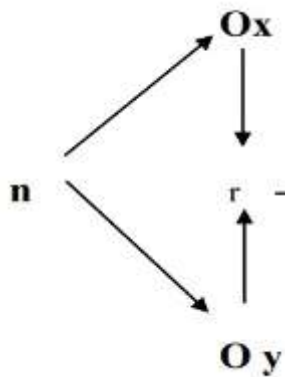
Tipo

Se utilizó el diseño no experimental, transaccional y correlacional para realizar la mencionada prueba y no a la manipulación sobre las variables de este estudio, con el fin de realizar la adquisición de opinión y conciencia en su realidad original.

Diseño de la Investigación

Es correlacional descriptiva por que se determinó la relación significativa entre las variables Liderazgo y Desempeño Laboral con certeza estadístico (Hernández, Fernández y Baptista 2014).

Corresponde al tipo transaccional al analizar la información investigada en un periodo establecido.



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Liderazgo)

Oy = Variable 2 (Desempeño Laboral)

r = Relación entre las dos variables

b. Población – Muestra:

Población:

De acuerdo con Castillo (2018) citado por Campos y Ludeña (2019), definen "población como un conjunto cohesionado que tiene las mismas cualidades que pueden caracterizarse o derivarse de otras poblaciones". Población: son los administrativos de las oficinas del rectorado USP Chimbote en el año 2022 siendo en total 20 entre el rector, los directivos y las secretarías.

Muestra:

Para Arias (2012), "es un subconjunto representativo y limitado de la población disponible seleccionada de una población mayor". (pag.83). de esta manera se permite el estudio y el análisis de la situación problemática mediante la utilización de los instrumentos de investigación. La muestra de los trabajadores administrativos estará conformada por la misma población de trabajadores administrativos siendo 20 colaboradores.

c. Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnicas:

Las técnicas en base a la recolección de datos permitieron brindar información confiable durante el proceso de investigación basándose en cuestionarios de preguntas tal como lo menciona Yuri y Urbano (2006), "En la investigación con encuestas, se refiere a un método en el que un grupo de individuos proporciona información directamente al investigador"

Instrumentos:

Se utilizaron encuestas como instrumento, ya que son un instrumento de recogida de datos rigurosamente estandarizado que utiliza la escala de Likert para operacionalizar las variables objeto de observación e investigación. Por lo tanto, las preguntas de un cuestionario sirven como indicadores de cada variable de la

investigación. Para la validación se empleó “Juicio de Experto” y para la confiabilidad se utilizó el sistema de alfa de crombach probando así la calidad y un lenguaje adecuado como instrumento aplicable o aceptable.

d. Procesamiento y análisis de la información

La información recogida se analizó mediante el programa SPSS, versión 25.

En este procedimiento, los datos se tabularon, analizaron e interpretaron mediante tablas y figuras estadísticas debidamente construidas, que se apoyaron en la aplicación Microsoft Excel para su presentación.

Estas cifras y tablas permitieron extraer conclusiones y formular sugerencias adecuadas. Se utilizó el método de análisis estadístico Chi-cuadrado para evaluar si existe o no una relación entre las variables, y la Tau b de Kendall para determinar si existe o no una correlación entre las variables.

3. Resultados

7.1. Descripción De Resultado

Tabla 1.

Descripción del liderazgo en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Respuesta	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	20.0	20.0
Medio	14	70.0	90.0
Alto	2	10.0	100.0
Total	20	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración el autor

Interpretación:

El 70% de los encuestados en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022., señalan que el liderazgo se encuentra en un nivel medio, el 20% en un nivel bajo; y el 10% en un nivel alto.

Tabla 2.

Dimensión 1. Extroversión

Respuestas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	15.0	15.0
Medio	8	40.0	55.0
Alto	9	45.0	100.0
Total	20	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración el autor

Interpretación:

El 45% de los encuestados en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022., señalan que la dimensión extroversión se encuentra en un nivel alto, el 40% en un nivel medio; y el 15% en un nivel bajo.

Tabla 3.

Dimensión 2. Apertura a la Experiencia

Respuestas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo Medio	1	5.0	5.0
Alto Total	14	70.0	75.0
Fuente: Base de datos SPSS	5	25.0	100.0
Elaboración el autor	20	100.0	

Interpretación:

El 70% de los encuestados en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022, señalan que la dimensión apertura a la experiencia se encuentra en un nivel alto, el 25% en un nivel medio; y el 5% en un nivel bajo.

Tabla 4.

Dimensión 3. Cordialidad

Respuestas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pésimo	4	20.0	20.0
Regular	8	40.0	60.0
Bueno	8	40.0	100.0
Total	20	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración el autor

Interpretación:

El 40% de los encuestados en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022., señalan que la dimensión cordialidad se encuentra en un nivel bueno, el 40% señala que hay un nivel regular y el 20% en un nivel pésimo.

Tabla 5.

Dimensión 4. Responsabilidad

Respuestas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	5.0	5.0
Medio	7	35.0	40.0
Alto	12	60.0	100.0
Total	20	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración el autor

Interpretación:

El 60% de los encuestados en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022., señalan que la dimensión responsabilidad se encuentra en un nivel alto, el 35% señala que hay un nivel medio y el 5% en un nivel bajo.

Tabla 6.

Descripción del Desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Respuestas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	25.0	25.0
Medio	13	65.0	90.0
Alto	2	10.0	100.0
Total	20	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración el autor

Interpretación:

El 65% de los encuestados en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022., señalan que el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio, el 25% señala que hay un nivel bajo y el 10% en un nivel alto.

Tabla 7.

Dimensión 1. Producción

Encuestados	Respuestas	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pésimo	4	20.0	20.0
Regular	12	60.0	80.0
Bueno	4	20.0	100.0
Total	20	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración el autor

Interpretación:

El 60% de los encuestados en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022., señalan que la dimensión producción se encuentra en un nivel regular, el 20% en un nivel alto y el 20% en un nivel pésimo.

Tabla 8.

Dimensión 2. Calidad

Respuestas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	20.0	20.0
Medio	10	50.0	70.0
Alto	6	30.0	100.0
Total	20	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración el autor

Interpretación:

El 50% de los encuestados en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022., señalan que la dimensión calidad se encuentra en un nivel medio, el 30% en un nivel alto y el 20% en un nivel bajo.

Tabla 9.

Dimensión 3. Cooperación

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	10.0	10.0
MEDIO	7	35.0	45.0
ALTO	11	55.0	100.0
Total	20	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración el autor

Interpretación:

El 55% de los encuestados en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022, señalan que la dimensión cooperación del desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, el 35% en un nivel medio y el 10% en un nivel bajo.

Tabla 10.

Dimensión 3. Realización

Respuestas	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	20.0	20.0
Medio	5	25.0	45.0
Alto	11	55.0	100.0
Total	20	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración el autor

Interpretación:

El 55% de los encuestados en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022, señalan que la dimensión cooperación del desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, el 25% en un nivel medio y el 20% en un nivel bajo.

7.2. Contrastación de Hipótesis

Tabla 11

Análisis del chi cuadrado de la relación entre Liderazgo y Desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,328 ^a	4	0.003
Razón de verosimilitud	13.209	4	0.010
Asociación lineal por lineal	0.668	1	0.414
N de casos válidos	20		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración el autor

Interpretación

De acuerdo a la tabla 11 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.003 < 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula; es decir el liderazgo si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Tabla 12

Describir la correlación entre Liderazgo y Desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022

		Correlaciones		
			Liderazgo	Desempeño o laboral
Liderazgo		Coeficiente de correlación	1.000	,403*
		Sig. (bilateral)		0.023
		N	20	20
Tau_b de Kendall	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,403*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.023	
		N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

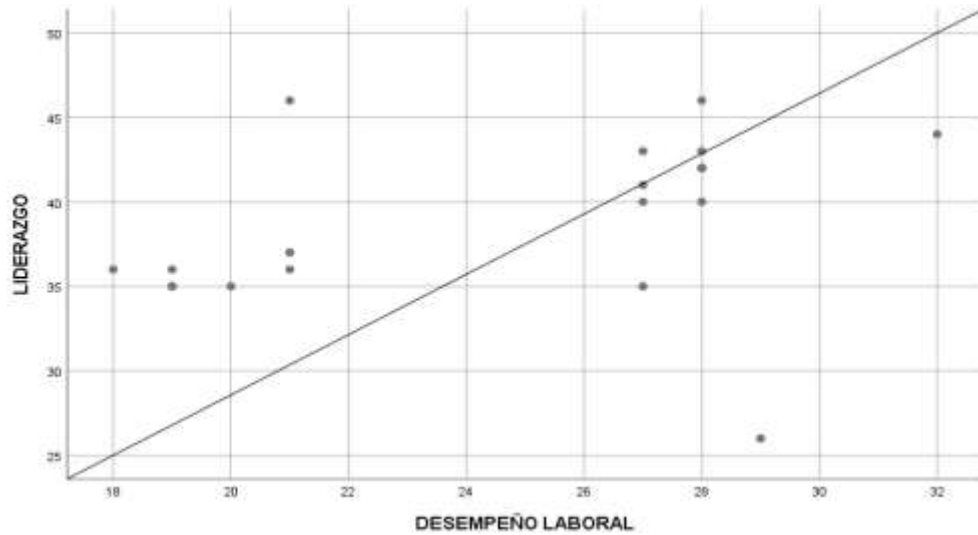
Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración el autor

Interpretación

Así mismo, en la tabla 12 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.403, lo que significa que entre las variables liderazgo y desempeño laboral, existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.023 < 0.05$), se puede concluir que el liderazgo si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las oficinas del rectorado de la USP, año 2022.

Figura 1:

Diagrama de dispersión: liderazgo y desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.



Interpretación:

Según la Figura 1, se demuestra que la correlación entre las variables de estudio: liderazgo y desempeño laboral es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 13

Análisis del Chi cuadrado de la dimensión responsabilidad del liderazgo con el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	70,667 ^a	35	0.000
Razón de verosimilitud	50.183	35	0.046
Asociación lineal por lineal	3.710	1	0.054
N de casos válidos	20		

a. 48 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración el autor

Interpretación

De acuerdo a la tabla 13 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula; es decir la dimensión responsabilidad si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Tabla 14

Describir la correlación entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022

Correlaciones				
		Dimens ión responsabil Desempeño		
		idad	Laboral	
Tau_b de Kendall	Dimens ión responsabil idad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 20	,533 0.003 20
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,533** 20	1.000 0.003 20

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

Fuente:

Base de datos SPSS

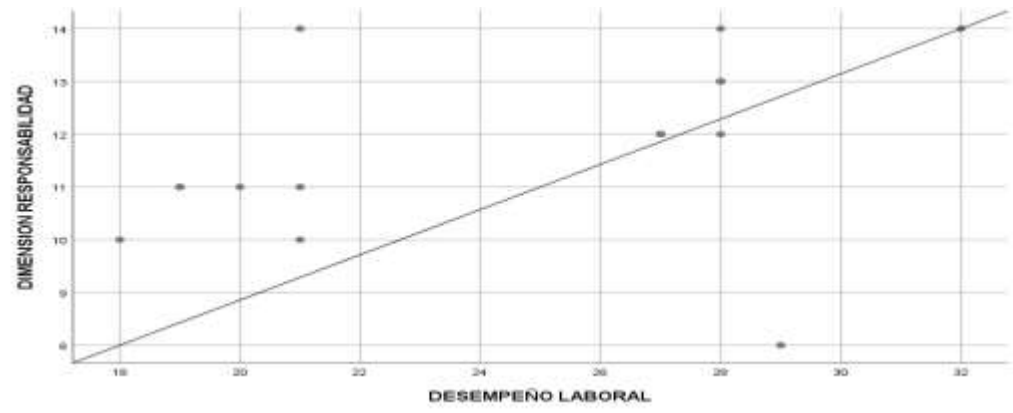
Elaboración el autor

Interpretación:

Así mismo, en la tabla 14 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.533, lo que significa que entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral, existe una correlación positiva media. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.003 < 0.05$), se puede concluir que la dimensión responsabilidad si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Figura 2

Diagrama de dispersión: dimensión responsabilidad y desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.



Interpretación:

Según la Figura 2, se demuestra que la correlación entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 15

Análisis del Chi cuadrado del liderazgo con la dimensión producción del desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,778 ^a	18	0.470
Razón de verosimilitud	19.282	18	0.375
Asociación lineal por lineal	1.702	1	0.192
N de casos válidos	20		

a. 30 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración el autor

Interpretación

De acuerdo a la tabla 15 el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.470 >0.05); por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna; es decir el liderazgo no se relaciona significativamente con la dimensión producción del desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Tabla 16

Determinación de la correlación entre Liderazgo y la dimensión producción del desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022

Correlaciones				
			Liderazgo	Dimens ión producción
Tau_b de Kendall	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	0.257
		Sig. (bilateral)		0.176
		N	20	20
	Dimens ión producción	Coefficiente de correlación	0.257	1.000
		Sig. (bilateral)	0.176	
		N	20	20

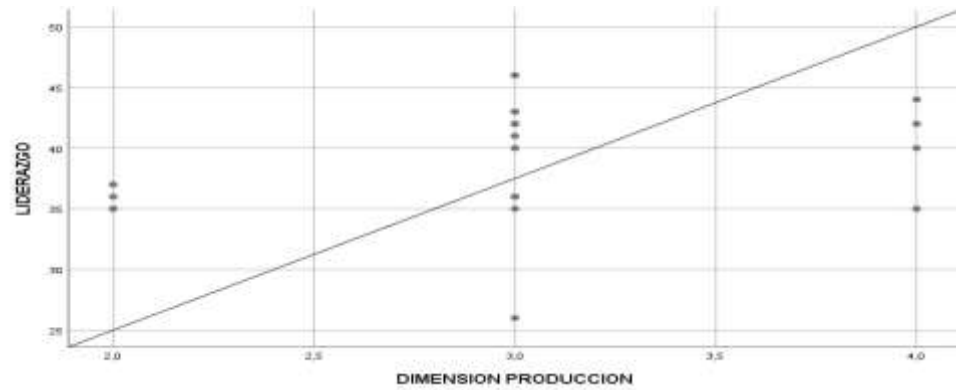
Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración el autor

Interpretación:

Así mismo, en la tabla 16 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.257 lo que significa que entre el liderazgo y la dimensión producción del desempeño laboral, existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia mayor al 0.05 ($0.176 > 0.05$), se puede concluir que el liderazgo con la dimensión producción del desempeño laboral no se relaciona significativamente en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Figura 3

Diagrama de dispersión: liderazgo y la dimensión producción del desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.



Interpretación:

Según la Figura 3, se demuestra que la correlación entre el liderazgo y la dimensión producción del desempeño laboral es positiva media; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 17

Análisis del Chi cuadrado del liderazgo con la dimensión calidad del desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,222 ^a	18	0.508
Razón de verosimilitud	19.685	18	0.351
Asociación lineal por lineal	3.607	1	0.058
N de casos válidos	20		

a. 30 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.

Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración el autor

Interpretación

De acuerdo a la tabla 17 el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.508 >0.05); por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna; es decir el liderazgo no se relaciona significativamente con la dimensión calidad del desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Tabla 18

Determinación de la correlación entre Liderazgo y la dimensión calidad del desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022

Correlaciones				
		Dimens ión		
		Liderazgo		
		calidad		
Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000		,387*
	Sig. (bilateral)			0.041
	N	20		20
Tau_b de Kendall				
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,387*	1.000
	laboral	Sig. (bilateral)	0.041	
		N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

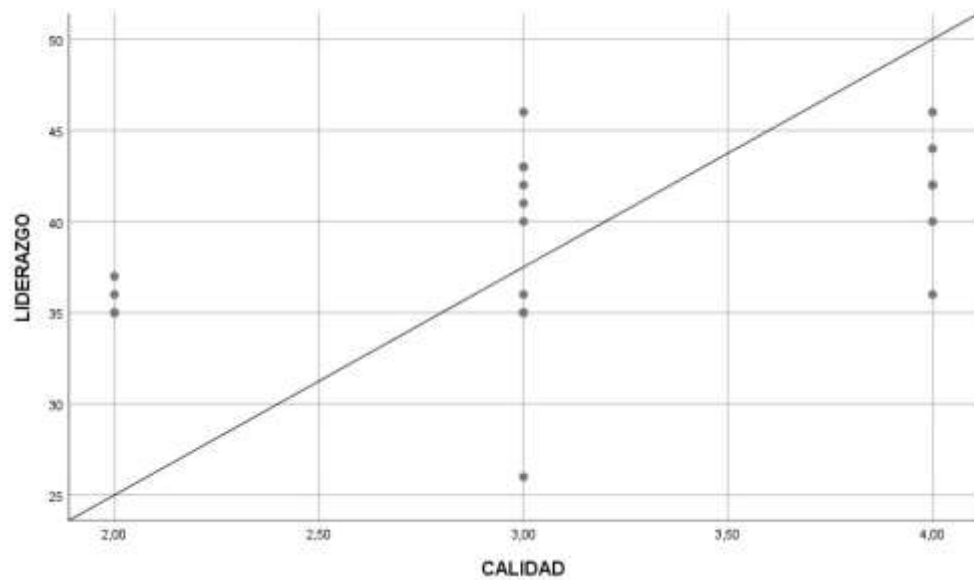
Fuente: Base de datos SPSS
Elaboración el autor

Interpretación:

Así mismo, en la tabla 18 se puede demostrar que el coeficiente de correlación es 0.387 lo que significa que entre el liderazgo y la dimensión calidad del desempeño laboral, existe una correlación positiva débil. Pero de acuerdo al nivel de significancia menor al 0.05 ($0.041 < 0.05$), se puede concluir que el liderazgo si se relaciona significativamente con la dimensión calidad del desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Figura 4

Diagrama de dispersión: liderazgo y la dimensión calidad del desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.



Interpretación:

Según la Figura 4, se demuestra que la correlación entre el liderazgo y la dimensión calidad del desempeño laboral es positiva débil; es decir, ambas se mueven en la misma dirección.

8. Análisis y discusión

Objetivo general: Describir la relación que existe entre Liderazgo y Desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022

De acuerdo a la tabla 11 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.003 < 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula; es decir el liderazgo si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022. Estos resultados coinciden con los de Lozano y Pinedo (2021), concluyendo que existe una estrecha relación entre el liderazgo organizacional y los compañeros en el desempeño laboral, existe una correlación positiva alta de 0.857 y un nivel de significancia de 0.000. De acuerdo con Castro y Chávez (2017), llegaron a las siguientes conclusiones: la asociación entre liderazgo y desempeño laboral es correlativa ($r = .841^{**}$) y significativa ($p = 0.01$). Según Torres (2017), concluyo que el liderazgo influye significativamente de manera directa ($p = 0,002 < 0,01$) y un nivel moderado para el desempeño laboral ($r=0,515$). Asimismo, Marín y Blas (2018), concluyeron que: validan la relación entre el liderazgo de la Dirección General y el desempeño docente de la USP, con significancia moderada. Y según Cornejo (2008), define: “El liderazgo es la fuerza vital detrás de toda organización exitosa. De acuerdo con Carpio (2019), define al desempeño laboral como la postura, la productividad y el comportamiento del colaborador en el desempeño del trabajo en su puesto. A mi criterio personal y profesional, la relación del liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado de la USP Chimbote, año 2022, ha llegado a tener un impacto positivo y significativo de mucha importancia dentro de la institución.

Objetivos específicos 1: Definir el nivel de Liderazgo que hay en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

De acuerdo a la tabla 1 el 70% de los encuestados en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022., señalan que el liderazgo se encuentra en un nivel medio, el 20% en un nivel bajo; y el 10% en un nivel alto. Estos resultados coinciden con los de Campus y Ludeña (2019), Estos autores concluyeron que: Un liderazgo bien ejecutado eleva el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores y contribuye a la consecución de las metas y objetivos de la organización. Según el diario Blog gestión (2016), considera al liderazgo como la capacidad humana y su desarrollo que permite a quien lo ejerce, influenciar a sus colaboradores para alcanzar las metas que permitan a las organizaciones solucionar sus necesidades. De acuerdo con Cornejo (2008), define que: “el liderazgo como la energía vital que permanece detrás de cada organización triunfante exitosa. De igual forma, Toledo (2018), en su investigación, concluye que la variable liderazgo es considerada mala o frecuente, porque los empleados no sienten que tienen la oportunidad de aprender, desarrollarse profesionalmente o ser reconocidos por su destacado desempeño. De acuerdo a los resultados y según mi experiencia profesional que para mejorar el liderazgo en las oficinas de la USP Chimbote, se deberá crear estrategias en diferentes enfoques del proceso de liderazgo mediante charla o seminarios motivacionales para lograr alcanzar los objetivos propuestos en dicha institución.

Objetivos específicos 2

Especificar el nivel de Desempeño Laboral que hay en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

De acuerdo a la tabla 6, El 65% de los encuestados en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022., señalan que el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio, el 25% señala que hay un nivel bajo y el 10% en un nivel alto. Estos resultados coinciden con los de, Roca (2017), Se ha determinado que, de un total del 100 por ciento (20), un mayor porcentaje, el 70 por ciento (14) de los trabajadores cree que tiene un nivel medio de rendimiento laboral, el 20 por ciento (4) cree que tiene un nivel alto de rendimiento laboral y el 10 por ciento (2) cree que tiene un nivel bajo de rendimiento laboral en la oficina de logística. De acuerdo con Torres (2017), concluye que: El nivel evaluado de desempeño alcanza un nivel distinguido por el 75% de los colaboradores en casi todas las dimensiones, excepto en la dimensión de desempeño de la tarea donde el 50 % de los colaboradores alcanza un nivel de evaluación distinguido. - Los indicadores del liderazgo que más influyen en el desempeño laboral son; la consideración individual con un 24,1% de afectación y la estimulación intelectual con un 21,3 %. Asimismo, Carpio (2019), define al desempeño laboral como la postura, la productividad y el proceder del colaborador en la ejecución de sus labores en su puesto y en la realización de sus responsabilidades, con tiempos adecuados. Y por otro lado según Carrera (2017), el desempeño laboral es muy importante para las empresas o instituciones, con esto el sujeto más valioso para la labor y con ello incrementar el nivel de rendimiento de se logra demostrar el desarrollo de capacidades del trabajador. En criterio personal y la experiencia profesional indico que la mejor manera de mejorar el desempeño laboral de sus empleados es formarlos con capacitaciones en cada espacio de trabajo, de tal manera que es muy importante enfatizar la comunicación clara definida en la participación de todos los empleados en sus actividades específicas planificadas dentro de la institución para mejorar el desempeño laboral de sus empleados

Objetivos específicos 3

Analizar la relación existente entre la dimensión responsabilidad del liderazgo con el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

De acuerdo a la tabla 13 el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula; es decir la dimensión responsabilidad si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022. Estos resultados coinciden con los Castro y Chávez (2017), significa ser responsable de cumplir con sus responsabilidades en el momento adecuado y hacerlo con cuidado, seriedad y sabiduría De acuerdo con Carrasco y Mesías (2019), en su investigación indican como una de las características a la responsabilidad como parte de las actividades de los trabajadores en el momento que cometan algún error laboral tendrán la responsabilidad de enmendarlo dentro de su cargo en el plazo establecido de cualquier proyecto planificado. Así mismo Goleman, Boyatzis y McKee, (2016), refieren en su investigación que la responsabilidad es la virtud que hace que es parte de la moralidad de un individuo que conoce de ética y que lucha por alcanzar la excelencia. De acuerdo a los resultados y a mi experiencia profesional expreso que a los colaboradores se les facilitaría actividades de crecimiento laboral de acuerdo a su especialidad que domine en el cargo que desempeñen

Objetivos específicos 4

Determinar la relación existente entre Liderazgo con la dimensión producción del Desempeño Laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

De acuerdo a la tabla 15 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.470 > 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna; es decir el liderazgo no se relaciona significativamente con la dimensión producción del desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022. Estos resultados son similares con los de Chilon y Ruiz (2011) Los investigadores realizaron un estudio y llegaron a la conclusión de que si se establece un plan de mejora del ambiente organizacional basado en la teoría de Likert, la productividad de los empleados aumentaría. Así mismo refiere Guevara (2016) que si las personas de la empresa están contentas con una serie de elementos como el ambiente de trabajo, la remuneración, las ventajas y los incentivos, entre otras cosas, producirían mejores resultados y, en consecuencia, estarían más motivadas para trabajar.. Por otro lado, Castro y Chávez (2017), Según los resultados de su estudio, existe una relación estadísticamente significativa ($r = ,512^{**}$; $p 0,01$) entre el liderazgo y la dimensión de producción. En concreto, Agüera (2004) afirma que el liderazgo es el proceso mediante el cual una persona despliega su capacidad para motivar a otras personas con el fin de que se comprometan con pasión en la consecución de los objetivos de la organización, dando lugar a altos niveles de productividad. De tal manera que Montalvo, Hoz y Morelos (2018) Según las conclusiones de su estudio, las formas de trabajo y producción utilizadas por las organizaciones también influyen en el nivel de productividad que puede alcanzar la empresa. Analizando los resultados y a mi experiencia profesional manifiesto que para mejorar la producción de cada trabajador es incentivar medidas flexibles que mejoren los procesos de productividad laboral, adoptando las herramientas necesarias a medida que se conlleva dentro de la institución.

Objetivos específicos 5

Determinar la relación existente entre el Liderazgo con la dimensión calidad del Desempeño Laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

De acuerdo a la tabla 17 el nivel de significancia es mayor que 0.05 ($0.508 > 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna; es decir el liderazgo no se relaciona significativamente con la dimensión calidad del desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022. Estos resultados coinciden con los de Granados (2011), Su estudio indica que la excelencia en el desempeño del trabajo es un conjunto de estructuras y prácticas organizativas que están relacionadas con el bienestar del trabajador mientras está en el trabajo, que describe de la siguiente manera. En una línea similar, según Chiavenato (2004), la calidad en el desempeño del trabajo se compone de una serie de elementos, entre los que se encuentran la felicidad con el trabajo realizado, la posibilidad de tener un futuro en la empresa y el reconocimiento de los resultados producidos. Según Baltera y Díaz (2005), la calidad en el desempeño del trabajo debe basarse en el respeto mutuo, la confianza y la comunicación en la relación empleador-empleado para lograr altos niveles de productividad. Asimismo, Fresan, Vera y Romo (2000), definen la calidad como un sistema de coherencias entre los distintos factores que contribuyen el ser, el hacer y él debe ser en el desempeño laboral. A mi experiencia profesional ostento que es muy necesario e importante que los colaboradores se sientan seguros y cómodos en sus puestos, cargos en el que se desempeñen con ambientes adecuados y con las herramientas precisas para una excelente actividad laboral.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusiones

PRIMERA: El liderazgo si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las oficinas del rectorado de la USP Chimbote, año 2022, es decir el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.003 < 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

SEGUNDA: El 70% de los encuestados en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022., señalan que el liderazgo se encuentra en un nivel medio, el 20% en un nivel bajo; y el 10% en un nivel alto.

TERCERA: El 65% de los encuestados en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022., señalan que el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio, el 25% señala que hay un nivel bajo y el 10% en un nivel alto.

CUARTA: La dimensión responsabilidad del liderazgo si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las oficinas del rectorado de la USP Chimbote, año 2022, es decir el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

QUINTA: El liderazgo si se relaciona significativamente con la dimensión producción del desempeño laboral en las oficinas del rectorado de la USP Chimbote, año 2022, es decir el nivel de significancia es

menor que 0.05 ($0.470 > 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

SEXTA: El liderazgo si se relaciona significativamente con la dimensión calidad del desempeño laboral en las oficinas del rectorado de la USP Chimbote, año 2022, es decir el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.508 > 0.05$); por lo tanto, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

9.2 Recomendaciones

PRIMERA: Se recomienda al personal directivo de las oficinas del rectorado de la USP Chimbote el desarrollo del autoconocimiento personal como clave del éxito, así como mantener en todo momento una actitud positiva ante las adversidades laborales; optimizar las habilidades de comunicación en los equipos; y promover estrategias y nuevos métodos de formación continua para mejorar el desempeño laboral de todos los empleados de la institución.

SEGUNDA: Poner en práctica la atención y el cuidado en escuchar al equipo de trabajo, comunicándose lo más eficiente, a la vez siendo un ejemplo en cada momento como líder, ser muy consistente en cada respuesta a los trabajadores y saber tomar decisiones correctas cuando sean necesariamente firmes.

TERCERA: Los métodos de acción para mejorar el rendimiento laboral de los empleados deben desarrollarse después de comprender por qué el rendimiento es deficiente, potenciando la comunicación, produciendo

retos, educando a través de la formación, ejerciendo el respeto y ofreciéndoles oportunidades de desarrollo.

CUARTA: Las autoridades principales de la USP deberán ejercer su liderazgo con mucho compromiso, con mucha eficiencia y con mucha veracidad y en base a la responsabilidad para el mejor desempeño laboral deberán reconocer el trabajo de sus colaboradores cuando lo hayan hecho muy bien permitiéndoles de tal manera que avancen y crezcan teniendo en cuenta por encima de todo sus opiniones, también deberán verificar si cuentan con las herramientas necesarias creando así un clima laboral muy estable o comfortable.

QUINTA: Reestablecer ambientes de trabajos más humanos e integradores en base a la producción de explorar el rendimiento laboral de los colaboradores donde se propone cambiar la mentalidad laboral desterrando así la cultura del presentismo (perjuicio del cumplimiento de objetivos), al trabajador se le tiene que valorar y retener su mejor talento debidamente esto hace que se fomente la creatividad y el respeto, usar medidas de conciliación y flexibilidad , modificando así las conductas en el trabajo y muy importante también la práctica de la racionalización de horarios un plus muy vital de producción para la institución.

SEXTA: En las oficinas del rectorado de la USP, emplear herramientas, estrategias y procedimientos que sean eficaces para tratar el problema de la baja calidad laboral de los empleados. A modo de ejemplo, se debe utilizar la evaluación del desempeño para identificar a los empleados que tienen un bajo rendimiento en el trabajo, ya que esto permitirá la implementación de decisiones adecuadas como la rotación, el redimensionamiento, los incentivos

y los premios, así como la implementación de un sistema de tutoría o coaching si se considera necesario para el desarrollo en el contexto del entorno insular.

10. Agradecimiento

Agradezco a Dios en primer lugar por permitir realizar uno de mis grandes sueños por la fuerza y por la voluntad de seguir en pie a pesar de muchas adversidades que hubo en mi camino, segundo agradezco a mis padres por el apoyo que me brindaron durante estos años consecutivos y tercero a mi esposa y a mi hijo, que también gracias a su ayuda motivadora y cautivadora de esfuerzo y sudor, puedo decir que hoy y siempre serán el motor de mi vida hacia el camino del éxito.

11. Referencias bibliográficas

- Baltera, P., Díaz, E. (2005).” *Responsabilidad social empresarial alcances y potencialidades en materia laboral. Gobierno de Chile*”, Dirección del trabajo, Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación No. 25, Dic. 2005. Recuperado de: <https://docplayer.es/258733-Responsabilidad-social-empresarial-alcances-y-potencialidades-en-materia-laboral-gobierno-de-chile-direccion-de-l-trabajo-departamento-de-estudios.html>
- Blas, E (2017).” *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017*”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de : <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11942>
- Campus, M. & Ludeña, C (2019). “*El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías crisol S.A.C. en el periodo 2017.*” (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana de las Américas, Ica, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776>
- Carrasco, C y Mesías, R. (2019), tesis “*Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018*” para obtener el grado de licenciado en administración de negocios, en la Universidad Privada de Pucallpa. Recuperado de: http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20carrasco_mesias.pdf
- Castro, C. & Chávez, J (2017).” *Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los Colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones–San Martín-2017.*” (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upeu.edu.pe:8080/bitstream/handle/UPEU/889>

- Chiavenato (2007) “Administración de recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones. Recuperado de <http://eva.sepyc.gob.mx:8383/greenstone3/sites/localsite/collect/ciencia1/index/assoc/HASH018e/cf358ac9.dir/12990031.pdf>
- Chiavenato, I. (2004).” *Calidad de vida laboral*”. En Gestión del talento humano. Colombia: McGraw Hill.
- Chilon, L., & Ruiz, J. (2011). “Propuesta de un programa de clima organizacional para mejorar la productividad en los trabajadores de la municipalidad distrital de pomalca. Chiclayo”. (tesis de licenciatura). Universidad Señor de Sipan, Pimentel, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2881/Chil%20%20Ru%20%20adz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fontalvo, T., Hoz, E y Morelo, J. (2018). “*La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional*”. Scielo. Dimens.empres. vol.16 no.1. Barranquilla Jan./June 2018. Recuperado de: <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Fresa, M., Vera, I y Romo, A. (2000).” *Evaluación del desempeño del personal académico*”. Análisis y propuestas de metodología básica. ANUIES, pp. 79-201.Meico. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=Fr_aOB0nNIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Goleman, Boyatzis y Mckee (2016) El Líder resonante crea más. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=dfjeCwAAQBAJ&pg=PT363&lpg=PT363&dq>
- Granados, I. (2011).” *Calidad de vida laboral historia, dimensiones y beneficios*”. Revista IIPS, Vol. 14 - N.º 2 – 2011, pp. 271 – 276. Recuperado de: <http://pepsic.bvsa.lud.org/pdf/rips/v14n2/a14.pdf>

Guevara, P. (2016). “Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua”.(Tesis de pregrado).Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

Laica, V (2018). “*El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador*”. (Tesis de Pregrado) Universidad de las Américas, Quito, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776>

Lozano, E y Pinedo, E (2021). “*Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021*”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63662>

Macedo, T., Chávez, M., Gabriel, N y Macedo, C (2017). “*Liderazgo del director y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas, Chimbote y Nuevo Chimbote, 2016*”. Conocimiento en el desarrollo, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, USP (Vol. 8 N° 2 (2017). Chimbote, Julio- Diciembre 2017, 8(2): 33-39. Recuperado de <https://revista.usanpedro.edu.pe/index.php/CPD/artic le/view/281>

Marín, W. y Blas, E (2018). “*Liderazgo gerencial y el desempeño laboral docente de la universidad san pedro Chimbote*.” (Tesis de Pregrado). Universidad San Pedro. Chimbote, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2623>

Morales, Z (2018).” *El liderazgo y el desempeño de los docentes de Educación Básica Superior en la Unidad Educativa Isidoro Barriga del cantón Puerto López, Provincia de Manabí, para el año lectivo 2017-2018*”. (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22087>

- Ordoñez, N (2021). “*Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de instituciones educativas fiscales del Cantón Santa Elena*”. (Tesis de Maestría). Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6605>
- Rabanal, R. y Huamán, C (2020).” *Tipo de liderazgo de jefes de oficina y el desempeño laboral de trabajadores administrativos.*” Rev. De investigación de la facultad de Ciencias Sociales y Humanidades, UNTRM, (vol. 2. N° 2). Chachapoyas, Julio-octubre 2019. Recuperado de: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/artic le/view/525/851>
- Roca, L (2017). “*Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017.*” (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12029>
- Rondón, L (2020).” *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño organizacional en las oficinas de la banca comercial de una entidad financiera de la ciudad de Manizales*”. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia. Recuperado de: <https://repositorio.unal.edu.c o/handle/unal/79384>
- Taype, E (2017). “*Estilos de Liderazgo Y Desempeño Laboral en la Dependencia Policial De Barranco, 2016*”. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6965>
- Toledo, S. (2018), tesis “*El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de personal de la Universidad Veracruzana*” para obtener el grado de maestro en ciencias administrativas, en la Universidad Veracruzana. Recuperado de: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48404/ToledoBarriosSer gio.pdf>

- Torres, F (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 de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote. Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12043>
- Villegas, P (2017).” *Liderazgo gerencial y autopercepción del desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Tarma -2017*”. (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana los Andes, Huancayo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1146>
- Zapana, J (2021).” *Liderazgo y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Entretenciones CEC Perú SA, Bellavista – 2020*”. (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60232>

ANEXOS
Y
APENDICES

12. Anexos y apéndices

ANEXO 1

CUESTIONARIO 1

ENCUESTA: “Se realizará para medir el Liderazgo y Desempeño Laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

INSTRUCCIONES Estimado funcionario y/o trabajador(a) en el siguiente cuestionario marque una equis (X) donde crea conveniente considerando el siguiente cuadro de alternativas de respuesta. Agradecemos su tiempo.

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

Preguntas	Alternativas				
VARIABLE: Liderazgo					
1. ¿Su superior es sociable con sus colaboradores?	1	2	3	4	5
2. ¿Su superior incentiva un buen clima laboral en su área?	1	2	3	4	5
3. ¿Su jefe es coherente al transmitir sus ideas?	1	2	3	4	5
4. ¿Su superior escucha las propuestas de sus colaboradores para mejorar los procesos de las actividades?	1	2	3	4	5
5. ¿Su superior incentiva propuestas que mejoren a la gestión administrativa?	1	2	3	4	5
6. ¿Su superior controla adecuadamente sus emociones y propone buenas soluciones?	1	2	3	4	5
7. ¿Su superior incentiva la solidaridad con los colaboradores?	1	2	3	4	5

8. ¿Su superior tiene conocimiento del rol para que cumplan sus funciones los colaboradores?	1	2	3	4	5
9. ¿Su superior se preocupa por brindar seguridad y recursos necesarios para el desempeño de sus actividades?	1	2	3	4	5
10. ¿Su superior persigue constantemente el logro de los objetivos a pesar de cualquier impedimento?	1	2	3	4	5
11. ¿Su superior estimula con el ejemplo que cada uno se esfuerce por cumplir con sus compromisos y deberes?	1	2	3	4	5
12. ¿Su superior ejerce con eficiencia un control concurrente de las actividades de sus colaboradores?	1	2	3	4	5
13. ¿Su superior implanta metas y cambios repentinamente y sin consultar a los colaboradores?	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO 2

ENCUESTA: “Se realizará para medir el Liderazgo y Desempeño Laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

INSTRUCCIONES Estimado funcionario y/o trabajador(a) en el siguiente cuestionario marque una equis (X) donde crea conveniente considerando el siguiente cuadro de alternativas de respuesta. Agradecemos su tiempo.

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

VARIABLE: Desempeño Laboral	Alternativas				
14. ¿El colaborador cumple con sus tareas asignadas ?	1	2	3	4	5
15. ¿El personal se esmera en llegar temprano a su centro de labores?	1	2	3	4	5
16. ¿El trabajador tiene buena comunicación con su superior.?	1	2	3	4	5
17. ¿Usted piensa que en el personal existe compañerismo?	1	2	3	4	5
18. ¿El colaborador realiza trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
19. ¿Los trabajadores cumplen con el perfil del puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
20. ¿El personal se capacita constantemente?	1	2	3	4	5
21. ¿Los trabajadores cumplen con el horario laboral que se le asigna?	1	2	3	4	5

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>Liderazgo y desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.</p>	<p>¿Cuál es la relación entre Liderazgo y Desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022?</p>	<p>H1: La relación que existe entre Liderazgo y desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022 es relevante.</p> <p>H0: La relación que existe entre Liderazgo y desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022 no es relevante.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Describir la relación que existe entre Liderazgo y Desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir el nivel de Liderazgo que hay en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022. - Especificar el nivel de Desempeño Laboral que hay en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022. - Analizar la relación existente entre el nivel de la dimensión de responsabilidad del liderazgo con el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022. - Determinar la relación existente entre el Liderazgo con la dimensión producción del Desempeño Laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022 - Determinar la relación existente entre el Liderazgo con la dimensión calidad del Desempeño Laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022 	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>TIPO</u> No experimental, cuantitativo. 2. <u>DISEÑO</u> Descriptivo, correlacional, transversal. <p>Población y muestra</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>POBLACIÓN</u> 20 colaboradores 2. <u>MUESTRA</u> 20 colaboradores <p>Técnica e instrumentos de investigación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>TECNICA</u> Encuesta 2. <u>INSTRUMENTO</u> Cuestionario

APÉNDICES

APÉNDICE 1 Estadísticas de fiabilidad Liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	13

APÉNDICE 2 Estadísticas de total de elemento SATISFACCIÓN LABORAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de es cala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	36.10	20.937	0.504	0.896
2	36.15	19.713	0.716	0.887
3	35.70	19.800	0.721	0.886
4	36.20	20.589	0.616	0.892
5	35.90	20.095	0.684	0.888
6	36.00	20.947	0.491	0.897
7	35.80	20.168	0.712	0.887
8	35.90	20.305	0.638	0.890
9	36.10	20.411	0.616	0.891
10	36.10	21.358	0.416	0.900
11	35.90	20.516	0.493	0.898
12	36.10	20.411	0.616	0.891
13	36.05	20.471	0.662	0.890

APÉNDICE 3
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE
LIDERAZGO

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13
1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
6	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
7	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4
8	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
9	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
10	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3

APÉNDICE 4
Estadísticas de fiabilidad
DESEMPEÑO LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	8

APÉNDICE 5
Estadísticas de total de elemento
DESEMPEÑO LABORAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de es cala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
14	21.75	15.566	0.617	0.876
15	21.65	15.713	0.512	0.886
16	21.70	14.537	0.696	0.868
17	21.75	14.408	0.680	0.870
18	21.40	14.358	0.749	0.863
19	21.60	14.674	0.686	0.869
20	21.75	15.039	0.636	0.874
21	21.65	14.871	0.678	0.870

APÉNDICE 6
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE
DESEMPEÑO LABORAL

ID	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21
1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	3	2	3	2	2	2
3	4	4	3	3	4	3	4	3
4	2	2	3	2	3	3	3	3
5	3	4	4	3	4	3	4	3
6	3	3	4	3	4	4	3	4
7	3	3	2	2	3	3	2	3
8	2	2	2	3	2	3	3	2
9	4	3	3	3	4	4	3	3
10	3	3	3	4	4	4	3	4

APÉNDICE 7



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

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de investigación denominado: Encuesta para medir la relación entre liderazgo y desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Que es parte de la investigación Titulada:

"Liderazgo y Desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2021".

La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33 años **CARGO ACTUAL:** DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Liderazgo y Desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias

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	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	- Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	- Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	- Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su Sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	- El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	- 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.
	3. Moderado nivel	- Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	- 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	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	- El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	- El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	- 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	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	- El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	- El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	- El ítem es muy importante en la investigación.

Activar Windows
 Ve a Configuración

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<u>VARIABLE</u> Liderazgo	El liderazgo, conjuntos de actividades para desarrollar talentos a fin de promover en los colaboradores el logro de objetivos institucionales a través de la renovación y adaptación	La encuesta será la herramienta que se usará para medir el liderazgo basados a las definiciones teóricas	Extroversión	sociabilidad	Su superior es sociable con sus colaboradores
				Alegría	Su superior incentiva un buen clima laboral en su area
				Facilidad de palabras	Su jefe es coherente al transmitir sus ideas
			Apertura a la experiencia	Apertura al cambio,	Su superior escucha las propuestas de sus colaboradores para mejorar los procesos de las actividades
				Creatividad	Su superior incentiva propuestas que mejoren a la gestión administrativa
				tolerancia	Su superior controla adecuadamente sus emociones y propone buenas soluciones
			Cordialidad	Solidaridad	Su superior incentiva la solidaridad con los colaboradores
				Confiabilidad	Su superior tiene conocimiento del rol para que cumplan sus funciones los colaboradores
				Sensibilidad	Su superior se preocupa por brindar seguridad y recursos necesarios para el desempeño de sus actividades
			Responsabilidad	Necesidad de éxito	Su superior persigue constantemente el logro de los objetivos a pesar de cualquier impedimento
				Autodisciplina	Su superior estimula con el ejemplo que cada uno se esfuerce por cumplir con sus compromisos y deberes.
				Control	Su superior ejerce con eficiencia un control concurrente de las actividades de sus colaboradores
				Imposición	Su superior implanta metas y cambios repentinamente y sin consultar a los colaboradores

VARIABLE:	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	TEMAS	
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	El desarrollo de competencias personales y profesionales que permitan al individuo desempeñarse eficazmente en su entorno laboral.	Promover el desarrollo de competencias personales y profesionales que permitan al individuo desempeñarse eficazmente en su entorno laboral.	Promocion	El desarrollo de competencias personales y profesionales	
			CII	Esmero	El desempeño en el tiempo y en el centro de trabajo
			? a	Si, oflor	El nivel de satisfacción con el trabajo
			? a	Coleg	El tema que se trata en el curso
			? a	Colaborador	El colaborador trabaja en equipo
			? a	Person	Las actividades se realizan del punto de vista
			Rta 10G	Profesion	El profesional se caracteriza por su
La	La	Los temas se relacionan con los temas de la asignatura			

UTRIZDE CO SISTE CIA

+

TITULO	PROBLDU	IDPOTISIS	OBJEcti'OS	METODOLOGI
<p>Liderazgo y desarrollo de competencias laborales en el sector de la construcción de la ciudad de Lima, año 2022.</p>	<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño de las oficinas de la ciudad de Lima, año 2022?</p>	<p>H1: La relación entre el liderazgo y el desempeño de las oficinas de la ciudad de Lima, año 2022.</p> <p>H2: La relación entre el liderazgo y el desempeño de las oficinas de la ciudad de Lima, año 2022.</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de liderazgo en las oficinas de la ciudad de Lima, año 2022. • Especificar el nivel de desempeño laboral en las oficinas de la ciudad de Lima, año 2022. • Analizar la relación entre el liderazgo y el desempeño de las oficinas de la ciudad de Lima, año 2022. • Describir la relación entre el liderazgo y el desempeño de las oficinas de la ciudad de Lima, año 2022. • Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño de las oficinas de la ciudad de Lima, año 2022. 	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. TIPO 2. No experimental, cuantitativa 3. POBLACION 4. DISEÑO <p>TECNICA</p> <p>INSTRUMENTO</p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS



TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: "Liderazgo y desempeño laboral en el ámbito de la USP Chimbote, año 2022"

DIMENSION	Ítem	SÍNCICIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CURRID.W	VALORACIONES (u dKt itodmam llll mm p<< MW mdiqilt)
EVALUACIÓN	Si superior tiene un año de experiencia en su área	4	4	4	4	
	Si tiene experiencia en el tema	4	4	4	4	
		4	4	4	4	
APERTURA DE EXPERIENCIA	Su experiencia en el campo de la investigación	4	4	4	4	
	Su experiencia en el campo de la investigación	4	4	4	4	
	Su experiencia en el campo de la investigación	4	4	4	4	
CORTESÍA	Su experiencia en el campo de la investigación	4	4	4	4	
	Su experiencia en el campo de la investigación	4	4	4	4	
	Su experiencia en el campo de la investigación	4	4	4	4	
	Su experiencia en el campo de la investigación	4	4	4	4	
RESPONSABILIDAD	Si superior puede dar un ejemplo	4	4	4	4	
	Su experiencia en el campo de la investigación	4	4	4	4	
	Su experiencia en el campo de la investigación	4	4	4	4	
	Su experiencia en el campo de la investigación	4	4	4	4	
	Su experiencia en el campo de la investigación	4	4	4	4	

PRODUCCION	¿El colaborador cumple con sus tareas asignadas ?	4	4	4	4	
CALIDAD	¿El personal se esmera en llegar temprano a su centro de labores?	4	4	4	4	
COOPERACIÓN	¿El trabajador tiene buena comunicacion con su superior.?	4	4	4	4	
	¿Usted piensa que en el personal existe compañerismo?	4	4	4	4	
	¿El colaborador realiza trabajo en equipo?	4	4	4	4	
REALIZACION	¿Los trabajadores cumplen con el perfil del puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿El personal se capacita constantemente?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores cumplen con el horario laboral que se le asigna?	4	4	4	4	

ASPECTO GENERALES



ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		
El número de items es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir	X		
Hay alguna dimension que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	SI	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: LSC. LIC. ADMINISTRACION PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.			Fecha: 1/04/22
Firma:  	Teléf: 943643426	Email: pablito_165333@hotmail.com	



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

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de investigación denominado: Encuesta para medir la relación entre liderazgo y desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Que es parte de la investigación Titulada:

"Liderazgo y Desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022".

La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Mg. Karina Valdivieso 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

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Liderazgo y Desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias

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	2. No cumple con el criterio	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	- Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	- Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	- Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su Sintáctica y semántica son adecuadas.	2. No cumple con el criterio	- El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	- 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.
	3. Moderado nivel	- Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	- El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. No cumple con el criterio	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	- El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	- El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	- El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. No cumple con el criterio	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	- El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	- El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	- El ítem es muy importante en la investigación.

IIATR2DE OPUCIOXALIUCIOXD! US \ARL\BLES

VARIABLE	DEFINICION COXCEPTUAL	DEPOOC:ON OPERACIONAL	DIMENS.O S	D:CAOORES	JTE:IS
<p>VARIABLE</p> <p>Llda.mro</p> <p>Ej bderuro.</p> <p>cocjut:os dt</p> <p>actr: s pm</p> <p>arrollu tzlt:os</p> <p>a fm de rion:orer en</p> <p>loi couboruiores d</p> <p>logro de oblell\O</p> <p>mmil.*ciou:es i</p> <p>ll?h de la</p> <p>ittO?OOII</p> <p>á ? Ol</p>		<p>La mceita será la</p> <p>hermru qt.f u</p> <p>wLH mldlr d</p> <p>hdmzgo b.ls a lz)</p> <p>dtfuucines l<lnw</p>	<p>E.lttO\fflm</p>	<p>!0C11bth&d</p> <p>Al, ?</p> <p>F<llidM ?>lalru</p>	<p>Su superior es sociable con sus colaboradoru</p> <p>Su superior incentiva un buen clima laboral ? tu uef)</p> <p>Su jefe es coherente al transmitir sus ideas</p>
			<p>Apetiru</p> <p>upenm</p>	<p>ApeJwa cachio.</p> <p>Cmnd:d</p> <p>to:miiw</p>	<p>Su superior escucha las propuestas de sus colaboradores para mejorar los procesos de las actividades</p> <p>Su superior incentiva la productividad de sus colaboradores</p> <p>Su superior promueve la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones</p> <p>Su superior promueve la solidaridad entre sus colaboradores</p>
			<p>CordclldM</p>	<p>So ?</p> <p>Con&bl:dad</p>	<p>Su superior incentiva la solidaridad entre sus colaboradores</p> <p>Su superior tiene conocimiento del rol para que cumplan sus funciones los colaboradores</p> <p>Su superior se preocupa por brindar seguridad y recursos necesarios para el desempeño de sus actividades</p>
			<p>Rtipot.la htd</p>	<p>Seill'oll&d</p> <p>Keli&d dt to</p> <p>Al:lodlleip</p> <p>Control</p> <p>Imp:OOII</p>	<p>Su superior persigue constantemente el logro de los objetivos a pesar de cualquier impedimento</p> <p>Su superior estimula con el ejemplo que cada uno se esfuerce por cumplir con sus compromisos y deberes.</p> <p>Su superior ejerce con eficiencia un control concurrente de las actividades de sus colaboradores</p> <p>Su superior promueve la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones</p>

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p>VARIABLE</p> <p>DESE. & NO UBORJJ.</p>	<p>El ti procto medlar: e tl</p> <p>cl2l se - & & ermwr ii</p> <p>Cl tr & a @ l ts ; roát. Kti \0</p> <p>o no, si u hace a tta \s de los wfuij dt loi i Inbu! o! y a: ili & dM d & omdos to & aa & jo</p>	<p>? t:ta n.riable se l.'llhzm como</p> <p>er.c.ie & a. & qi: fut re & enb & a lo & codc & os teonm pruettdoi</p> <p>por tlm.fo:</p>	<p>Producción</p> <p>Cooperativa</p> <p>Ciudad</p> <p>Cooperativa</p> <p>Ciudad</p> <p>Colaboración</p> <p>Remuneración</p>	<p>& & d</p> <p>Emergo</p> <p>Superior</p> <p>Coltg &</p> <p>Colaboración</p> <p>p &</p> <p>Profmional</p>	<p>El cclatorador a:ir.pte COD IIII Weal & Ig.?dal</p> <p>El penol21 u elmm en uezu tem & orn cntro dt llbo: &</p> <p>El IntaMOr neu 00et.? (01111D.'OOGn cod re l,prlot</p> <p>Unfd plema qut en el penol21 t'Wte</p> <p>com & erumo</p> <p>tJ coia & raor rtailU tn & 0 en equipo</p> <p>Los u-abaja.dom cumplen con e pEffil del pueito de aa & JO</p> <p>El penou.J se ca & & coll!tl.t!m:et:e</p> <p>Los aatalaoom o.m:p!m contl boru?o l & rai que tt it & p</p>

MATRIZ DE CONSISTENCIA

+

TEMPO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	PROPÓSITO
Liderazgo y desempeño laboral en la oficina rectorado USP Chimbote. zio 2022.	¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote. zio 2022?	<p>H1: La relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote. zio 2022 es positiva.</p> <p>H0: La relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote. zio 2022 no es relevante.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Definir el tipo de relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote. zio 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Definir el tipo de relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote. zio 2022. Analizar el tipo de relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote. zio 2022. Analizar el tipo de relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote. zio 2022. Analizar el tipo de relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote. zio 2022. 	<p>1. Tipo de relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote. zio 2022.</p> <p>2. Tipo de relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote. zio 2022.</p> <p>3. Tipo de relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote. zio 2022.</p> <p>4. Tipo de relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote. zio 2022.</p>


MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACION: "Liderazgo y Compromiso laboral en las oficinas del rectorado USP Chumbote, año 2022".

DEFINICION	Imf	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OTROS COMENTARIOS (u dttt modmane... item por íw mdlque)
DESCRIPCION	¿Su superior es claro con sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿Su superior muestra interés por el bienestar de sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿Su superior es claro con sus colaboradores?	4	4	4	4	
APERTURA DE EXPERIENCIA	¿Su superior es claro con sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿Su superior es claro con sus colaboradores?	4	4	4	4	
CORDERIA	¿Su superior es claro con sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿Su superior es claro con sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿Su superior es claro con sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿Su superior es claro con sus colaboradores?	4	4	4	4	
RESPONSABILIDAD	¿Su superior es claro con sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿Su superior es claro con sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿Su superior es claro con sus colaboradores?	4	4	4	4	
	¿Su superior es claro con sus colaboradores?	4	4	4	4	

PRODUCCIÓN	'Elco: ?tora...ir CCl:p! HOLL ru Wt! Hil ?'	4	4	4	4	
CALIDAD	, /ien0&J lt esmm ei. Dtgz: tem; mo a lll cfl: lro dt	4	4	4	4	
	!tom'	4	4	4	4	
COOPERACIÓN	, u tt?0 ? tete ? con: tmUOcc con ru	4	4	4	4	
	!cptn0r'	4	4	4	4	
	, U ?td p w ? q-u u ti pen ? tQ! :t c ? ? o?	4	4	4	4	
RELACION	Jl co: atffldor m. lm tt?bzjo m ?	4	4	4	4	
	i "Los tni>: ? m cumplen CO! ti prii & J P". fito ?	4	4	4	4	
	O?>: !0	4	4	4	4	
	, El F6 ? !tupxo co ? e	4	4	4	4	
	"Los tni>: ? m cumplei CO! ti horuti btonl qut ? le L.I.V.I."	4	4	4	4	

ASPECTO GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los items estan distribuidos en forma logica y secuencial	X		
El numero de items es suficiente para recoger la informacion. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir	X		
Hay alguna dimension que hace parte del constructo y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE	SI	NO APLICABLE	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Mg. Karina Valdivieso Pérez		Fecha: 03/04/22	
Firma: 	Teléf: 950490644	Email: karinavevv@hotmail.com	



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

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de investigación denominado: Encuesta para medir la relación entre liderazgo y desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Que es parte de la investigación titulada:

"Liderazgo y Desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2021".

La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: MG. LUIS ALBERTO VIGO BARDALES

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TIEMPO: 11 AÑOS CARGO ACTUAL: SECRETARIO ACADÉMICO DE LA FCEYA.

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Liderazgo y Desempeño laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022.

Objetivo del juicio de expertos: Validar la encuesta

Objetivo de la prueba: Evaluar la encuesta y dar sugerencias

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	3. No cumple con el criterio	- Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo Nivel	- Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	- Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	- Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su Sintáctica y semántica son adecuadas.	3. No cumple con el criterio	- El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	- 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.
	3. Moderado nivel	- Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	- El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. No cumple con el criterio	- El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	- El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	- El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	- El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	3. No cumple con el criterio	- El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	- El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	- El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	- El ítem es muy importante en la investigación.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Liderazgo	El líder es aquel que logra el cumplimiento de los objetivos de su grupo a través de la influencia que ejerce sobre sus colaboradores.	La influencia se define como la capacidad de hacer que otros actúen de una manera determinada.	Efectividad	Comunicación	Su superior es sociable con sus colaboradores
				Apoyo	Su superior incentiva un buen clima laboral en su área
				Coherencia	Su jefe es coherente al transmitir sus ideas
			Apertura al cambio	Escucha	Su superior escucha las propuestas de sus colaboradores para mejorar los procesos de las actividades
				Participación	Su superior promueve la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones
				Comunicación	Su superior comunica de manera clara y precisa los objetivos y expectativas
			Confianza	Confianza	Su superior inspira confianza en sus colaboradores
				Competencia	Su superior tiene conocimiento del rol para que cumplan sus funciones los colaboradores
				Recursos	Su superior se preocupa por brindar seguridad y recursos necesarios para el desempeño de sus actividades
			Productividad	Productividad	Su superior persigue constantemente el logro de los objetivos a pesar de cualquier impedimento
				Estímulo	Su superior estimula con el ejemplo que cada uno se esfuerce por cumplir con sus compromisos y deberes
				Control	Su superior ejerce con eficiencia un control concurrente de las actividades de sus colaboradores
Autodisciplina	Su superior ejerce un control personal sobre sus actividades				

Control

Implicación: el líder debe motivar y trabajar con los colaboradores.

VARIABLE	DEFINICION CONWTUAL	DEFINICION N OPKAC:O NAL	O.I. W SIONES	INDICA OORES	ITEMS
<p>VARIABLE DESEMP&NO LABOR.U</p> <p>Es el pr<<eio medlar.e ti cl21 sr deetmlIW si ci trztador es OOitit-o o to, si u bate a aai.IS de los w!uis los butoi y oindos te el aati?jo</p>		<p>tita Wb St l'lhricomo</p> <p>tw.mta. qt:t fut mlizwenb a los Co«ep!OS teoncos F(tsettadoi por m.ior</p>	Producci	?	El col3fiora.aoc Cilli?e COD !U! Wfu Z11 ?
			Cd:&d	Em:uo	El penOim :e timen en ueyr temp-zno i m cntro IlborM
			Coopera CID	Supmor	El llZador nect toer.a com:l.'OOon (OC !U tuptnOt
			Coleg	Usted piema m ti peno!2! e.une co arumo	
			Coobora dorts	!J colaoor r rtallU tn en equip.	
			Rulizac IOC	Penocli	Los tnb!j!dorts Ci.i.P con el p6fil del pmto de aarelo
			Profeisi	!J peno!ll Je ca COlltr::m:ei:e	
			Laboral	Los aat!?!adom Clllp!en con el boru!o laboral q le	

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

TITULO DEL INVESTIGACION: "Liderazgo y desempeño laboral en W oficina del redondo USP Chumbote mo 2022."

DIMENSION	MM	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CUJUDAD	U. ACIUS (udttt ? tun nem p<< Z'Of mdiqt)
EXIROLERSION	, Su superior u 100, bte coo m cola 4m	4	4	4	4	
	, Su superior aice: i: 11m 00m ca l: boru en iU ue:	4	4	4	4	
	, Su jefe u co-lerwe a: lrum llll !M lGm.	4	4	4	4	
APERTURA DE EXPERIENCIA	, Su superior ? US propu! W oe lu, mac<uom	4	4	4	4	
	, Su superior lllCWI\ a 0; NUW gut mt lOfll l la ge! tIOc m! llll tnl\ l?	4	4	4	4	
	, Su superior « control! ... , ... er: e sus en: oaocu y	4	4	4	4	
CORDLWIDAD	plopat buew lolociow,	4	4	4	4	
	, Su superior tneel llll l la solldatldad con !OS co ppond< l?	4	4	4	4	
	, Su superior nelle cocoam. ietlo del ro ? que Cllmp! An tal functo ? ru colaboradores)	4	4	4	4	
RESPONSABILIDAD	, Su superior se pr ? por bnn&! it ? y rrcinos l lKt! Z. iol pan t l dt lempño de !ll r on l daffl?	4	4	4	4	
	, Su superior pem! Uf comm. eme. te t l logro de los o t t l OS a ? ar de C l WQU B imp d! mu: lO...	4	4	4	4	
	, Su superior estimula con el e, mp! o que CW uno se ts fue! ce pO: CU: t. Plir COD !U! COME FOI !lll O! \ deteres'	4	4	4	4	
	, Su superior e, rme con eoeoaa llll cowol coocurreme de W bctldad del de sus colaboradores	4	4	4	4	
	, Su superior implai: ta mew y czmbtos repu. mwne. ti y lm coi: sultu / loi coliboraio l	4	4	4	4	

PRODUCCION	El colaborador cumple con sus deberes	4	4	4	4	
CALIDAD	El personal se esfuerza en mejorar su trabajo	4	4	4	4	
	El personal trabaja con calidad y eficiencia	4	4	4	4	
COOPERACION	El personal colabora con el resto del equipo	4	4	4	4	
	El personal trabaja en armonía y colaboración	4	4	4	4	
REALIZACION	Los trabajos se cumplen con el tiempo establecido	4	4	4	4	
	El personal trabaja con entusiasmo y compromiso	4	4	4	4	
	Los trabajos se realizan con calidad y eficiencia	4	4	4	4	

ASPECTO 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	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: MG. Luis Alberto Vigo Bardales		Fecha: 06/04/22	
Firma: 	Teléf.: 943607537	luis_vigob@yahoo.es	



Act

