

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**



TESIS

“Liderazgo gerencial y su impacto en el desempeño laboral en la empresa Rustica,
2021”

AUTORA:

Bach. Espinoza Benavides, Rosalyn Liseth

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESOR:

Mg. Hermoza Ochante, Rubén Edgar

ID ORCID: 0000-0003-4769-0101

DNI: 42037740

LIMA - PERÚ

2023



INFORME DE SIMILITUD

N°044-2023-UPCI-FCEYN-REHO-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:
BACHILLER ESPINOZA BENAVIDES, ROSALYN LISETH

FECHA : Lima, 2 de Agosto de 2023.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: “**LIDERAZGO GERENCIAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA RUSTICA, 2021**”, presentado por la Bachiller **ESPINOZA BENAVIDES, ROSALYN LISETH**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 25%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, la Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

.....
MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR

Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

- *Recibo digital turnitin*
- *Resultado de similitud*

DEDICATORIA

Para los motorcitos de mi vida, mis queridos hijos.

AGRADECIMIENTO

A todos los familiares que motivaron mi crecimiento, a mi padre por acompañarme y apoyarme en circunstancias críticas, a los docentes que resolvieron algunas dudas metodológicas y a mi querida alma mater.

PRESENTACIÓN

En el marco administrativo del estudio del desempeño laboral, como preocupación constante del licenciado en administración, emprendedores y gestores de organizaciones presento mi trabajo de investigación de tesis a los docentes jurados, colegas administradores, estudiantes en formación administrativa y público general titulado **“Liderazgo gerencial y su impacto en el desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021”**; que cumple con la estructura de la UPCI y respeta las normas APA.

Atentamente,

Bach. Espinoza Benavides, Rosalyn Liseth.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Planteamiento del problema	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problemas Específicos	4
1.3. Hipótesis de la investigación	4
1.3.1. Hipótesis General	4
1.3.2. Hipótesis Específicas	4
1.4. Objetivos de la Investigación	5
1.4.1. Objetivo General	5
1.4.2. Objetivos Específicos	5
1.5. Variables, dimensiones e indicadores	6
1.6. Justificación del estudio	7
1.6.1. A Nivel Teórico.....	7
1.6.2. A Nivel Práctico	7
1.6.3. A nivel metodológico	7
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales	8
1.7.1. Antecedentes Nacionales	8
1.7.2. Antecedentes Internacionales	11
1.8. Marco Teórico	14
1.8.1. Liderazgo Gerencial	14

1.8.2. Rendimiento Laboral	19
1.9. Definición de términos básicos.....	22
II. MÉTODO	24
2.1. Tipo y diseño de investigación	24
2.2. Población y Muestra.....	25
2.2.1. Población.....	25
2.2.2. Muestra.....	25
2.3. Técnicas para la recolección de datos.....	25
2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	25
2.5. Procesamiento y análisis de datos.....	28
2.5.1. Procesamiento	28
2.5.2. Análisis de Datos.....	28
2.6. Aspectos éticos.....	28
III. RESULTADOS.....	29
3.1. Resultados descriptivos	29
3.1.1. De la Variable Liderazgo Gerencial	29
3.1.2. De la Variable Desempeño Laboral.....	41
3.2. Prueba de normalidad	53
3.3. Contrastación de las Hipótesis.....	55
IV. DISCUSIÓN	57
V. CONCLUSIONES.....	58
VI. RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXOS.....	65
Anexo 1. Matriz de Consistencia	66
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	68
Anexo 3. Base de datos.....	70
Anexo 4. Evidencia de similitud digital.....	72

Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio	76
Anexo 6. Formatos de validación de instrumento	77

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Dimensiones e indicadores de liderazgo gerencial</i>	6
<i>Tabla 2. Dimensiones e indicadores de desempeño laboral</i>	6
<i>Tabla 3. Resultado de confiabilidad de cuestionario</i>	26
<i>Tabla 4. Detalle de la confiabilidad de cuestionario</i>	26
<i>Tabla 5. Resultados a P1. ¿Considera que los gerentes proyectan habilidades de gestión para el logro de los objetivos de la empresa?</i>	29
<i>Tabla 6. Resultados a P2. ¿Se puede afirmar que los gerentes presentan habilidades de organización efectiva para el desarrollo de la empresa?</i>	30
<i>Tabla 7. Resultados a P3. ¿Considera que los gerentes realizan procesos comunicacionales efectivos en la gestión de la empresa?</i>	31
<i>Tabla 8. Resultados a P4. ¿En relación a la gestión de los recursos de la empresa, considera que los gerentes tienen las habilidades necesarias para una efectiva gestión?</i>	32
<i>Tabla 9. Resultados a P5. ¿En su experiencia, los gerentes siempre cumplen las promesas con el personal a su cargo?</i>	33
<i>Tabla 10. Resultados a P6. ¿Considera que los gerentes siempre cumplen sus compromisos con el personal a su cargo?</i>	34
<i>Tabla 11. Resultados a P7. ¿Se puede afirmar que los gerentes manifiestan su confianza con el equipo a su cargo?</i>	35
<i>Tabla 12. Resultados a P8. ¿Se observa que los gerentes celebran los logros organizacionales como equipo?</i>	36
<i>Tabla 13. Resultados a P9. ¿Considera que los gerentes persiguen sus intereses profesionales en beneficio de la empresa?</i>	37
<i>Tabla 14. Resultados a P10. ¿Le parece que los gerentes buscan cumplir las metas organizacionales por encima de sus propios intereses?</i>	38
<i>Tabla 15. Resultados a P11. ¿Considera que los gerentes influyen en las decisiones del directorio para el crecimiento de la empresa?</i>	39
<i>Tabla 16. Resultados a P12. ¿Considera que las gerentes tienen sesgo con su influencia en las decisiones del directorio de la empresa?</i>	40
<i>Tabla 17. Resultados a P13. ¿Le parece que en la empresa se toma en cuenta el cumplimiento de las capacitaciones permanentes para el personal?</i>	41
<i>Tabla 18. Resultados a P14. ¿En su opinión las capacitaciones que realiza la empresa son importantes para la mejora del servicio?</i>	42
<i>Tabla 19. Resultados a P15. ¿Se siente acompañado en su proceso formativo y de crecimiento en la empresa?</i>	43

<i>Tabla 20. Resultados a P16. ¿Considera que la empresa brinda facilidades para el desarrollo personal de sus trabajadores?</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 21. Resultados a P17. ¿Los resultados de desempeño individual cumplen con los estándares fijados por la empresa?</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 22. Resultados a P18. ¿Considera que los estándares fijados como metas individuales son factibles de cumplimiento?</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 23. Resultados a P19. ¿Los resultados de desempeño grupal fueron generalmente satisfactorios en la empresa?</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 24. Resultados a P20. ¿Considera que los estándares fijados como metas grupales por la empresa fueron bien planificados?.....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 25. Resultados a P21. ¿El proceso de evaluación de desempeño se realiza de manera imparcial en la empresa?</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 26. Resultados a P22. ¿La frecuencia de evaluaciones de desempeño son pertinentes para el desarrollo de las actividades de la empresa?</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 27. Resultados a P23. ¿Considera que los procesos de control en las evaluaciones son adecuados para el tipo y cantidad de personal?</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 28. Resultados a P24. ¿Se usan adecuadamente la información generada por las evaluaciones para una efectiva retroalimentación?</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 29. Resultado de la prueba de normalidad.....</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 30. Correlación general.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 31. Correlación específica 1</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 32. Correlación específica 2</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 33. Correlación específica 3</i>	<i>57</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Resultados a P1. ¿Considera que los gerentes proyectan habilidades de gestión para el logro de los objetivos de la empresa?</i>	<i>29</i>
<i>Figura 2. Resultados a P2. ¿Se puede afirmar que los gerentes presentan habilidades de organización efectiva para el desarrollo de la empresa?.....</i>	<i>30</i>
<i>Figura 3. Resultados a P3. ¿Considera que los gerentes realizan procesos comunicacionales efectivos en la gestión de la empresa?</i>	<i>31</i>
<i>Figura 4. Resultados a P4. ¿En relación a la gestión de los recursos de la empresa, considera que los gerentes tienen las habilidades necesarias para una efectiva gestión?.....</i>	<i>32</i>
<i>Figura 5. Resultados a P5. ¿En su experiencia, los gerentes siempre cumplen las promesas con el personal a su cargo?</i>	<i>33</i>
<i>Figura 6. Resultados a P6. ¿Considera que los gerentes siempre cumplen sus compromisos con el personal a su cargo?</i>	<i>34</i>
<i>Figura 7. Resultados a P7. ¿Se puede afirmar que los gerentes manifiestan su confianza con el equipo a su cargo?</i>	<i>35</i>
<i>Figura 8. Resultados a P8. ¿Se observa que los gerentes celebran los logros organizacionales como equipo?</i>	<i>36</i>
<i>Figura 9. Resultados a P9. ¿Considera que los gerentes persiguen sus intereses profesionales en beneficio de la empresa?</i>	<i>37</i>
<i>Figura 10. Resultados a P10. ¿Le parece que los gerentes buscan cumplir las metas organizacionales por encima de sus propios intereses?</i>	<i>38</i>
<i>Figura 11. Resultados a P11. ¿Considera que los gerentes influyen en las decisiones del directorio para el crecimiento de la empresa?</i>	<i>39</i>
<i>Figura 12. Resultados a P12. ¿Considera que las gerentes tienen sesgo con su influencia en las decisiones del directorio de la empresa?</i>	<i>40</i>
<i>Figura 13. Resultados a P13. ¿Le parece que en la empresa se toma en cuenta el cumplimiento de las capacitaciones permanentes para el personal?</i>	<i>41</i>
<i>Figura 14. Resultados a P14. ¿En su opinión las capacitaciones que realiza la empresa son importantes para la mejora del servicio?.....</i>	<i>42</i>
<i>Figura 15. Resultados a P15. ¿Se siente acompañado en su proceso formativo y de crecimiento en la empresa?</i>	<i>43</i>
<i>Figura 16. Resultados a P16. ¿Considera que la empresa brinda facilidades para el desarrollo personal de sus trabajadores?</i>	<i>44</i>
<i>Figura 17. Resultados a P17. ¿Los resultados de desempeño individual cumplen con los estándares fijados por la empresa?</i>	<i>45</i>

<i>Figura 18. Resultados a P18. ¿Considera que los estándares fijados como metas individuales son factibles de cumplimiento?</i>	<i>46</i>
<i>Figura 19. Resultados a P19. ¿Los resultados de desempeño grupal fueron generalmente satisfactorios en la empresa?</i>	<i>47</i>
<i>Figura 20. Resultados a P20. ¿Considera que los estándares fijados como metas grupales por la empresa fueron bien planificados?</i>	<i>48</i>
<i>Figura 21. Resultados a P21. ¿El proceso de evaluación de desempeño se realiza de manera imparcial en la empresa?</i>	<i>49</i>
<i>Figura 22. Resultados a P22. ¿La frecuencia de evaluaciones de desempeño son pertinentes para el desarrollo de las actividades de la empresa?</i>	<i>50</i>
<i>Figura 23. Resultados a P23. ¿Considera que los procesos de control en las evaluaciones son adecuados para el tipo y cantidad de personal?</i>	<i>51</i>
<i>Figura 24. Resultados a P24. ¿Se usan adecuadamente la información generada por las evaluaciones para una efectiva retroalimentación?</i>	<i>52</i>
<i>Figura 25. Gráfica de normalidad esperada de liderazgo gerencial</i>	<i>53</i>
<i>Figura 26. Gráfica de normalidad esperada de desempeño laboral</i>	<i>54</i>
<i>Figura 27. Diagrama de cajas de la distribución de liderazgo gerencial</i>	<i>54</i>
<i>Figura 28. Diagrama de cajas de la distribución de desempeño laboral</i>	<i>55</i>

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El acelerado desarrollo de las tecnologías de información aplicada a la vida cotidiana y la gestión de empresas, especialmente en la administración de personas en las organizaciones ha generado nuevos paradigmas para motivar y movilizar a las personas dentro de las organizaciones, las cuales necesitan líderes que proyecten una visión que represente a la organización, tal es el caso de las mejores empresas del mundo en los diferentes rubros, donde la importancia del líder (CEO, Chief Executive Officer o Director Ejecutivo) toma cada vez más importancia, pues no solo se encarga de proyectar la visión de la organización, sino también motiva el cumplimiento de la misión organizacional y el control de la implantación de estrategias de desarrollo empresarial y su correspondiente control.

En este escenario las empresas deben competir, aunque muchas aún se resisten a la importancia de un adecuado liderazgo gerencial, siempre debe quedar claro que el liderazgo representa la capacidad de generar un clima de confianza y motivación al apoyo de las personas que conforman la organización hacia el logro de los objetivos. El caso de la empresa Rustica, debe acomodarse a esta necesidad, mejorando constantemente los resultados de la empresa no solo en la rentabilidad, sino también en el ambiente laboral, la productividad y el desempeño laboral.

La presente investigación se llevará a cabo en la empresa Rustica que formalmente tiene la razón social de Outsourcing Asociados Alma S.A.C, que representa un grupo de empresas que desarrollan las actividades operativas, comerciales, gerenciales y legales de las Cadenas de Rustica, que cuenta con (42) locales en lima y alrededor de todo el país, con los servicios de pizzas, pastas y parrillas, buffet criollo e internacional, servicios de discoteca, bar, karaoke y shows en un solo lugar.

El diagnóstico en la empresa expone problemas referidos al liderazgo gerencial, donde se presentan deficiencias referidas a reducidos niveles en las habilidades de liderazgo que se refleja en las deficiencias de control al personal, falta de presencia del jefe en las actividades principales, deficiencias en las gestiones de proyectos futuros, carencia de claridad en las metas de corto, mediano y largo plazo y la falta de motivación al personal.

Todo lo expuesto ha generado que se presenten constantemente deficiencias en el desempeño laboral de los colaboradores de la cadena, que se evidencia en las últimas evaluaciones de desempeño, donde se expone las deficiencias para las

capacitaciones a personal nuevo, presencia de personal con muy poca o nula experiencia, deficiencias para el trabajo en equipo del personal, diferencias en el desempeño por horarios y locales.

Si no se hace nada al respecto la empresa mantendrá reducidos niveles de desempeño laboral, por debajo del potencial que representa, finalmente esta situación será expuesta en la rentabilidad, la baja productividad y bajo nivel de eficiencia.

Por estos motivos nace la necesidad de realizar una investigación con la cual generar una propuesta para la solución del problema determinando la influencia existente entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral, con el objetivo de mejorar los niveles de desempeño laboral del personal para finalmente brindar un servicio de calidad a los clientes, y se realicen prácticas eficientes en todas sus operaciones. Es necesario que la presente investigación genere una propuesta de solución al problema que se ha descrito líneas arriba, que apoye a un adecuado liderazgo gerencial para el desarrollo de la organización.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema General

¿En qué medida el Liderazgo Gerencial influye en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

- 1) ¿En qué medida las Habilidades de Liderazgo influyen en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021?
- 2) ¿En qué medida la Proyección de Confianza del líder influye en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021?
- 3) ¿En qué medida el Nivel de Alineación del líder con las metas organizacionales influye en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021?

1.3. Hipótesis de la investigación

1.3.1. Hipótesis General

El Liderazgo Gerencial influye favorable y significativamente en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.

1.3.2. Hipótesis Específicas

- 1) Las Habilidades de Liderazgo influyen favorable y significativamente en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.
- 2) La Proyección de Confianza del líder influye favorable y significativamente en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.

- 3) El Nivel de Alineación del líder con las metas organizacionales influye favorable y significativamente en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar en qué medida el Liderazgo Gerencial influye en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.

1.4.2. Objetivos Específicos

- 1) Determinar en qué medida las Habilidades de Liderazgo influyen en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.
- 2) Determinar en qué medida la Proyección de Confianza del líder influye en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.
- 3) Determinar en qué medida el Nivel de Alineación del líder con las metas organizacionales influye en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

En las siguientes tablas 1 y 2 se detallan las variables, las dimensiones y los indicadores de la presente investigación:

Tabla 1. Dimensiones e indicadores de liderazgo gerencial

Variables	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo Gerencial	1. Habilidades de Liderazgo	Habilidades internas —
		Habilidades externas —
	2. Proyección de Confianza del líder	Cumplimiento de promesas —
		Confianza en el equipo de trabajo —
	3. Nivel de alineación del líder con las metas organizacionales	Intereses profesionales —
		Influencia en las decisiones —

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Tabla 2. Dimensiones e indicadores de desempeño laboral

Variables	Dimensiones	Indicadores
Desempeño laboral	1. Metas formativas de Talentos	Capacitaciones permanentes —
		Acompañamiento al crecimiento del personal —
	2. Estándares de Desempeño	Desempeño individual —
		Desempeño grupal —
	3. Evaluación y control del Desempeño	Evaluación de desempeño —
		Control y retroalimentación —

Fuente: Elaboración propia, 2021.

1.6. Justificación del estudio

1.6.1. A Nivel Teórico

El estudio se realiza desde un enfoque cuantitativo y correlacional, la investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos, para encontrar explicaciones a situaciones internas que afectan a la empresa.

1.6.2. A Nivel Práctico

Esta investigación contribuirá a que la empresa pueda tomar decisiones idóneas, respecto a la aplicación del liderazgo gerencial en la empresa, la misma que se obtendrá en el estudio a realizar. A fin que dicha empresa cuente con colaboradores satisfechos, motivados y consecutivamente obtenga mayor desempeño con respecto al cumplimiento de metas del día a día.

1.6.3. A nivel metodológico

La investigación es importante, porque este estudio de investigación se puede emplear como antecedente o instrumento de consulta para los futuros investigadores y para las empresas privadas o públicas que deseen conocer cómo el liderazgo gerencial se relaciona en el desempeño laboral.

1.7. Antecedentes nacionales e internacionales

1.7.1. Antecedentes Nacionales

Perez (2019) realizó la tesis titulada: “Liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los millennials en el sector de tecnologías de la información en el 2019”, cuyo objetivo principal es: “demostrar la influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral de los millennials en el rubro de TI en el 2019”, para lo cual desarrolla su investigación con enfoque cuantitativo, con alcance explicativo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, utilizando como herramienta un cuestionario, que contaba con 32 preguntas, dirigidas a una muestra de 124 trabajadores de las principales organizaciones de TI, obteniendo como resultado de la prueba de Kaiser – Meyer – Olkin un valor de 0,873 y en la prueba de Bartlett obtuvo un resultado de 0,000 confirmando que existe la correlación entre sus 2 variables, es decir, si el liderazgo crece, se incrementa, el desempeño laboral también crece a la par.

Conclusión: Luego de realizar el estudio, obtuvo como resultado que el Liderazgo influye significativamente en el Desempeño Laboral, sobretodo en los millennials en el sector de tecnologías de la información, siendo el liderazgo transformacional el que mayor impacto tiene sobre las siguientes generaciones. A su vez, indica la presencia que tiene los millennials como fuerza laboral, siendo esta la que mayor presencia tiene en las empresas, y que por sus características suelen tener alto % de rotación también, no suelen durar mucho tiempo en un trabajo. Por ello se debe potenciar al máximo sus capacidades. E indica 4 indicadores sobre el liderazgo

transformacional: “Carisma e influencia idealizada”, “estimulación intelectual”, “motivación inspiradora” y “Consideración individualizada”.

Cortez (2020) realizó la tesis titulada: “Autoevaluación del desempeño laboral en el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC E.I.R.L., 2019”, cuyo objetivo principal es: “Explicar la relación de la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC E.I.R.L., 2019”, para lo cual desarrolla su investigación de diseño aplicado, de tipo transversal no experimental y método cuantitativo – correlacional, utilizando como herramienta un cuestionario de preguntas cerradas, dirigida a una población de 25 trabajadores del laboratorio Von Baeyer ELC E.I.R.L., obteniendo como resultado de la prueba del coeficiente de correlación de Rho de Spearman un valor de 0.765, y un nivel de significancia de 0.01 que es menor que el valor $p=0.05$, confirmando que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la autoevaluación del desempeño laboral.

Conclusión: En base a sus estudios y encuestas realizadas, al hallarse un coeficiente ($Rho = 0.765$, $p = .000 < .05$), de dirección positiva, el investigador pudo determinar que existe relación significativa entre la autoevaluación del desempeño laboral y el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC, EIRC, 2019.

Velásquez (2018) realizó la tesis titulada: “Liderazgo gerencial del funcionario y la relación con el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la sede del gobierno regional de Tacna, 2018”, cuyo objetivo principal es: “Determinar la relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018”,

para lo cual desarrolla su investigación de diseño no experimental, de tipo transversal y método correlacional, utilizando como herramienta de investigación un cuestionario para analizar las características de liderazgo gerencial, dirigida a una muestra de 123 trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018, obteniendo como resultado de la prueba del coeficiente de correlación de Rho de Spearman un valor de 0.428, y un nivel de significancia de p menor a 0.01, confirmando que existe una relación directa entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la Sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018.

Conclusión: Luego de realizar los estudios determinaron que efectivamente el liderazgo que tiene el funcionario público, sobretodo el liderazgo gerencial, tiene una relación directa con el impacto que tiene las inversiones y la ejecución de su presupuesto asignado, ello ayudará a disminuir esa brecha económica. Por tanto requiere una mejora urgente en las competencias y habilidades de sus funcionarios, en temas de salud, educativos, laborales, priorizando temas de gestión sólidos, que tengan como objetivo disminuir los problemas que las ejecuciones presupuestales tienen.

Vizcarra (2020) realizó la tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral en trabajadores de empresas de construcción en Lima”, cuyo objetivo principal es: “Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores de una empresa de construcción de la ciudad de Lima”, para lo cual desarrolla su investigación de tipo descriptivo – correlacional, cuantitativo, utilizando como herramienta una ficha socio-demográfica, que recopila datos como sexo, profesión, puesto, etc, y también un cuestionario de motivación para el trabajo,

el cual cuenta con 60 items, dirigida a una muestra de 105 trabajadores, obteniendo como resultado del test de Kolmogorov – Smirnov y la correlación de Pearson bilateral, dando a conocer la correlación que existe entre las variables no se encuentran distribuida normalmente y se cuenta con una hipótesis acerca de la dirección de las correlaciones.

Conclusión: El investigador pudo determinar la correlación significativa entre la motivación intrínseca, que es la que el empleado tiene de su propia vida, y la extrínseca, que es la que recibe del ambiente laboral, así pudo concluir que la comunicación, el reconocimiento, y la autorrealización, son herramientas que la organización deberá ver y reconocer, para así poder sacar el máximo de sus trabajadores, incrementando la productividad y la responsabilidad de las áreas y la supervisión.

1.7.2. Antecedentes Internacionales

Hernandez (2018) realizó la tesis titulada: “Evaluación del liderazgo gerencial, dentro de la óptica del enfoque de marca personal, ejercido en el Área Financiera de las Empresas del Sector de Alimentos del Estado Aragua”, cuyo objetivo principal es: “Evaluación del liderazgo gerencial, dentro de la óptica del enfoque de marca personal, ejercido en el Área Financiera de las Empresas del Sector de Alimentos del Estado Aragua”, para lo cual desarrolla su investigación con diseño no experimental, y con un estudio descriptivo-evaluativo, utilizando una guía de observaciones como instrumento que resume y concentra la información del área de estudio y un cuestionario, dirigida a una muestra de 23 trabajadores, que representa al 54% del total de trabajadores, obteniendo como resultado del Alpha de Cronbrach un valor de

0.862 y 0.814 para ambos cuestionarios, respaldando al objetivo de la presente investigación.

Conclusión: Luego de realizar su estudio, concluyeron que el estilo de liderazgo que adoptan los gerentes o jefes para gestionar sus equipos de trabajo no siempre logran llegar a un sentido de pertenencia a los colaboradores, para que estos se comprometan con sus funciones y a cumplirlas con mayor motivación. Esto lleva a una posible diferenciación de la actuación gerencial frente a otras áreas de la empresa.

Sánchez & Valarezo (2018) realizó la tesis titulada: “Liderazgo directivo en la convivencia escolar. Talleres de formación”, cuyo objetivo principal es: “Analizar el liderazgo directivo y su influencia en la convivencia escolar docente por medio de un estudio de campo, para la elaboración de talleres de formación dirigidos a los docentes de la Unidad Educativa Babahoyo”, para lo cual desarrolla su investigación con diseño no experimental, y con un estudio descriptivo, utilizando un cuestionario como instrumento que resume y concentra la información, dirigida a una población de 116 trabajadores, obteniendo como resultado que efectivamente el liderazgo directivo tiene una influencia significativa en la convivencia escolar docente en la Unidad Educativa Babahoyo

Conclusión: Los investigadores llegaron a la conclusión que para lograr una buena convivencia escolar en la Unidad Educativa Babahoyo, el liderazgo directivo es un método que es muy necesario, como también el de incluir en la resolución de problemas a todos los involucrados, no solo al personal administrativo, si no también al personal docente.

Macías (2015) realizó la tesis titulada: “Estilos de liderazgo y la relación con el clima organizacional de los empleados de SERLI”, cuyo objetivo principal es: “Identificar los estilos de liderazgo predominantes y su relación con el clima organizacional de la Sociedad Ecuatoriana de Pro Rehabilitación de los Lisiados SERLI”, para lo cual desarrolla su investigación de tipo transversal - relacional, de método deductivo, utilizando como herramienta un cuestionario de diagnóstico de clima organizacional CL-SPC, dirigida a una población de 54 trabajadores de las diferentes áreas operativas, identificando que los 3 estilos de liderazgo más presentes en la empresa son el estilo autoritario, el estilo liderazgo equilibrado y el estilo participativo.

Conclusión: Considera que el estilo transformador se encuentra presente de manera óptima en SERLI, contribuyendo de manera efectiva a mantener un equilibrio proactivo, fomentando el trabajo en equipo. A su vez tiene como resultado que solo un 9% de los trabajadores tienen un ambiente laboral favorable, mientras que un 59% se encuentra en un ambiente desfavorable, y el resto de los colaboradores se encuentran en áreas medianamente favorables. Por ello es la necesidad de una mejora en el liderazgo y en el manejo del talento humano.

1.8. Marco Teórico

1.8.1. Liderazgo Gerencial

A) Definición de Liderazgo

Pedraja, Marchioni, Espinoza, & Muñoz (2020) expone en su artículo que el liderazgo es un tópico de interés desde la antigüedad, el cual ha tomado fuerza desde el siglo XX, manteniéndose así hasta el día de hoy. Nos menciona que en la actualidad el liderazgo es visto como un principio de investigación realizado desde una perspectiva global, compleja, social y estratégica, siendo considerada como un proceso de influencia en un equipo de trabajo, el cual se puede lograr por varios medios, una de ellas es la comunicación, con el fin de incentivar, motivar, para que el equipo contribuya en el logro de los objetivos de la organización. Todo ello es obviamente un reto, ya que el entorno de trabajo en la actualidad es mucho más complejo, considerando los cambios en tecnología, las costumbres, etc. Por ello se considera que los actuales líderes deben ser flexibles, para que a futuro puedan cumplir con las expectativas, siempre apoyando al grupo de trabajo para que haya adaptabilidad organizacional.

Robbins & Judge (2009) tienen como postura que el liderazgo es la habilidad de influir en las personas o en el equipo de trabajo en el que se encuentra, con un único propósito que es del logro de objetivos. Esta influencia en las demás personas puede ser lograda por dos medios, la primera es proporcionada por la organización de manera jerárquica. Sin embargo, quedó muy claro que no todos los gerentes, o personas en puestos de autoridad puedan ser considerados líderes, la idea que una institución brinde a sus gerentes ciertos derechos formales no necesariamente

garantiza que estos sean capaces de dirigir con eficiencia. El liderazgo que no es concedido, se entiende por esto, la capacidad de influir que se puede dar de forma independiente a la organización jerárquica de la institución frecuentemente es muy importante, o inclusive más, que la influencia formal. De acuerdo a esto, se puede afirmar que los líderes pueden nacer desde el interior de un grupo, o por un otorgamiento formal. Señalaron también que las instituciones necesitan un liderazgo sólido y una administración firme para obtener una óptima eficiencia. Actualmente, se requieren líderes dispuestos a desafiar el estatus quo, que diseñen y formulen visiones para el futuro y que inspiren a sus subordinados y miembros de la organización para que se concienticen y deseen lograr esas visiones. Asimismo, se necesitan gerentes para formular planes bien detallados, innovar estructuras organizacionales modernas, como también para que supervisen las actividades cotidianas propias de la organización.

B) Estilos de Liderazgo

La Escuela Europea de Excelencia nos comenta en su blog la existencia de 10 tipos de liderazgo: **Liderazgo autocrático**, donde los líderes tiene poder absoluto sobre los trabajadores. **Liderazgo burocrático** son el tipo que hacen todo según viene predefinido, siguiendo todas las reglas y asegurándose que todo lo que los trabajadores hagan sea preciso. **Liderazgo carismático** son demasiado energéticos al dirigir a su equipo, pero tienden a creer mucho más en si mismos que en los demás, a la larga le genera problemas. **Liderazgo participativo** o democrático, es aquel que integra al equipo en la toma de decisiones, incrementando la satisfacción y el desarrollo de nuevas habilidades. **Liderazgo “Laissez-faire” (en español:**

“déjalo ser”) son el tipo de líderes que deja a los trabajadores hacer sus funciones de la manera que mejor les parezca, lo cual es efectivo si el líder monitorea continuamente los avances y logros, pero también es riesgoso. **Liderazgo orientado a las personas**, orientado más a organizar, tener el rol de soporte del equipo, estilo participativo, y con tendencia a empoderar al trabajador. **Liderazgo orientado a la tarea**, la cual es todo lo contrario a la anterior mencionada, las cuales enfocan las energías en los resultados, utilizan mucho la metodología PDCA, pero ignoran el bienestar del equipo. **Liderazgo transaccional**, nace de la idea de que los trabajadores deberán obedecer todas las indicaciones que el líder de, muy poco aceptado en la actualidad. **Liderazgo natural**, es aquel líder que no es reconocido de manera formal, es aquel persona o integrante de un equipo que sin ser la cabeza, motiva al grupo de trabajo, también es conocido como “líder servil”. **Liderazgo transformacional**, es considerado en la actualidad como el verdadero liderazgo por gran parte de los investigadores, basado en la inspiración a los miembros del equipo de forma continua y permanente. (Escuela Europea de Excelencia, 2015)

Tito, Ogosi, Franco, & Vértiz, (2020) explican en su revista que los estilos de liderazgo son un método descriptivo, influenciado por terceros, existiendo muchas formas de tipificarlo, siempre es orientado hacia el interés del colectivo de personas, siendo la principal dificultad en el ejercicio del liderazgo el saber cuándo aplicar cuál liderazgo, con quién y en qué circunstancias y actividades a desarrollar.

Delgado & Delgado (2003) explica sobre las instituciones de Japón: “el liderazgo compartido es una regla en las historias (japonesas) de éxito empresarial”, y también plantea que ‘los líderes son el producto de las circunstancias. El estilo de

liderazgo varía de acuerdo con el tiempo, el lugar y las circunstancias, teniendo siempre en cuenta unas buenas relaciones con sus trabajadores y colaboradores, debe saber comunicar, delegar, controlar, ser honesto, transparente, tener conocimiento profundo del sector en que trabaja y habilidades para el trabajo en equipo. De su estilo de liderazgo, dependerá el rumbo de la organización.

Pedraja, et al (2020) explica en su artículo sobre los Estilos de Liderazgo y el esfuerzo que se pone para identificar, distinguir y aprovechar al máximo las características, habilidades de los líderes, y considerando cada etapa del tiempo, han nacido varios estilos de liderazgo, los autores consideran como uno de los mayores exponentes en cuanto a liderazgo al modelo de Bass y Avolio, el cual divide al liderazgo en 3: transformacional, transaccional y laissez-faire. Los líderes transformacionales son aquellos líderes que inspiran al grupo a tener mayor pasión y compromiso con su trabajo, logran motivar y ser un modelo a seguir para los trabajadores, con el fin de lograr los objetivos institucionales. El liderazgo transformacional se compone de cinco factores, los cuales son: Influencia Idealizada (Atribuida y Conductual), aquí los subordinados convierten a sus líderes en modelos de referencia al considerar que las características y/o conductas exhibidas por estos son relevantes; Motivación Inspiracional, referida a la capacidad del líder de inspirar y motivar a sus seguidores, promoviendo una visión común y creando un clima de confianza y mutuo entendimiento; Estimulación Intelectual, basada en las características de los líderes para desafiar las ideas y valores de sus seguidores al resolver problemas, y por último, Consideración Individualizada, la cual ocurre cuando el líder se caracteriza por prestar atención a las necesidades individuales de sus subordinados, proporcionando empatía, un

clima de apoyo y oportunidades de capacitación y aprendizaje. El liderazgo transaccional está más orientado a las tareas u objetivos que a las personas, y se basa principalmente en el intercambio equitativo entre líderes y seguidores centrándose en los intereses propios de ambos. Asimismo, los líderes transaccionales clarifican las tareas, responsabilidades y roles de los seguidores, y los recompensan o castigan de acuerdo al desempeño que estos alcanzan. Este estilo se compone de tres factores, los cuales son: Recompensa Contingente, donde los líderes se enfocan en definir claramente las tareas y se premia a los seguidores con recompensas materiales o inmateriales si cumplen con sus obligaciones; Administración por Excepción Pasiva, en la cual el líder interviene únicamente ocurrido el error, y finalmente Administración por Excepción Activa, que ocurre cuando el líder monitorea activamente el progreso de los seguidores y aplica acciones correctivas cuando se detectan desviaciones para evitar que estas se vuelvan preocupaciones serias. Y finalizamos con el liderazgo laissez-faire, el cual lo describe al liderazgo como un estilo no directivo y pasivo. Estos líderes son considerados indiferentes y, en consecuencia, puede ser difícil para los empleados establecer qué tan bien se desempeñan en sus tareas, o cuánto los respeta su líder, creando así un ambiente de trabajo estresante para estos. Este estilo es la forma más inactiva e ineficaz de liderazgo, ya que el líder no se involucra en el desarrollo de sus subordinados, no otorga retroalimentación ni recompensas, no contribuye al crecimiento de los demás, no tiene iniciativa y no genera.

C) El Clima Organizacional y el Liderazgo

Delgado, et al (2003) explica sobre el mejor performance que las organizaciones deben adoptar hoy en día, en donde los trabajadores tengan ambientes laborales óptimos y atractivos, así puedan tener una experiencia laboral gratificante, y considera al clima organizacional como el factor principal en el desempeño de una organización. Los autores consideran al clima organizacional como un conjunto de propiedades observables en el ambiente de trabajo, influenciado por cada uno de los participantes, los cuales brindan motivación y la identificación con la empresa.

1.8.2. Rendimiento Laboral

A) Desempeño Laboral

Se entiende por desempeño a las acciones que la persona hace y que tiene una finalidad, que es conseguir algún objetivo y un resultado, estas acciones están relacionadas con las expectativas que tienen en su trabajo, sus puestos laborales, sus funciones, y las acciones hacia el logro de los objetivos institucionales. De ello se deduce que el desempeño está influenciado por la teoría y la práctica que respaldan las acciones del empleo con el fin de lograr los objetivos del trabajo. (Torcatt, 2020)

B) Clima Organizacional

Jauregui & Louffat (2019) explica en su libro que el Clima Organizacional es esencial para todas las empresas que existen, ya que afecta directamente a su supervivencia y la permanencia de los trabajadores con los que cuenta. El clima organizacional influye a cada trabajador en su motivación, en su productividad, en

su responsabilidad y en su compromiso con la empresa. Si es confortable, la influencia será positiva, de lo contrario, puede ser perjudicial.

Uribe (2014) explica en su libro que la cultura organizacional es un concepto que lleva desarrollándose desde mediados del siglo XX, es una descripción individual del marco social de una empresa, como también es una percepción de aspectos políticos, económicos, formales e informales, todas percibidas por los trabajadores y es relativo a su estabilidad en la institución. (p. 39)

C) Motivación

Perret (2016) define a la motivación como: “Motor, fuerza, energía, combustible, la motivación es lo que mueve e impulsa a una persona a lograr un objetivo. ya sea conquistar a una pareja, sacar diez en un examen, conseguir un trabajo, vencer una enfermedad, competir por un alto puesto o prepararse y lanzarse a conquistar la cima del everest, la única manera de lograr todo esto es con una fuerte motivación el ser humano es la única especie capaz de automotivarse. depende de los intereses de cada persona en qué enfoca su motivación”.

(Maslow, 1991) define a la motivación como un estado, que, en cierto sentido, todo organismo se plantea, asumiendo un estado especial y peculiar, que es claramente diferenciado de otros acontecimientos. (p. 8)

D) Cultura Organizacional

Jauregui, et al (2019) explica en su libro que la Cultura Organizacional es uno de los conceptos más complejos de definir, ya que son las costumbres y rituales que nace en la sociedad, y que con el tiempo se desarrolla. Considera a una empresa

como una sociedad más, y para una sociedad la cultura organizacional es una percepción o interpretación individual de sus integrantes., siendo importante reconocer cada enfoque que determina a que se le brinda atención y a que no.

Lopez (2017) explica sobre la cultura organizacional como un concepto de interés multidisciplinario, que ha sido estudiado por antropólogos, sociólogos, administradores, ingenieros, y muchas otras profesiones que existen en la actualidad, son aquellos motivos como los valores, identidad, creencias, costumbres, entre otros, que son compartidos entre los integrantes de toda sociedad u organización, es un concepto tan amplio que es utilizado en múltiples investigaciones, ya que cubren muchos parámetros establecidos que diferencia a una organización o sociedad de otra, como si fuese un sistema de significados compartidos, el cual aparece en los procedimientos habituales, o en las actividades del día a día, en las conductas, en los comportamientos de las personas.

Llanque, (2003) ha definido a la cultura organizacional como la forma y hábitos que definen la conducta y los actos asumidos por las personas, tanto en el campo laboral, como social, del y para el equipo.

House, et al (2004) define a la cultura organizacional como un parámetro establecido en la sociedad, en una colectividad, que logra demostrar la diferencia que tiene un colectivo de personas de otro.

1.9. Definición de términos básicos

1. **Desempeño Laboral:** Se entiende por desempeño a las acciones que la persona hace y que tiene una finalidad, que es conseguir algún objetivo y un resultado, estas acciones están relacionadas con las expectativas que tienen en su trabajo, sus puestos laborales, sus funciones, y las acciones hacia el logro de los objetivos institucionales. De ello se deduce que el desempeño está influenciado por la teoría y la práctica que respaldan las acciones del empleo con el fin de lograr los objetivos del trabajo. (Torcatt, 2020)
2. **Gerencia:** Según Henri Fayol la gerencia consiste en Conducir la empresa hacia su objeto tratando de sacar el mejor partido de todos los recursos de que dispone. Según Krygier (1988) la gerencia queda definida como un cuerpo de conocimientos aplicables a la dirección efectiva de una organización.
3. **Liderazgo:** Para Peter Senge (1990) “El liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades”.
4. **Motivación:** La palabra motivación es un término cuyo origen es latín, y significa “moveré” o “mover”. La motivación es considerada un impulso, un deseo, una fuerza la cual es necesaria para lograr objetivos y obtener una recompensa a cambio de ello, teniendo en cuenta la motivación, una persona se puede sentir bien, tener satisfacción al lograr lo que tenía planteado. La motivación es tan

compleja y subjetiva, es muy personal, e individual, por eso existen tantas motivaciones que va variar en cada persona, de acuerdo a sus necesidades, nivel socioeconómico, la zona en la que vive, orígenes, influencia familiar, y sus propios objetivos a alcanzar, que puede ir desde satisfacer sus necesidades básicas, hasta alcanzar un nivel o un estatus social reconocido, con un prestigio social más aceptable. En este sentido, la motivación es la definición que usamos al describir las fuerzas que actúan sobre un organismo o en su interior para que inicie la conducta. (MATTA GUTIÉRREZ, 2019)

5. **Motivación:** “La motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa” (Robbins S., 1999:123).

6. **Cultura Organizacional:** Jauregui, et al (2019) explica en su libro que la Cultura Organizacional es uno de los conceptos más complejos de definir, ya que son las costumbres y rituales que nace en la sociedad, y que con el tiempo se desarrolla. Considera a una empresa como una sociedad más, y para una sociedad la cultura organizacional es una percepción o interpretación individual de sus integrantes., siendo importante reconocer cada enfoque que determina a que se le brinda atención y a que no.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Vara (2015) explica que “El interés de la investigación aplicada es práctico, pues sus resultados son utilizados inmediatamente en la solución de problemas de la realidad”. (p. 235). El autor afirma que mientras se busque una solución a los problemas en el carácter real se trata de un investigación cuyo tipo es **aplicada**, en este caso se suma a ello, la característica de un trabajo descriptivo correlacional.

Sobre el diseño, Arbaiza (2014) expresa que “los diseños no experimentales abarcan dos grandes categorías: los transversales y los longitudinales” (p. 129). En este caso particular se trabajó con encuestas, con datos de categoría transversal, por lo tanto, se trata de una investigación con diseño **no experimental** transversal

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

Los autores Hernández, Fernández & Baptista (2014) sobre la población explican que “Los criterios que cada investigador cumpla dependen de sus objetivos de estudio, y es importante establecerlos de manera muy específica”. (p. 175). Se trabajó con los trabajadores vinculados al personal gerencial y operativo de la empresa que en total son **36 personas**.

2.2.2. Muestra

Cuando se trata de una población finita alcanzable para el análisis total, es necesario trabajar con todos como muestra, como indica Arias (2012), por lo tanto, en este trabajo se tomó como muestra a toda la población, es decir al total de **36 personas**.

2.3. Técnicas para la recolección de datos

Arias (2012) explica que “se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema particular”. (p. 72). En este trabajo se utilizó como técnica la encuesta, que se adapta a las características del propósito de la investigación.

2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos

Como explican Hernández, Fernández & Baptista (2014) “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la

variable que pretende medir” (p. 200). En ese sentido, se tuvo que recurrir al apoyo de docentes expertos en el tema (que presentaron sus informes adjunto en el anexo 6).

En relación a la confiabilidad Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalan que “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200). En ese marco, se recurrió al estadístico de alfa para la medición, obteniendo datos confiables como se muestra a continuación:

Tabla 3. Resultado de confiabilidad de cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	24

Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”.

Tabla 4. Detalle de la confiabilidad de cuestionario

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1. ¿Considera que los gerentes proyectan habilidades de gestión para el logro de los objetivos de la empresa?	,901
P2. ¿Se puede afirmar que los gerentes presentan habilidades de organización efectiva para el desarrollo de la empresa?	,896
P3. ¿Considera que los gerentes realizan procesos comunicacionales efectivos en la gestión de la empresa?	,900
P4. ¿En relación a la gestión de los recursos de la empresa, considera que los gerentes tienen las habilidades necesarias para una efectiva gestión?	,900
P5. ¿En su experiencia, los gerentes siempre cumplen las promesas con el personal a su cargo?	,899
P6. ¿Considera que los gerentes siempre cumplen sus compromisos con el personal a su cargo?	,895

P7. ¿Se puede afirmar que los gerentes manifiestan su confianza con el equipo a su cargo?	,900
P8. ¿Se observa que los gerentes celebran los logros organizacionales como equipo?	,902
P9. ¿Considera que los gerentes persiguen sus intereses profesionales en beneficio de la empresa?	,900
P10. ¿Le parece que los gerentes buscan cumplir las metas organizacionales por encima de sus propios intereses?	,902
P11. ¿Considera que los gerentes influyen en las decisiones del directorio para el crecimiento de la empresa?	,901
P12. ¿Considera que las gerentes tienen sesgo con su influencia en las decisiones del directorio de la empresa?	,900
P13. ¿Le parece que en la empresa se toma en cuenta el cumplimiento de las capacitaciones permanentes para el personal?	,900
P14. ¿En su opinión las capacitaciones que realiza la empresa son importantes para la mejora del servicio?	,901
P15. ¿Se siente acompañado en su proceso formativo y de crecimiento en la empresa?	,898
P16. ¿Considera que la empresa brinda facilidades para el desarrollo personal de sus trabajadores?	,906
P17. ¿Los resultados de desempeño individual cumplen con los estándares fijados por la empresa?	,901
P18. ¿Considera que los estándares fijados como metas individuales son factibles de cumplimiento?	,901
P19. ¿Los resultados de desempeño grupal fueron generalmente satisfactorios en la empresa?	,902
P20. ¿Considera que los estándares fijados como metas grupales por la empresa fueron bien planificados?	,905
P21. ¿El proceso de evaluación de desempeño se realiza de manera imparcial en la empresa?	,902
P22. ¿La frecuencia de evaluaciones de desempeño son pertinentes para el desarrollo de las actividades de la empresa?	,902
P23. ¿Considera que los procesos de control en las evaluaciones son adecuados para el tipo y cantidad de personal?	,903
P24. ¿Su usan adecuadamente la información generada por las evaluaciones para una efectiva retroalimentación?	,900

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica".

2.5. Procesamiento y análisis de datos

2.5.1. Procesamiento

Los datos fueron procesados con el software para estadística SPSS versión 26, cuyo traslado se realizó con la rigurosidad requerida, observando y evitando la presencia de datos perdidos, inconsistentes y fuera de rango, generando la base de datos ordenada, necesaria para el análisis estadístico.

2.5.2. Análisis de Datos

En análisis a nivel descriptivo e inferencial se realizó con el SPSS versión 26, tomando en consideración la interpretación necesaria tanto para los resultados gráficos, como tabulares, presentados en el capítulo respectivo de esta investigación.

2.6. Aspectos éticos

Los autores Del Cid, Méndez y Sandoval (2011) explican que “En el caso de la investigación, actuar éticamente equivale a establecer los valores que serán observados y los que están en riesgo”. (p. 19); en ese marco, se respetó todos los estándares en relación a protección de datos, libertad de opinión y consideración de propiedad intelectual.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

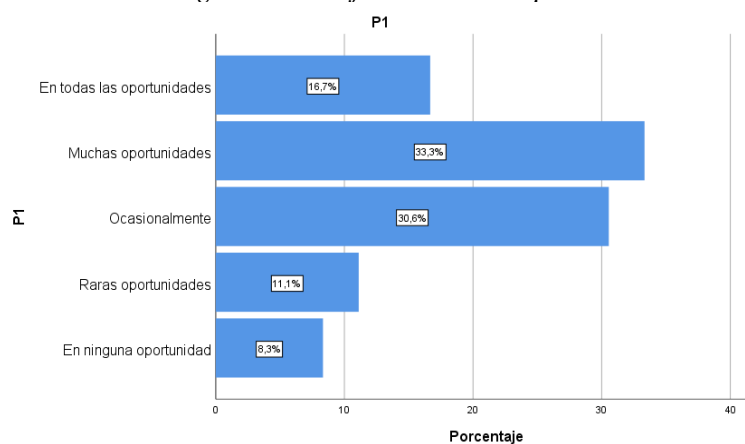
3.1.1. De la Variable Liderazgo Gerencial

Tabla 5. Resultados a P1. ¿Considera que los gerentes proyectan habilidades de gestión para el logro de los objetivos de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	3	8,3	8,3	8,3
	Raras oportunidades	4	11,1	11,1	19,4
	Ocasionalmente	11	30,6	30,6	50,0
	Muchas oportunidades	12	33,3	33,3	83,3
	En todas las oportunidades	6	16,7	16,7	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 1. Resultados a P1. ¿Considera que los gerentes proyectan habilidades de gestión para el logro de los objetivos de la empresa?



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

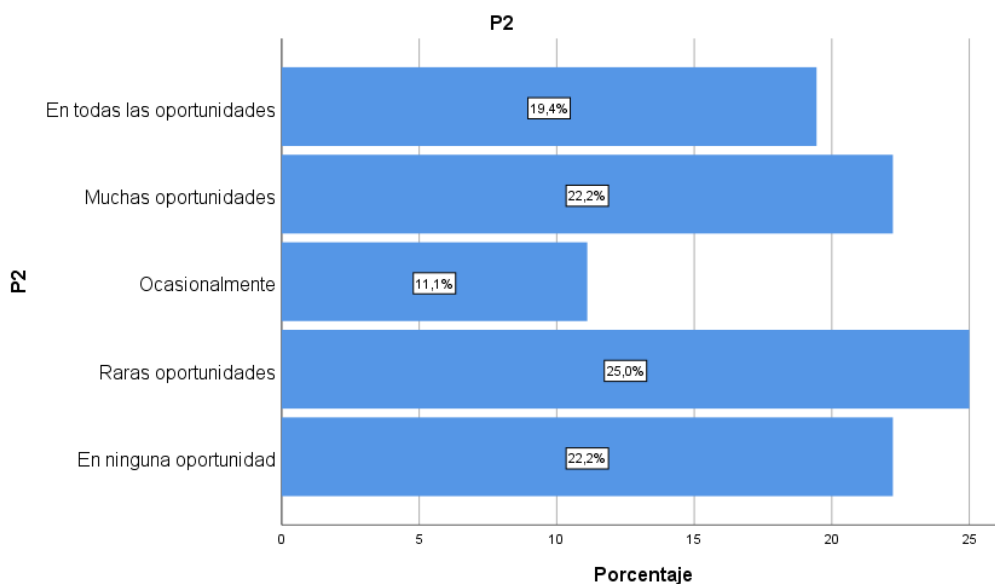
Interpretando en el marco de si considera que los gerentes proyectan habilidades de gestión para el logro de los objetivos de la empresa, el 8.3% marca que, en ninguna oportunidad, el 11.1% en raras oportunidades, el 30.6% ocasionalmente, el 33.3% en muchas oportunidades y el 16.7% en todas las oportunidades.

Tabla 6. Resultados a P2. ¿Se puede afirmar que los gerentes presentan habilidades de organización efectiva para el desarrollo de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	8	22,2	22,2	22,2
	Raras oportunidades	9	25,0	25,0	47,2
	Ocasionalmente	4	11,1	11,1	58,3
	Muchas oportunidades	8	22,2	22,2	80,6
	En todas las oportunidades	7	19,4	19,4	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 2. Resultados a P2. ¿Se puede afirmar que los gerentes presentan habilidades de organización efectiva para el desarrollo de la empresa?



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

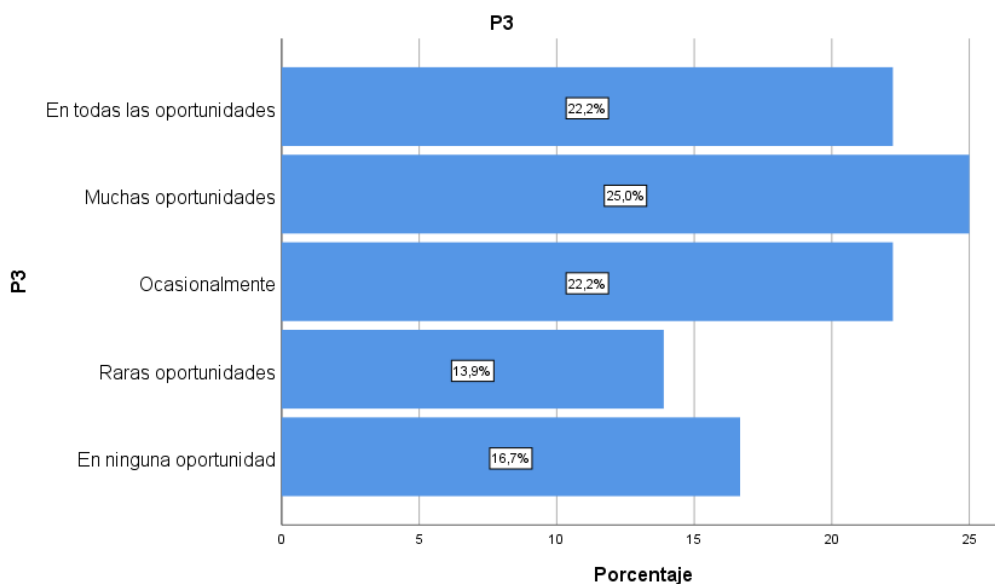
Interpretando en el marco de si considera que los gerentes presentan habilidades de organización efectiva para el desarrollo de la empresa, el 22.2% marca que, en ninguna oportunidad, el 25% en raras oportunidades, el 11.1% ocasionalmente, el 22.2% en muchas oportunidades y el 19.4% en todas las oportunidades.

Tabla 7. Resultados a P3. ¿Considera que los gerentes realizan procesos comunicacionales efectivos en la gestión de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	6	16,7	16,7	16,7
	Raras oportunidades	5	13,9	13,9	30,6
	Ocasionalmente	8	22,2	22,2	52,8
	Muchas oportunidades	9	25,0	25,0	77,8
	En todas las oportunidades	8	22,2	22,2	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

Figura 3. Resultados a P3. ¿Considera que los gerentes realizan procesos comunicacionales efectivos en la gestión de la empresa?



Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

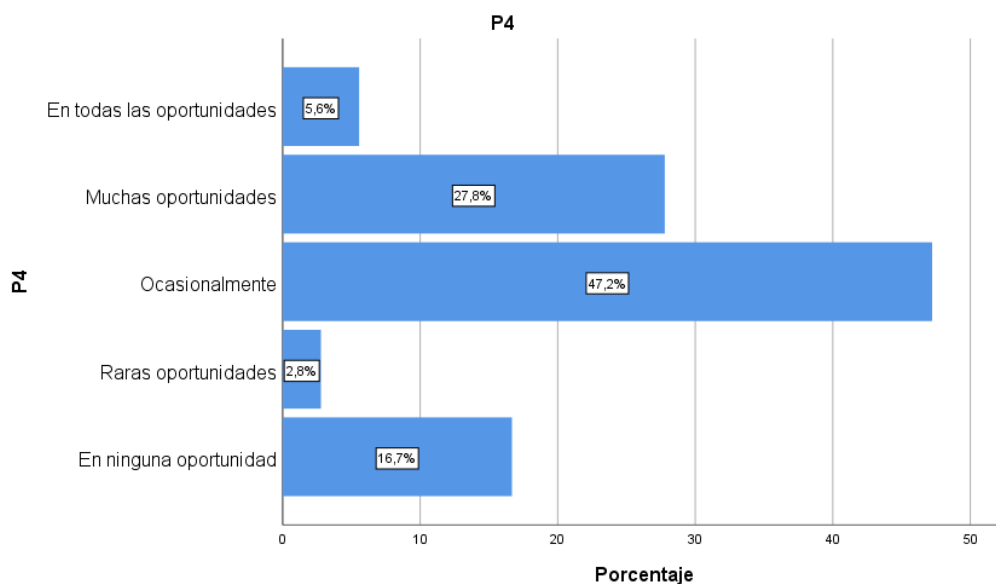
Interpretando en el marco de si considera que los gerentes realizan procesos comunicacionales efectivos en la gestión de la empresa, el 16.7% marca que, en ninguna oportunidad, el 13.9% en raras oportunidades, el 22.2% ocasionalmente, el 25% en muchas oportunidades y el 22.2% en todas las oportunidades.

Tabla 8. Resultados a P4. ¿En relación a la gestión de los recursos de la empresa, considera que los gerentes tienen las habilidades necesarias para una efectiva gestión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	6	16,7	16,7	16,7
	Raras oportunidades	1	2,8	2,8	19,4
	Ocasionalmente	17	47,2	47,2	66,7
	Muchas oportunidades	10	27,8	27,8	94,4
	En todas las oportunidades	2	5,6	5,6	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

Figura 4. Resultados a P4. ¿En relación a la gestión de los recursos de la empresa, considera que los gerentes tienen las habilidades necesarias para una efectiva gestión?



Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

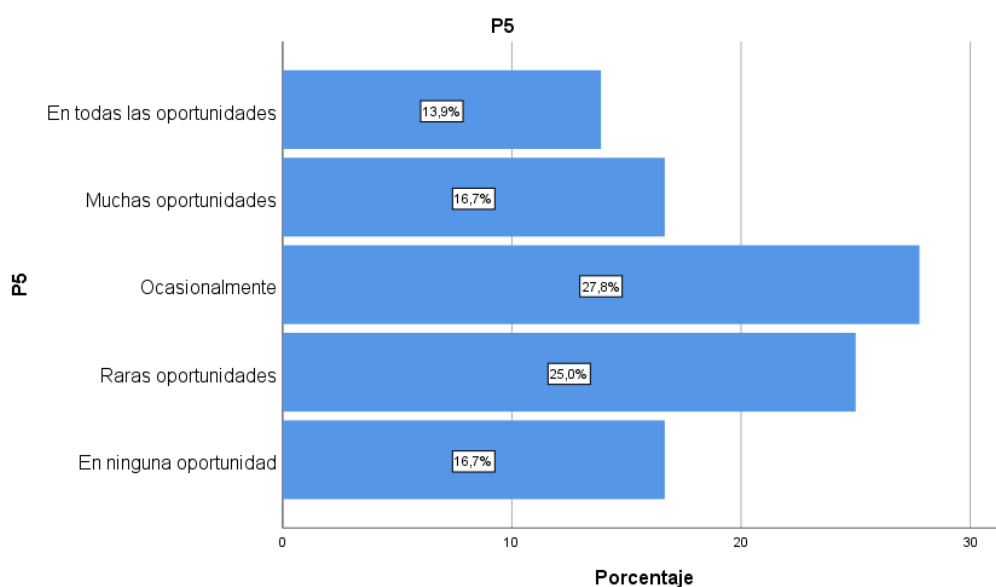
Interpretando en el marco de si considera que la gestión de los recursos de la empresa, considera que los gerentes tienen las habilidades necesarias para una efectiva gestión, el 16.7% marca que, en ninguna oportunidad, el 2.8% en raras oportunidades, el 47.2% ocasionalmente, el 27.8% en muchas oportunidades y el 5.6% en todas las oportunidades.

Tabla 9. Resultados a P5. ¿En su experiencia, los gerentes siempre cumplen las promesas con el personal a su cargo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	6	16,7	16,7	16,7
	Raras oportunidades	9	25,0	25,0	41,7
	Ocasionalmente	10	27,8	27,8	69,4
	Muchas oportunidades	6	16,7	16,7	86,1
	En todas las oportunidades	5	13,9	13,9	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

Figura 5. Resultados a P5. ¿En su experiencia, los gerentes siempre cumplen las promesas con el personal a su cargo?



Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

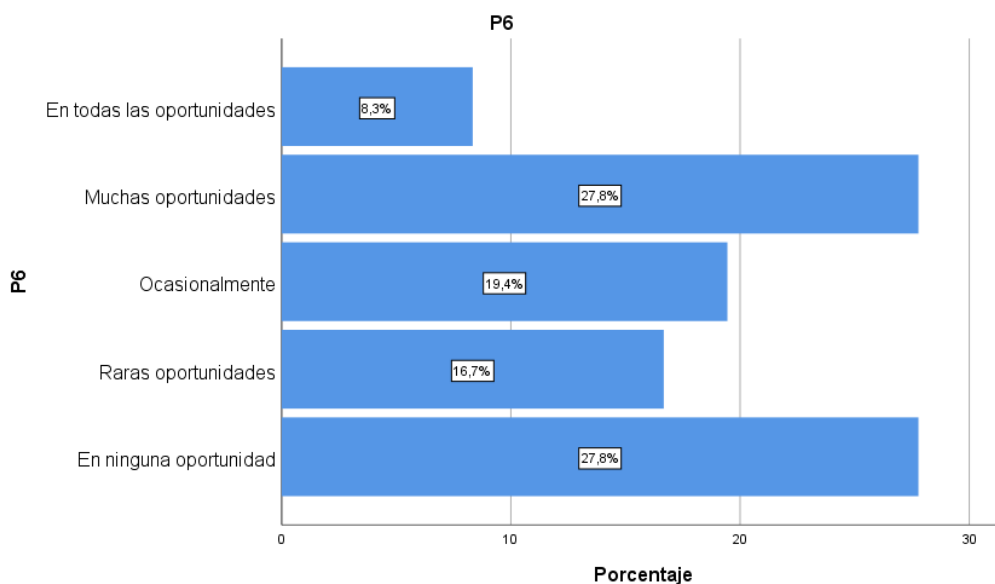
Interpretando en el marco de si considera que los gerentes siempre cumplen las promesas con el personal a su cargo, el 16.7% marca que, en ninguna oportunidad, el 25% en raras oportunidades, el 27.8% ocasionalmente, el 16.7% en muchas oportunidades y el 13.9% en todas las oportunidades.

Tabla 10. Resultados a P6. ¿Considera que los gerentes siempre cumplen sus compromisos con el personal a su cargo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	10	27,8	27,8	27,8
	Raras oportunidades	6	16,7	16,7	44,4
	Ocasionalmente	7	19,4	19,4	63,9
	Muchas oportunidades	10	27,8	27,8	91,7
	En todas las oportunidades	3	8,3	8,3	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 6. Resultados a P6. ¿Considera que los gerentes siempre cumplen sus compromisos con el personal a su cargo?



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

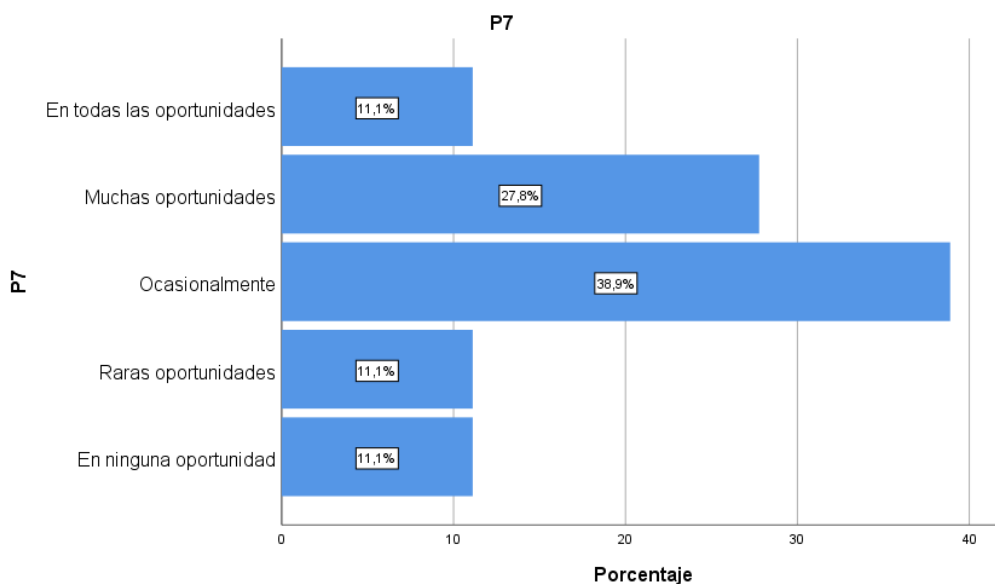
Interpretando en el marco de si considera que los gerentes siempre cumplen sus compromisos con el personal a su cargo, el 27.8% marca que, en ninguna oportunidad, el 16.7% en raras oportunidades, el 19.4% ocasionalmente, el 27.8% en muchas oportunidades y el 8.3% en todas las oportunidades.

Tabla 11. Resultados a P7. ¿Se puede afirmar que los gerentes manifiestan su confianza con el equipo a su cargo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	4	11,1	11,1	11,1
	Raras oportunidades	4	11,1	11,1	22,2
	Ocasionalmente	14	38,9	38,9	61,1
	Muchas oportunidades	10	27,8	27,8	88,9
	En todas las oportunidades	4	11,1	11,1	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

Figura 7. Resultados a P7. ¿Se puede afirmar que los gerentes manifiestan su confianza con el equipo a su cargo?



Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

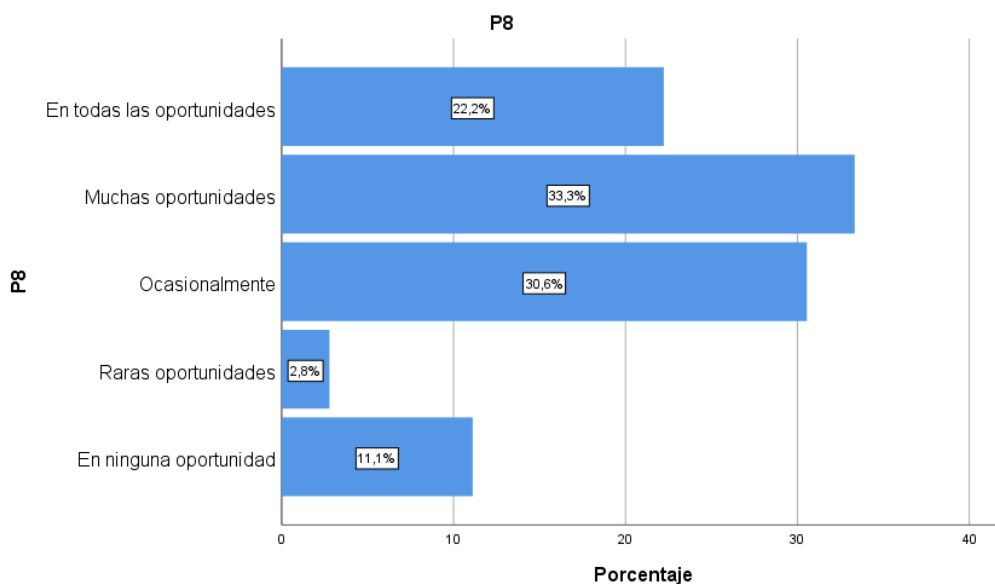
Interpretando en el marco de si considera que los gerentes manifiestan su confianza con el equipo a su cargo, el 11.1% marca que, en ninguna oportunidad, el 11.1% en raras oportunidades, el 38.9% ocasionalmente, el 27.8% en muchas oportunidades y el 11.1% en todas las oportunidades.

Tabla 12. Resultados a P8. ¿Se observa que los gerentes celebran los logros organizacionales como equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	4	11,1	11,1	11,1
	Raras oportunidades	1	2,8	2,8	13,9
	Ocasionalmente	11	30,6	30,6	44,4
	Muchas oportunidades	12	33,3	33,3	77,8
	En todas las oportunidades	8	22,2	22,2	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 8. Resultados a P8. ¿Se observa que los gerentes celebran los logros organizacionales como equipo?



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

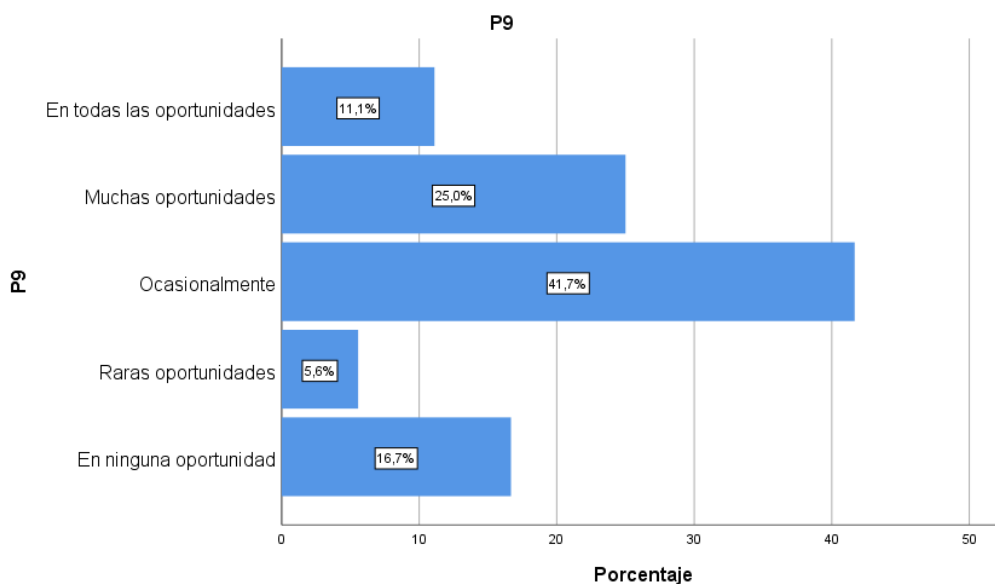
Interpretando en el marco de si observan que los gerentes celebran los logros organizacionales como equipo, el 11.1% marca que, en ninguna oportunidad, el 2.8% en raras oportunidades, el 30.6% ocasionalmente, el 33.3% en muchas oportunidades y el 22.2% en todas las oportunidades.

Tabla 13. Resultados a P9. ¿Considera que los gerentes persiguen sus intereses profesionales en beneficio de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	6	16,7	16,7	16,7
	Raras oportunidades	2	5,6	5,6	22,2
	Ocasionalmente	15	41,7	41,7	63,9
	Muchas oportunidades	9	25,0	25,0	88,9
	En todas las oportunidades	4	11,1	11,1	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 9. Resultados a P9. ¿Considera que los gerentes persiguen sus intereses profesionales en beneficio de la empresa?



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

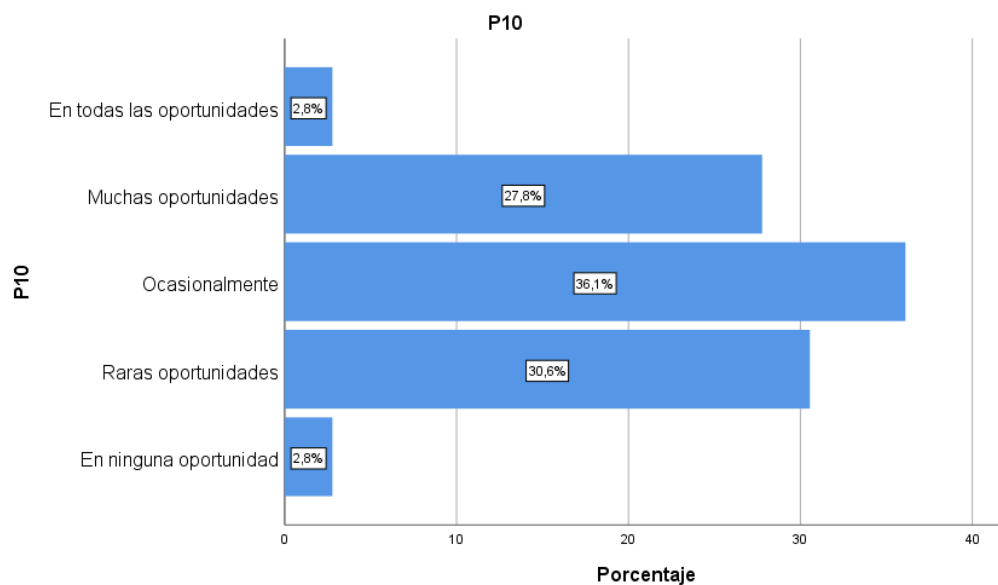
Interpretando en el marco de si considera los gerentes persiguen sus intereses profesionales en beneficio de la empresa, el 16.7% marca que, en ninguna oportunidad, el 5.6% en raras oportunidades, el 41.7% ocasionalmente, el 25% en muchas oportunidades y el 11.1% en todas las oportunidades.

Tabla 14. Resultados a P10. ¿Le parece que los gerentes buscan cumplir las metas organizacionales por encima de sus propios intereses?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	1	2,8	2,8	2,8
	Raras oportunidades	11	30,6	30,6	33,3
	Ocasionalmente	13	36,1	36,1	69,4
	Muchas oportunidades	10	27,8	27,8	97,2
	En todas las oportunidades	1	2,8	2,8	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 10. Resultados a P10. ¿Le parece que los gerentes buscan cumplir las metas organizacionales por encima de sus propios intereses?



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

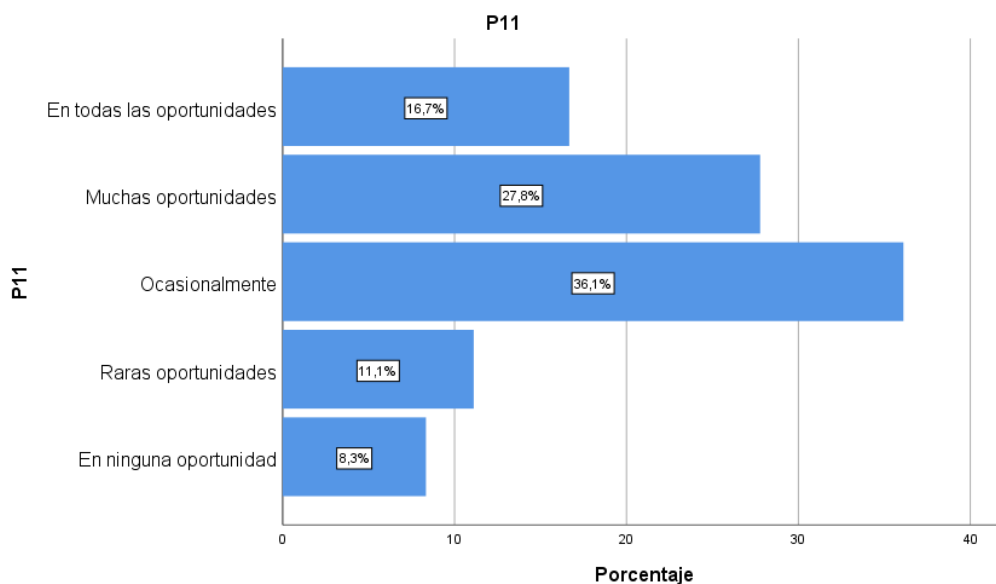
Interpretando en el marco de si le parece que los gerentes buscan cumplir las metas organizacionales por encima de sus propios intereses, el 2.8% marca que, en ninguna oportunidad, el 30.6% en raras oportunidades, el 36.1% ocasionalmente, el 27.8% en muchas oportunidades y el 2.8% en todas las oportunidades.

Tabla 15. Resultados a P11. ¿Considera que los gerentes influyen en las decisiones del directorio para el crecimiento de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	3	8,3	8,3	8,3
	Raras oportunidades	4	11,1	11,1	19,4
	Ocasionalmente	13	36,1	36,1	55,6
	Muchas oportunidades	10	27,8	27,8	83,3
	En todas las oportunidades	6	16,7	16,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 11. Resultados a P11. ¿Considera que los gerentes influyen en las decisiones del directorio para el crecimiento de la empresa?



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

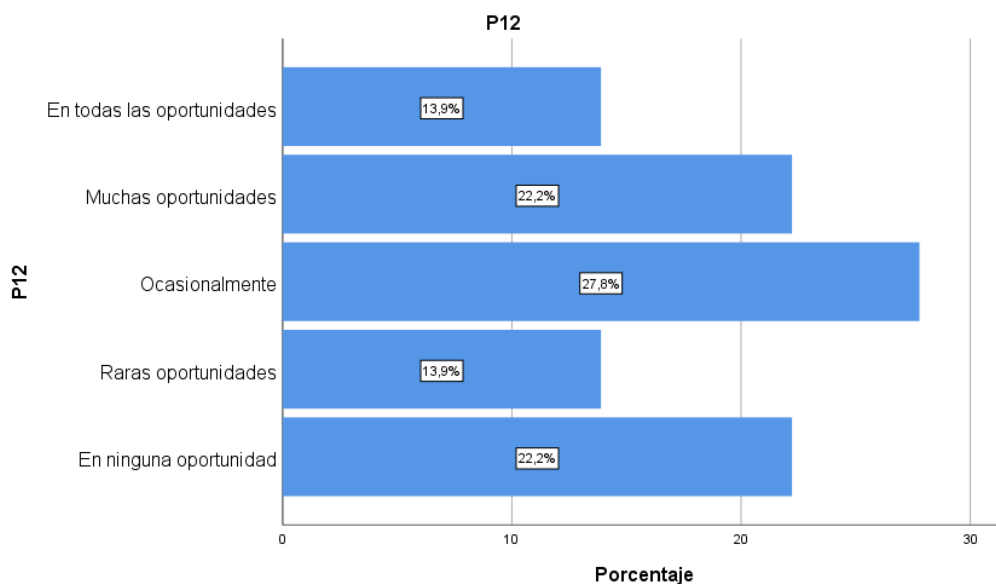
Interpretando en el marco de si considera que los gerentes influyen en las decisiones del directorio para el crecimiento de la empresa, el 8.3% marca que, en ninguna oportunidad, el 11.1% en raras oportunidades, el 36.1% ocasionalmente, el 27.8% en muchas oportunidades y el 16.7% en todas las oportunidades.

Tabla 16. Resultados a P12. ¿Considera que las gerentes tienen sesgo con su influencia en las decisiones del directorio de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	8	22,2	22,2	22,2
	Raras oportunidades	5	13,9	13,9	36,1
	Ocasionalmente	10	27,8	27,8	63,9
	Muchas oportunidades	8	22,2	22,2	86,1
	En todas las oportunidades	5	13,9	13,9	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

Figura 12. Resultados a P12. ¿Considera que las gerentes tienen sesgo con su influencia en las decisiones del directorio de la empresa?



Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

Interpretando en el marco de si considera que los gerentes tienen sesgo con su influencia en las decisiones del directorio de la empresa, el 22.2% marca que, en ninguna oportunidad, el 13.9% en raras oportunidades, el 27.8% ocasionalmente, el 22.2% en muchas oportunidades y el 13.9% en todas las oportunidades.

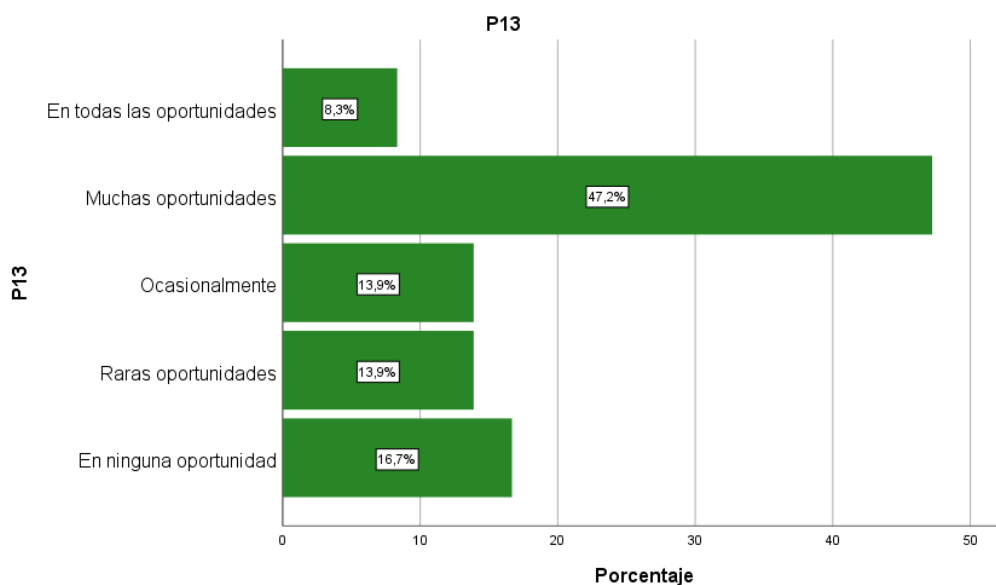
3.1.2. De la Variable Desempeño Laboral

Tabla 17. Resultados a P13. ¿Le parece que en la empresa se toma en cuenta el cumplimiento de las capacitaciones permanentes para el personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	6	16,7	16,7	16,7
	Raras oportunidades	5	13,9	13,9	30,6
	Ocasionalmente	5	13,9	13,9	44,4
	Muchas oportunidades	17	47,2	47,2	91,7
	En todas las oportunidades	3	8,3	8,3	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 13. Resultados a P13. ¿Le parece que en la empresa se toma en cuenta el cumplimiento de las capacitaciones permanentes para el personal?



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

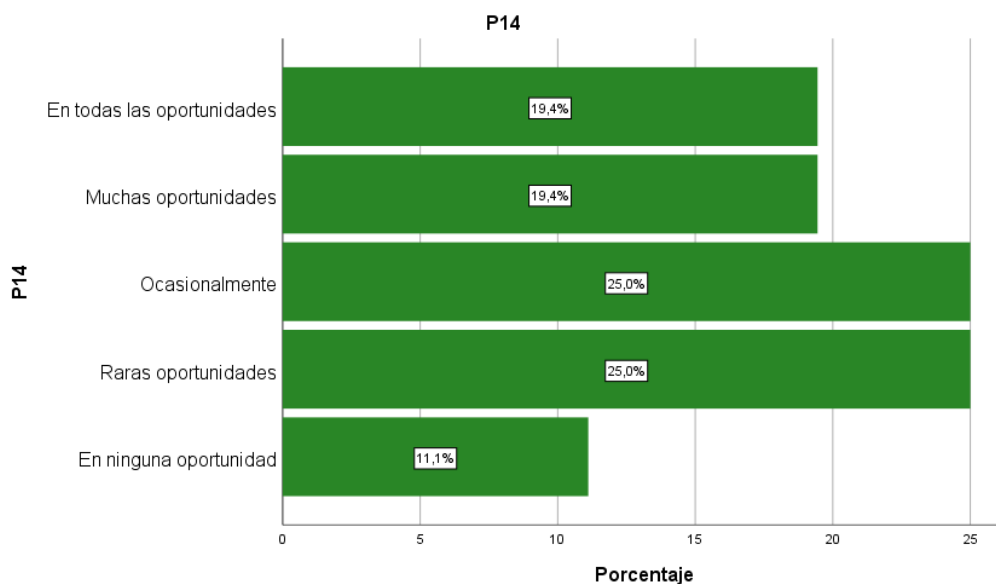
Interpretando en el marco de si les parece que en la empresa se toma en cuenta el cumplimiento de las capacitaciones permanentes para el personal, el 16.7% marca que, en ninguna oportunidad, el 13.9% en raras oportunidades, el 13.9% ocasionalmente, el 47.2% en muchas oportunidades y el 8.3% en todas las oportunidades.

Tabla 18. Resultados a P14. ¿En su opinión las capacitaciones que realiza la empresa son importantes para la mejora del servicio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	4	11,1	11,1	11,1
	Raras oportunidades	9	25,0	25,0	36,1
	Ocasionalmente	9	25,0	25,0	61,1
	Muchas oportunidades	7	19,4	19,4	80,6
	En todas las oportunidades	7	19,4	19,4	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 14. Resultados a P14. ¿En su opinión las capacitaciones que realiza la empresa son importantes para la mejora del servicio?



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

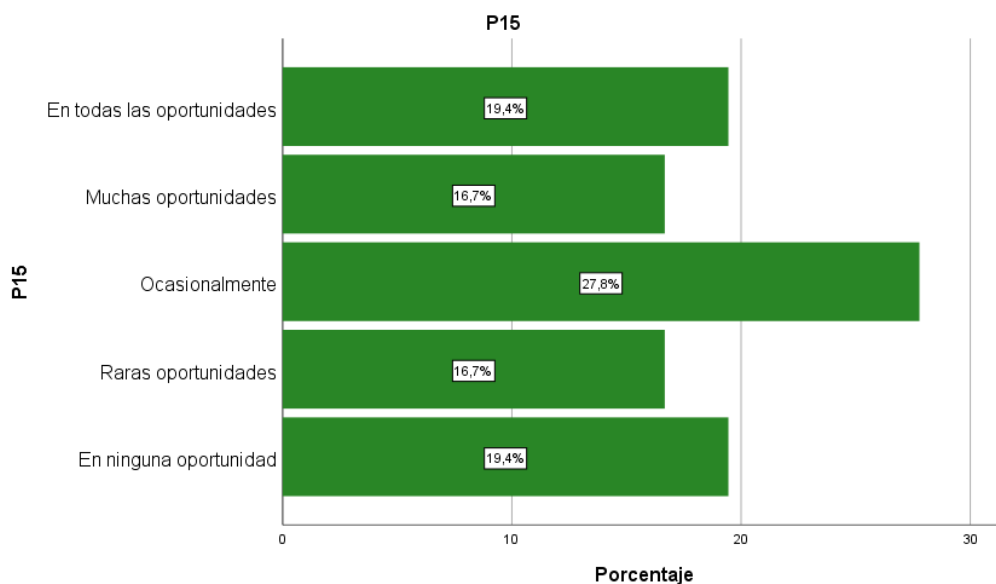
Interpretando en el marco de si les parece que las capacitaciones que realiza la empresa son importantes para la mejora del servicio, el 11.1% marca que, en ninguna oportunidad, el 25% en raras oportunidades, el 25% ocasionalmente, el 19.4% en muchas oportunidades y el 19.4% en todas las oportunidades.

Tabla 19. Resultados a P15. ¿Se siente acompañado en su proceso formativo y de crecimiento en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	7	19,4	19,4	19,4
	Raras oportunidades	6	16,7	16,7	36,1
	Ocasionalmente	10	27,8	27,8	63,9
	Muchas oportunidades	6	16,7	16,7	80,6
	En todas las oportunidades	7	19,4	19,4	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 15. Resultados a P15. ¿Se siente acompañado en su proceso formativo y de crecimiento en la empresa?



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

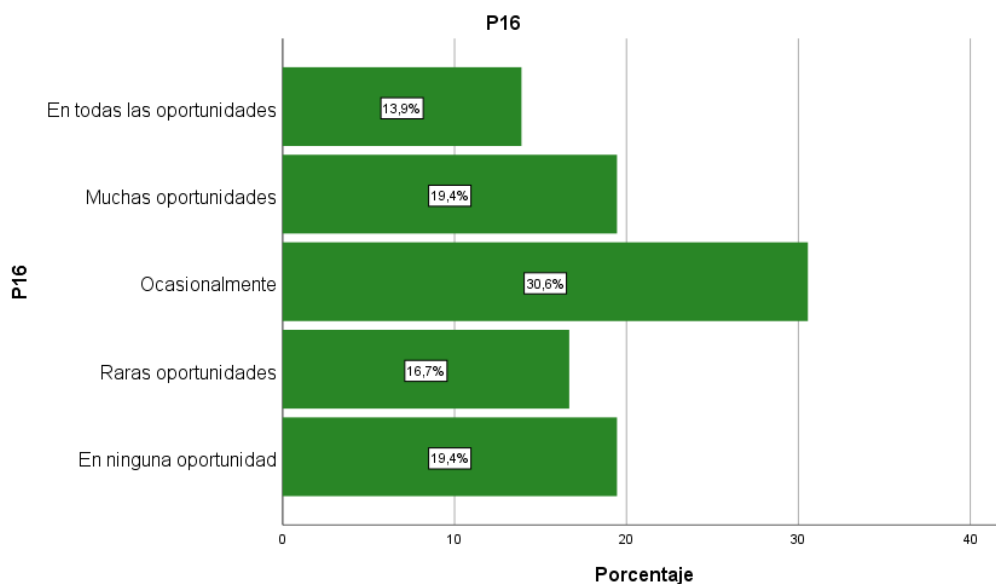
Interpretando en el marco de si les parece que se siente acompañado en su proceso formativo y de crecimiento en la empresa, el 19.4% marca que, en ninguna oportunidad, el 16.7% en raras oportunidades, el 27.8% ocasionalmente, el 16.7% en muchas oportunidades y el 19.4% en todas las oportunidades.

Tabla 20. Resultados a P16. ¿Considera que la empresa brinda facilidades para el desarrollo personal de sus trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	7	19,4	19,4	19,4
	Raras oportunidades	6	16,7	16,7	36,1
	Ocasionalmente	11	30,6	30,6	66,7
	Muchas oportunidades	7	19,4	19,4	86,1
	En todas las oportunidades	5	13,9	13,9	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

Figura 16. Resultados a P16. ¿Considera que la empresa brinda facilidades para el desarrollo personal de sus trabajadores?



Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

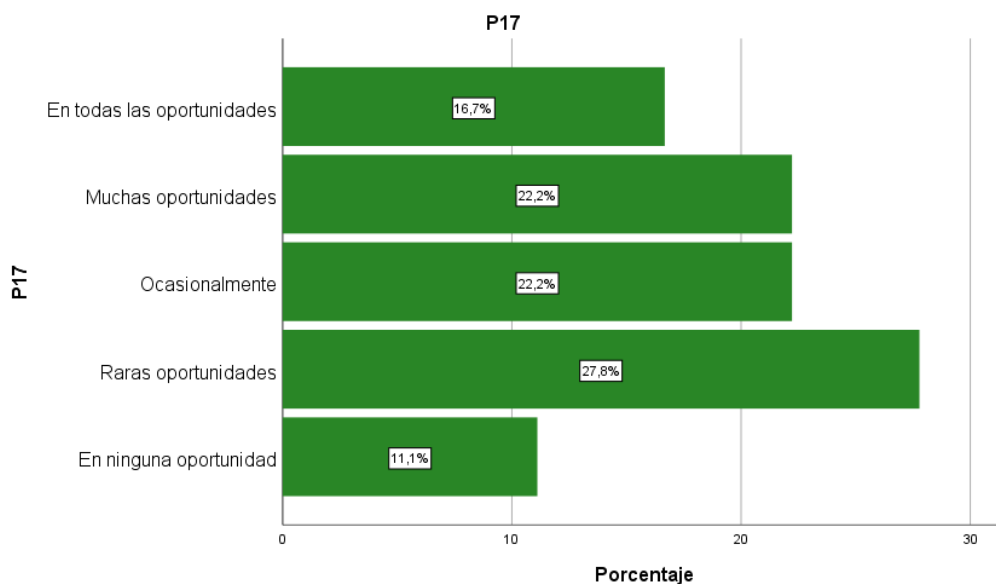
Interpretando en el marco de si considera que la empresa brinda facilidades para el desarrollo personal de sus trabajadores, el 19.4% marca que, en ninguna oportunidad, el 16.7% en raras oportunidades, el 30.6% ocasionalmente, el 19.4% en muchas oportunidades y el 13.9% en todas las oportunidades.

Tabla 21. Resultados a P17. ¿Los resultados de desempeño individual cumplen con los estándares fijados por la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	4	11,1	11,1	11,1
	Raras oportunidades	10	27,8	27,8	38,9
	Ocasionalmente	8	22,2	22,2	61,1
	Muchas oportunidades	8	22,2	22,2	83,3
	En todas las oportunidades	6	16,7	16,7	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 17. Resultados a P17. ¿Los resultados de desempeño individual cumplen con los estándares fijados por la empresa?



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

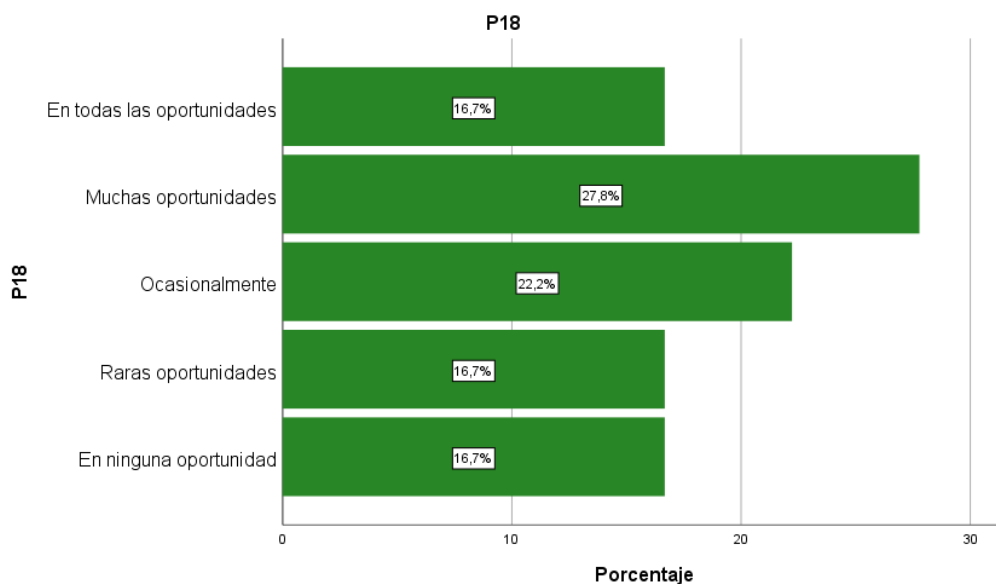
Interpretando en el marco de si les parece que los resultados de desempeño individual cumplen con los estándares fijados por la empresa, el 11.1% marca que, en ninguna oportunidad, el 27.8% en raras oportunidades, el 22.2% ocasionalmente, el 22.2% en muchas oportunidades y el 16.7% en todas las oportunidades.

Tabla 22. Resultados a P18. ¿Considera que los estándares fijados como metas individuales son factibles de cumplimiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	6	16,7	16,7	16,7
	Raras oportunidades	6	16,7	16,7	33,3
	Ocasionalmente	8	22,2	22,2	55,6
	Muchas oportunidades	10	27,8	27,8	83,3
	En todas las oportunidades	6	16,7	16,7	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 18. Resultados a P18. ¿Considera que los estándares fijados como metas individuales son factibles de cumplimiento?



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

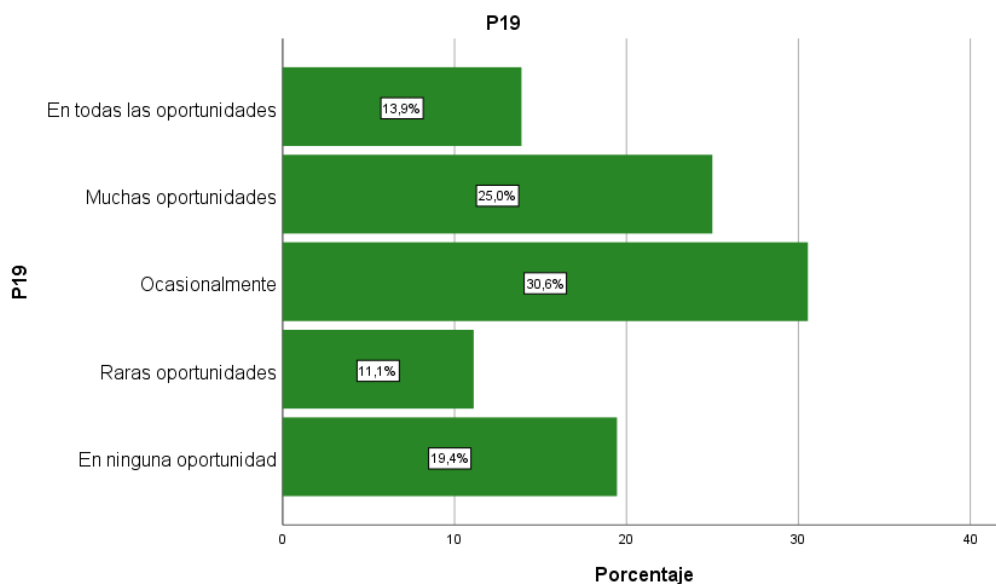
Interpretando en el marco de si les parece que los estándares fijados como metas individuales son factibles de cumplimiento, el 16.7% marca que, en ninguna oportunidad, el 16.7% en raras oportunidades, el 22.2% ocasionalmente, el 27.8% en muchas oportunidades y el 16.7% en todas las oportunidades.

Tabla 23. Resultados a P19. ¿Los resultados de desempeño grupal fueron generalmente satisfactorios en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	7	19,4	19,4	19,4
	Raras oportunidades	4	11,1	11,1	30,6
	Ocasionalmente	11	30,6	30,6	61,1
	Muchas oportunidades	9	25,0	25,0	86,1
	En todas las oportunidades	5	13,9	13,9	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 19. Resultados a P19. ¿Los resultados de desempeño grupal fueron generalmente satisfactorios en la empresa?



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

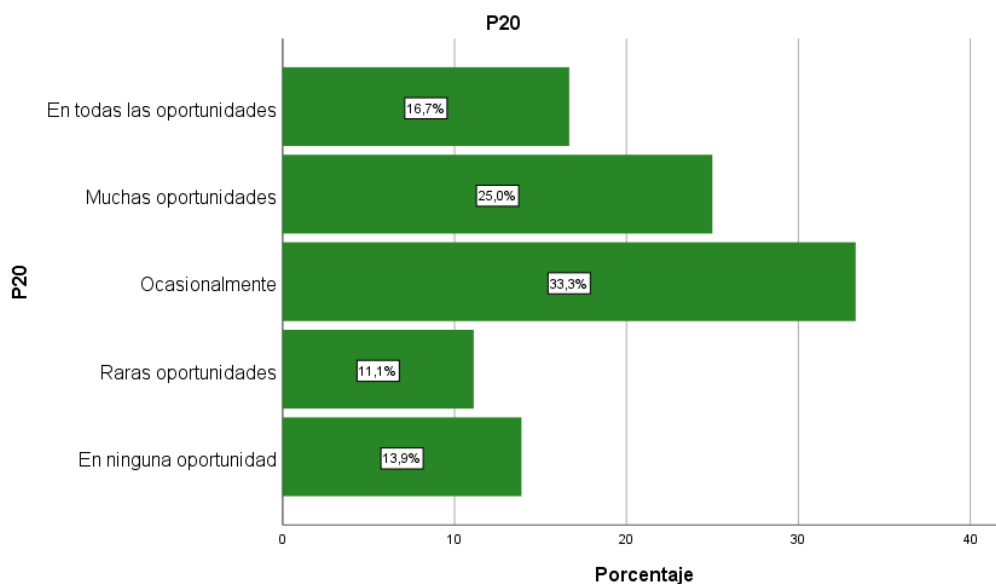
Interpretando en el marco de si les parece que los resultados de desempeño grupal fueron generalmente satisfactorios en la empresa, el 19.4% marca que, en ninguna oportunidad, el 11.1% en raras oportunidades, el 30.6% ocasionalmente, el 25% en muchas oportunidades y el 13.9% en todas las oportunidades.

Tabla 24. Resultados a P20. ¿Considera que los estándares fijados como metas grupales por la empresa fueron bien planificados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	5	13,9	13,9	13,9
	Raras oportunidades	4	11,1	11,1	25,0
	Ocasionalmente	12	33,3	33,3	58,3
	Muchas oportunidades	9	25,0	25,0	83,3
	En todas las oportunidades	6	16,7	16,7	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 20. Resultados a P20. ¿Considera que los estándares fijados como metas grupales por la empresa fueron bien planificados?



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

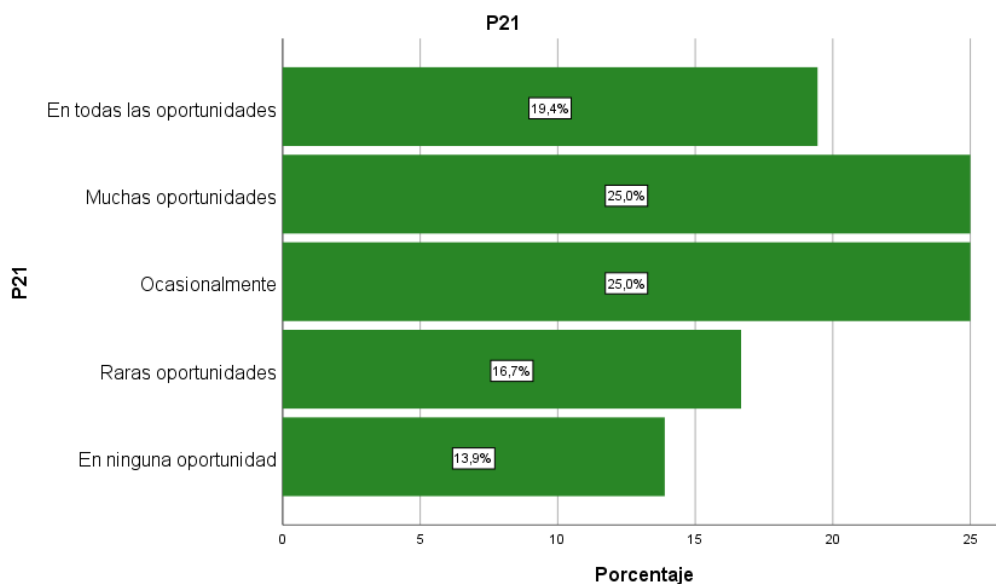
Interpretando en el marco de si les parece que los estándares fijados como metas grupales por la empresa fueron bien planificados, el 13.9% marca que, en ninguna oportunidad, el 11.1% en raras oportunidades, el 33.3% ocasionalmente, el 25% en muchas oportunidades y el 16.7% en todas las oportunidades.

Tabla 25. Resultados a P21. ¿El proceso de evaluación de desempeño se realiza de manera imparcial en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	5	13,9	13,9	13,9
	Raras oportunidades	6	16,7	16,7	30,6
	Ocasionalmente	9	25,0	25,0	55,6
	Muchas oportunidades	9	25,0	25,0	80,6
	En todas las oportunidades	7	19,4	19,4	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 21. Resultados a P21. ¿El proceso de evaluación de desempeño se realiza de manera imparcial en la empresa?



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

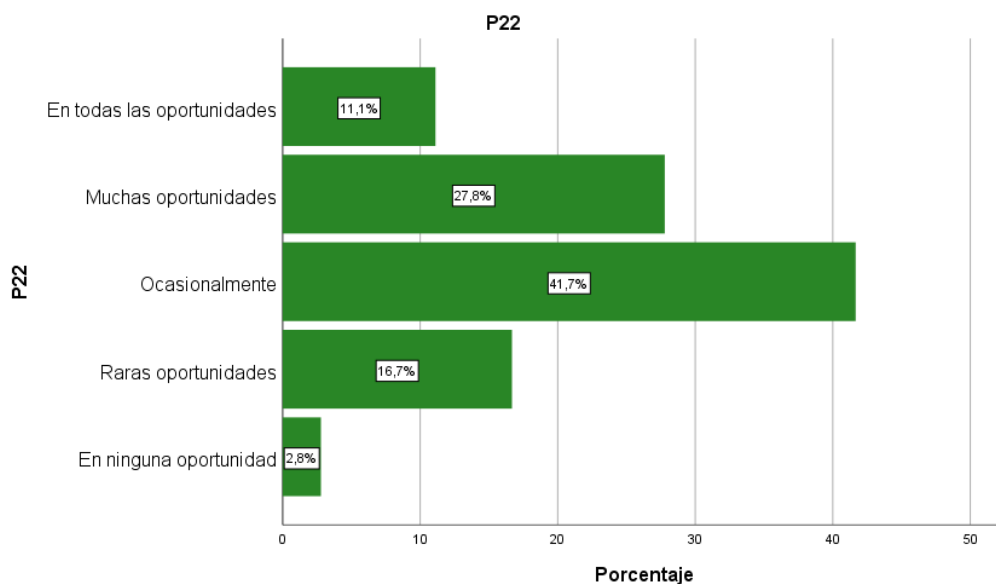
Interpretando en el marco de si les parece que el proceso de evaluación de desempeño se realiza de manera imparcial en la empresa, el 13.9% marca que, en ninguna oportunidad, el 16.7% en raras oportunidades, el 25% ocasionalmente, el 25% en muchas oportunidades y el 19.4% en todas las oportunidades.

Tabla 26. Resultados a P22. ¿La frecuencia de evaluaciones de desempeño son pertinentes para el desarrollo de las actividades de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	1	2,8	2,8	2,8
	Raras oportunidades	6	16,7	16,7	19,4
	Ocasionalmente	15	41,7	41,7	61,1
	Muchas oportunidades	10	27,8	27,8	88,9
	En todas las oportunidades	4	11,1	11,1	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 22. Resultados a P22. ¿La frecuencia de evaluaciones de desempeño son pertinentes para el desarrollo de las actividades de la empresa?



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

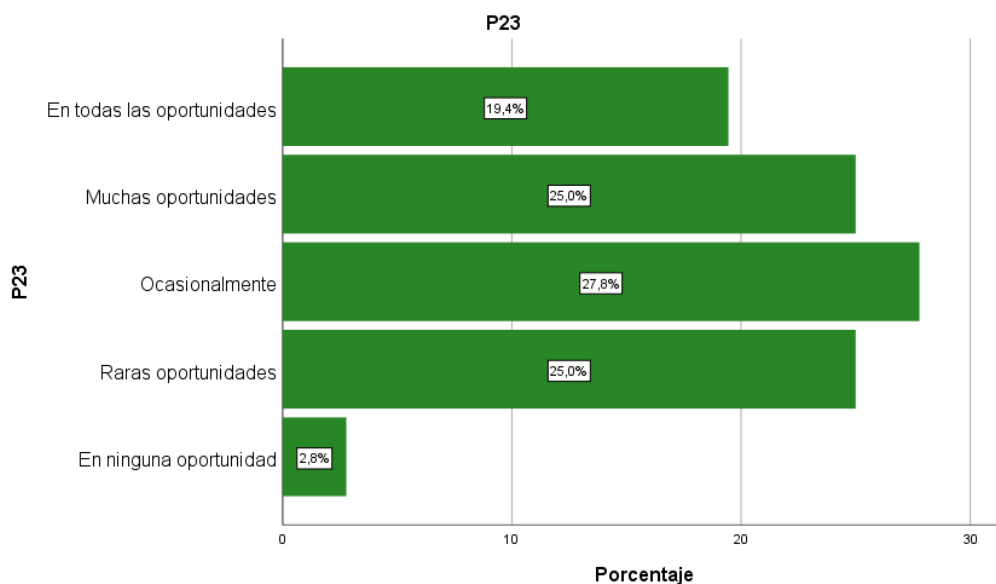
Interpretando en el marco de si les parece que la frecuencia de evaluaciones de desempeño es pertinente para el desarrollo de las actividades de la empresa, el 2.8% marca que, en ninguna oportunidad, el 16.7% en raras oportunidades, el 41.7% ocasionalmente, el 27.8% en muchas oportunidades y el 11.1% en todas las oportunidades.

Tabla 27. Resultados a P23. ¿Considera que los procesos de control en las evaluaciones son adecuados para el tipo y cantidad de personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	1	2,8	2,8	2,8
	Raras oportunidades	9	25,0	25,0	27,8
	Ocasionalmente	10	27,8	27,8	55,6
	Muchas oportunidades	9	25,0	25,0	80,6
	En todas las oportunidades	7	19,4	19,4	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

Figura 23. Resultados a P23. ¿Considera que los procesos de control en las evaluaciones son adecuados para el tipo y cantidad de personal?



Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

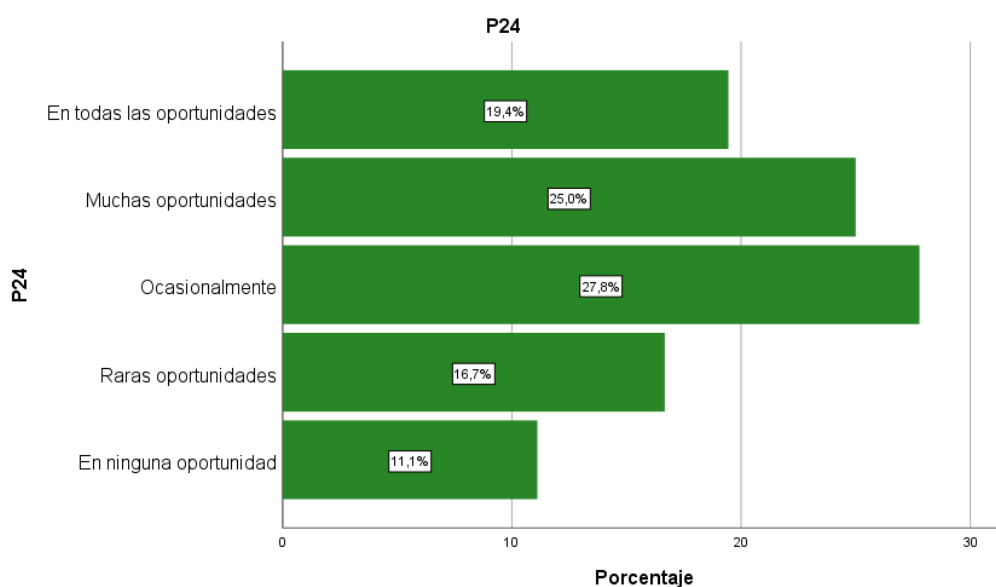
Interpretando en el marco de si les parece que los procesos de control en las evaluaciones son adecuados para el tipo y cantidad de personal, el 2,8% marca que, en ninguna oportunidad, el 25% en raras oportunidades, el 27,8% ocasionalmente, el 25% en muchas oportunidades y el 19,4% en todas las oportunidades.

Tabla 28. Resultados a P24. ¿Se usan adecuadamente la información generada por las evaluaciones para una efectiva retroalimentación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En ninguna oportunidad	4	11,1	11,1	11,1
	Raras oportunidades	6	16,7	16,7	27,8
	Ocasionalmente	10	27,8	27,8	55,6
	Muchas oportunidades	9	25,0	25,0	80,6
	En todas las oportunidades	7	19,4	19,4	100,0
Total		36	100,0	100,0	

Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

Figura 24. Resultados a P24. ¿Se usan adecuadamente la información generada por las evaluaciones para una efectiva retroalimentación?



Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

Interpretando en el marco de si les parece que usan adecuadamente la información generada por las evaluaciones para una efectiva retroalimentación, el 11.1% marca que, en ninguna oportunidad, el 16.7% en raras oportunidades, el 27.8% ocasionalmente, el 25% en muchas oportunidades y el 19.4% en todas las oportunidades.

3.2. Prueba de normalidad

Se ejecutó con la prueba de Shapiro-Wilk, para afirmar que los datos tienen comportamiento normal la significancia debe ser superior a 0.05, los resultados se muestran:

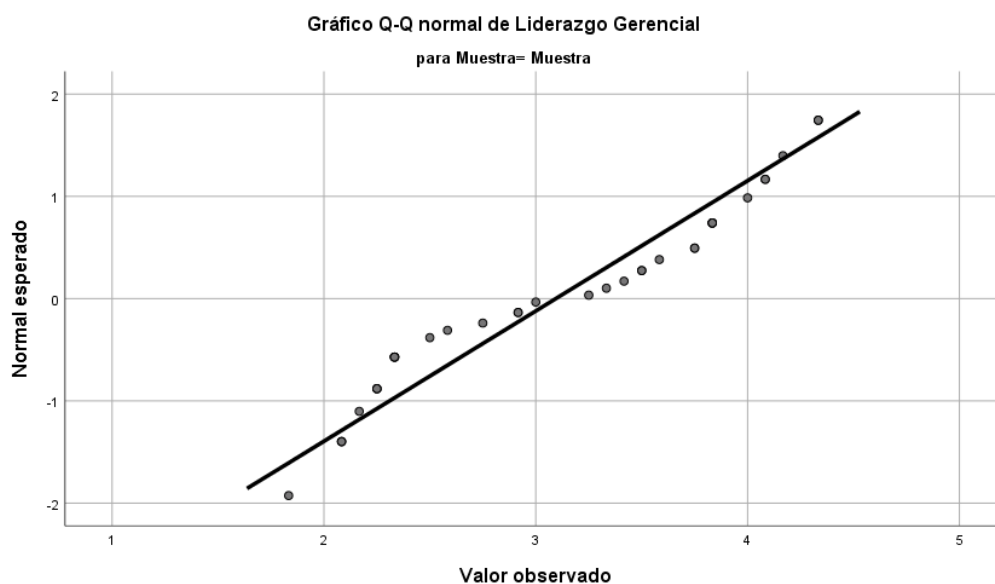
Tabla 29. Resultado de la prueba de normalidad

	Muestra	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Gerencial	Muestra	,914	36	,183
Desempeño laboral	Muestra	,970	36	,416

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

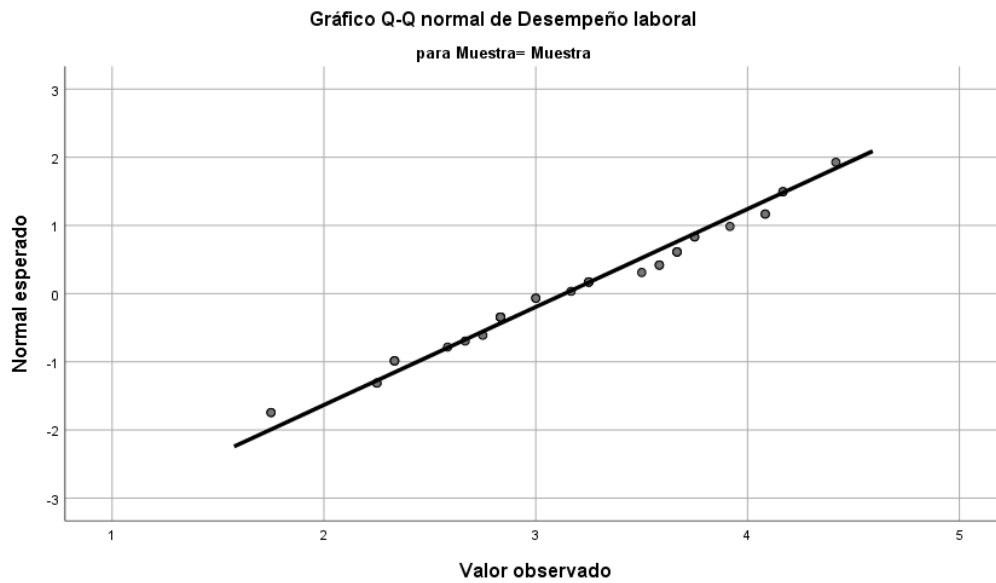
Se obtuvo valores de significancia superiores a 0.05, como es el caso del liderazgo gerencial cuyo valor fue de 0.183 y el caso del desempeño laboral con un valor de 0.416; por lo tanto, los datos tienen distribución normal, corresponde confirmar con las siguientes figuras:

Figura 25. Gráfica de normalidad esperada de liderazgo gerencial



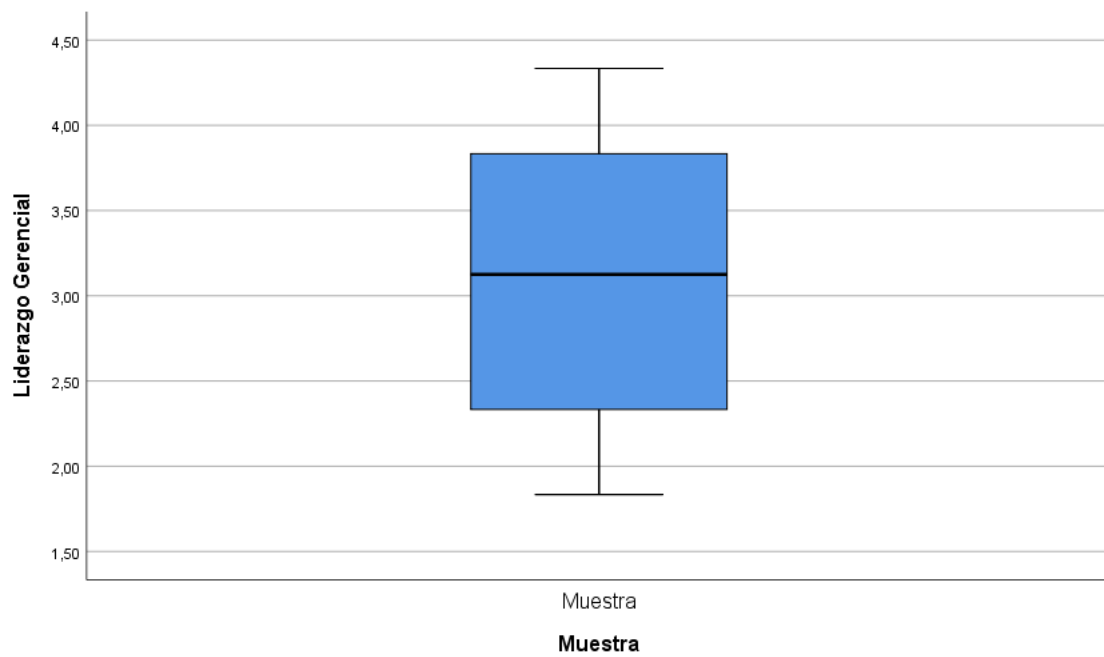
Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 26. Gráfica de normalidad esperada de desempeño laboral



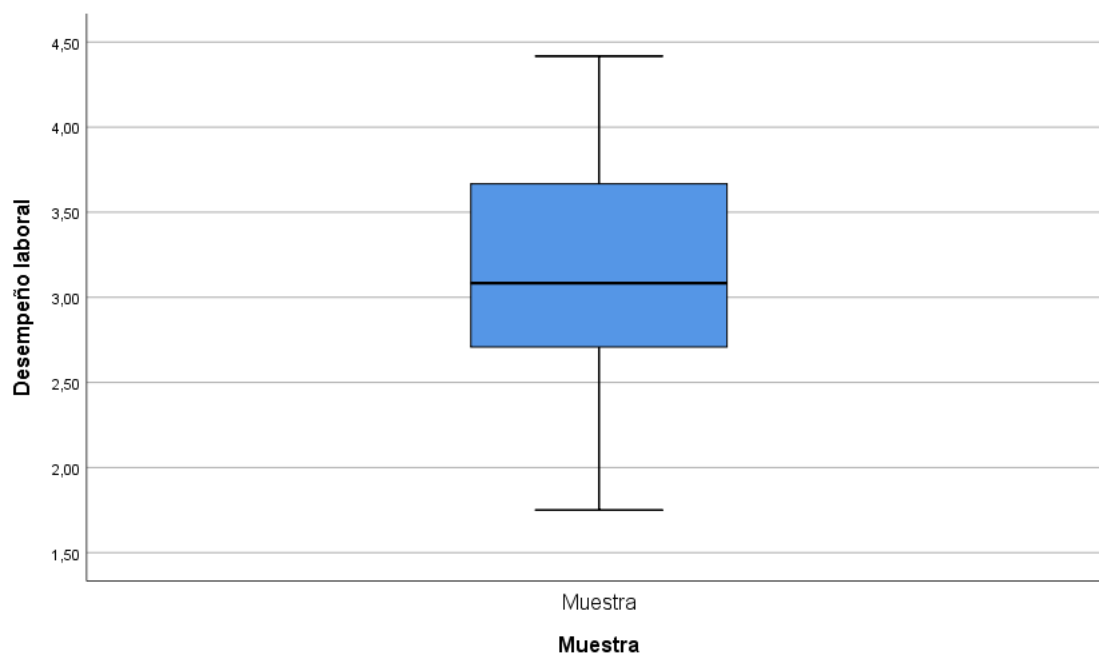
Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 27. Diagrama de cajas de la distribución de liderazgo gerencial



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Figura 28. Diagrama de cajas de la distribución de desempeño laboral



Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

3.3. Contratación de las Hipótesis

Para este análisis se procedió a realizar la prueba de correlación bivariada con el coeficiente de Pearson, apropiado para datos paramétricos, con el criterio de aceptación estadística general de no superar el 5% de error en las pruebas, con las dos alternativas para cada hipótesis de investigación, así H_1 indica que "existe algún grado de relación o asociación entre las dos variables", y H_0 indica que "no existe relación o asociación entre las dos variables". Obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 30. Correlación general

		Liderazgo Gerencial	Desempeño laboral
Liderazgo Gerencial	Correlación de Pearson	1	,800**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,800**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Tabla 31. Correlación específica 1

		Habilidades de Liderazgo	Desempeño laboral
Habilidades de Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,727**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,727**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Tabla 32. Correlación específica 2

		Proyección de Confianza del líder	Desempeño laboral
Proyección de Confianza del líder	Correlación de Pearson	1	,808**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,808**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Tabla 33. Correlación específica 3

		Nivel de alineación del líder	
		con las metas organizacionales	Desempeño laboral
Nivel de alineación del líder con las metas organizacionales	Correlación de Pearson	1	,617**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,617**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Fuente: Base de encuestados en la empresa “Rústica”

IV. DISCUSIÓN

Analizando los resultados generales de la investigación se expone un alfa de Cronbach confiable alto con un valor de 0.905, en relación a los datos se pudo obtener que presentan distribución normal, como expone el resultado de Shapiro-Wilk con significancias superiores a 0.05, como es el caso del liderazgo gerencial cuyo valor fue de 0.183 y el caso del desempeño laboral con un valor de 0.416; permitiendo el análisis paramétrico en el trabajo de investigación.

La hipótesis general propuesta fue “El Liderazgo Gerencial influye favorable y significativamente en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021” se obtuvo resultados correlacionales que demuestran niveles altos con r de Pearson de 0.800, con sig. Bilateral de 0.000, aceptando la hipótesis presentada en el trabajo de investigación.

Estos resultados coinciden con los autores Perez (2019) que obtuvo 0.873 en la prueba, así como, el caso de Cortez (2020) que obtuvo 0.765 de correlación.

V. CONCLUSIONES

- 1) Se afirma que el Liderazgo Gerencial influye de manera favorable y significativa en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021, como expone el coeficiente de Pearson de 0.800 exponiendo nivel alto, de esta manera, es necesario generar climas de desarrollo en el liderazgo gerencial de los tomadores de decisiones en la empresa a nivel de acompañamientos en la mejora de habilidades gerenciales, formas de proyección de confianza y alineación con las metas organizacionales.
- 2) Se expone que las Habilidades de Liderazgo influyen de manera directa y significativa en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021, como expone el coeficiente de Pearson de 0.727 exponiendo nivel moderado, en este marco, es necesario desarrollar las habilidades de liderazgo en la empresa orientados a los objetivos de los inversionistas.
- 3) Se afirma que la Proyección de Confianza del líder influye favorable y significativamente en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021, como expone el coeficiente de Pearson de 0.808 exponiendo nivel alto, de esta manera, es necesario mejorar los niveles de confianza que proyectan los gerentes en los establecimientos comerciales de la empresa para apoyar en la motivación de los colaboradores.
- 4) Se evidencia que el Nivel de Alineación del líder con las metas organizacionales influye en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021, como expone el coeficiente de Pearson de 0.617 exponiendo nivel moderado, en este marco, los inversionistas deben promover acciones para evitar problemas de agencia, y orientar a los gerentes el sentido de la visión y misión de la empresa.

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Al gerente general de Rustica podemos recomendar en base a los resultados de este trabajo que, se tomen las decisiones necesarias para promover el desarrollo del liderazgo gerencial en la empresa, en todos su niveles gerenciales, con talleres de sensibilización y acompañamientos de coaching para los principales talentos con proyección de crecimiento en la empresa.
- 2) Al jefe de recursos humanos de Rustica se recomienda generar el plan de desarrollo gerencial en la empresa, que permita promover al nivel gerencial a aquellos que demuestren un efectivo desarrollo de sus habilidades gerenciales, evidenciados en los resultados de evaluaciones de pares y de su personal a cargo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbaiza, L. (2014). *Cómo elaborar una tesis de grado*. ESAN ediciones: Lima.
- Arias, F (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta edición. Editorial Episteme. Caracas.
- Cortez, L. L. (2020). *Autoevaluación del desempeño laboral en el trabajo en equipo en el laboratorio Von Baeyer ELC E.I.R.L., 2019 (Universidad Peruana de Ciencias e Informática)*. Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima - Perú. Recuperado de <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/209>
- Del Cid, A; Méndez, R y Sandoval, F (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. 2da edición. Editorial Pearson. México.
- Delgado, N., & Delgado, D. (2003). *EL LÍDER Y EL LIDERAZGO: REFLEXIONES*. 26. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1790/179018081005.pdf>
- Escuela Europea de Excelencia. (2015, agosto 7). *10 estilos de liderazgo más utilizados*. Recuperado 8 de noviembre de 2020, de Escuela Europea de Excelencia website: <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/10-estilos-de-liderazgo/>
- Hernandez, K. (2018). *Evaluación del liderazgo gerencial, dentro de la óptica del enfoque de marca personal, ejercido en el Área Financiera de las Empresas del Sector de Alimentos del Estado Aragua (Universidad de Carabobo)*. Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de https://bibvirtual.upch.edu.pe:2893/es/ereader/cayetano/124261?fs_q=liderazgo%20gerencial&fs_title_type=3&fs_title_type_lb=Tesis&prev=fs&page=28

Hernández, R, Fernández, C, & Baptista, P (2014). Metodología de la Investigación. McGraw Hill, sexta edición. México.

Jauregui, K., & Louffat, E. (2019). Cultura y clima organizacional: Fundamentos e instrumentos (Primera Edición). Naucalpan De Juarez, México: Pearson Educación. Recuperado de https://bibvirtual.upch.edu.pe:2893/es/lc/cayetano/titulos/136619?fs_q=clima__o rganizacional&fs_title_type=1&fs_title_type_lb=Libro&prev=fs

Lopez, L. (2017). Cultura organizacional: Entre el individualismo y el colectivismo (Primera Edición). Tolima - Colombia: Sello Editorial Universidad de Tolima. Recuperado de https://bibvirtual.upch.edu.pe:2893/es/lc/cayetano/titulos/71071?fs_q=cultura__ organizacional&prev=fs

Macías, Z. (2015). Estilos de liderazgo y la relación con el clima organizacional de los empleados de SERLI (Universidad de Guayaquil). Universidad de Guayaquil, Guayaquil - Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13132>

Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad (Tercera Edición). Madrid - España: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado de https://bibvirtual.upch.edu.pe:2893/es/lc/cayetano/titulos/55495?fs_q=motivacio n&prev=fs

MATTA GUTIÉRREZ, J. (2019). Impacto de la motivación laboral para el incremento de la productividad en el Taller X-40 Construcciones Navales—SIMA, CALLAO, 2018 (UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERU). UNIVERSIDAD

TECNOLOGICA DEL PERU, Lima - Perú. Recuperado de http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/2798/1/Janeth%20Vargas_Tesis__Titulo%20Profesional_2019.pdf

Pedraja, L., Marchioni, Í., Espinoza, C. J., & Muñoz, C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: Un análisis conceptual. *Formación universitaria*, 13(5), 3-14. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>

Perez, D. M. (2019). Liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los millennials en el sector de tecnologías de la información en el 2019 (Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima - Perú. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651971/P%c3%a9rez_%20ChD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Perret, R. (2016). El secreto de la motivación (Primera Edición). México. Recuperado de https://www.academia.edu/34994275/EL_SECRETO_DE_LA_MOTIVACION_DE_RICARDO_PERRET_Con_la_colaboracion_de

Robbins, S., & Judge, T. (2009). Fundamentos de comportamiento organizacional. Ciudad de Mexico - Mexico: Pearson Educación. Recuperado de https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Sanchez, J., & Valarezo, X. (2018). Liderazgo directivo en la convivencia escolar. Talleres de formación (Universidad de Guayaquil). Universidad de Guayaquil,

Guayaquil - Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/34682>

Tito, J., Ogosi, J., Franco, J., & Vértiz, J. (2020). Comportamiento del gerente como líder: Una visión estratégica en las organizaciones. Recuperado de http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/3062/1/Jose%20Antonio%20Ogosi%20Auqui_Articulos_Revista%20Venezolana%20de%20Gerencia_spa_2020.pdf

Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela (Vol. 26). Facultad de Ciencias Sociales. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599930>

Uribe, J. (2014). Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales. Colombia: Editorial El Manual Moderno. Recuperado de https://bibvirtual.upch.edu.pe:2893/es/lc/cayetano/titulos/39714?fs_q=clima__organizacional&fs_title_type=1&fs_title_type_lb=Libro&prev=fs

Velásquez, A. A. (2018). Liderazgo gerencial del funcionario y la relación con el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la sede del gobierno regional de Tacna, 2018 (Universidad Cesar Vallejo). Universidad Cesar Vallejo, Tacna - Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26446>

Vara, A. (2015). 7 pasos para elaborar una tesis. Cómo elaborar y asesorar una tesis para ciencias administrativas, finanzas, ciencias sociales y humanidades. Editorial Macro: Lima.

Vizcarra, V. M. (2020). Motivación y desempeño laboral en trabajadores de empresas de construcción en Lima (Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima - Perú. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/652940>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Dimensiones V1	
¿En qué medida el Liderazgo Gerencial influye en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021?	Determinar en qué medida el Liderazgo Gerencial influye en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.	El Liderazgo Gerencial influye favorable y significativamente en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.	Liderazgo Gerencial	1. Habilidades de Liderazgo.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Nivel: Descriptiva - Explicativa Diseño: No experimental, Transversal
				2. Proyección de Confianza del líder.	
				3. Nivel de alineación del líder con las metas organizacionales.	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2	Dimensiones V2	
1) ¿En qué medida las Habilidades de Liderazgo influyen en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021?	1) Determinar en qué medida las Habilidades de Liderazgo influyen en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.	1) Las Habilidades de Liderazgo influyen favorable y significativamente en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.	Desempeño laboral	1. Metas formativas de Talentos	Población: 36 trabajadores. Muestra: 36 trabajadores. Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario.
2) ¿En qué medida la Proyección de Confianza del líder influye en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021?	2) Determinar en qué medida la Proyección de Confianza del líder influye en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.	2) La Proyección de Confianza del líder influye favorable y significativamente en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.		2. Estándares de Desempeño	

3) ¿En qué medida el Nivel de Alineación del líder con las metas organizacionales influye en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021?	3) Determinar en qué medida el Nivel de Alineación del líder con las metas organizacionales influye en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.	3) El Nivel de Alineación del líder con las metas organizacionales influye favorable y significativamente en el Desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021.		3. Evaluación y control del Desempeño	Contrastación de hipótesis con el SPSS v.26.
--	--	--	--	---------------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia, 2021.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Estimados colaboradores (as), se ha elaborado este cuestionario para evaluar su percepción en relación a los indicadores del estudio: “Liderazgo gerencial y su impacto en el desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021”. Los datos obtenidos serán procesados con total imparcialidad y respetando la anonimidad de los participantes, cuyo derecho a la protección de datos se respeta, los resultados servirán para la mejora del liderazgo gerencial y el desempeño laboral en la empresa.

Por lo que se le ruega responder a las alternativas de manera imparcial y objetiva marcando con un aspa “X” en el valor correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
En ninguna oportunidad	Raras oportunidades	Ocasionalmente	Muchas oportunidades	En todas las oportunidades

Liderazgo gerencial

Ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
P1. ¿Considera que los gerentes proyectan habilidades de gestión para el logro de los objetivos de la empresa?					
P2. ¿Se puede afirmar que los gerentes presentan habilidades de organización efectiva para el desarrollo de la empresa?					
P3. ¿Considera que los gerentes realizan procesos comunicacionales efectivos en la gestión de la empresa?					
P4. ¿En relación a la gestión de los recursos de la empresa, considera que los gerentes tienen las habilidades necesarias para una efectiva gestión?					
P5. ¿En su experiencia, los gerentes siempre cumplen las promesas con el personal a su cargo?					
P6. ¿Considera que los gerentes siempre cumplen sus compromisos con el personal a su cargo?					
P7. ¿Se puede afirmar que los gerentes manifiestan su confianza con el equipo a su cargo?					
P8. ¿Se observa que los gerentes celebran los logros organizacionales como equipo?					

P9. ¿Considera que los gerentes persiguen sus intereses profesionales en beneficio de la empresa?					
P10. ¿Le parece que los gerentes buscan cumplir las metas organizacionales por encima de sus propios intereses?					
P11. ¿Considera que los gerentes influyen en las decisiones del directorio para el crecimiento de la empresa?					
P12. ¿Considera que las gerentes tienen sesgo con su influencia en las decisiones del directorio de la empresa?					

Desempeño laboral

Ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
P13. ¿Le parece que en la empresa se toma en cuenta el cumplimiento de las capacitaciones permanentes para el personal?					
P14. ¿En su opinión las capacitaciones que realiza la empresa son importantes para la mejora del servicio?					
P15. ¿Se siente acompañado en su proceso formativo y de crecimiento en la empresa?					
P16. ¿Considera que la empresa brinda facilidades para el desarrollo personal de sus trabajadores?					
P17. ¿Los resultados de desempeño individual cumplen con los estándares fijados por la empresa?					
P18. ¿Considera que los estándares fijados como metas individuales son factibles de cumplimiento?					
P19. ¿Los resultados de desempeño grupal fueron generalmente satisfactorios en la empresa?					
P20. ¿Considera que los estándares fijados como metas grupales por la empresa fueron bien planificados?					
P21. ¿El proceso de evaluación de desempeño se realiza de manera imparcial en la empresa?					
P22. ¿La frecuencia de evaluaciones de desempeño son pertinentes para el desarrollo de las actividades de la empresa?					
P23. ¿Considera que los procesos de control en las evaluaciones son adecuados para el tipo y cantidad de personal?					
P24. ¿Su usan adecuadamente la información generada por las evaluaciones para una efectiva retroalimentación?					

Gracias por participar.

Anexo 3. Base de datos

	Liderazgo gerencial												Desempeño laboral											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Trabajador Enc_1	2	2	3	1	1	1	4	4	1	1	3	2	4	2	1	1	2	5	3	3	1	3	4	3
Trabajador Enc_2	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	1	4	3	4	5	3	5	4
Trabajador Enc_3	4	4	4	3	3	5	4	3	4	2	3	3	4	5	5	4	2	2	4	2	3	3	5	5
Trabajador Enc_4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4
Trabajador Enc_5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	2	4	4	5	3	4	4	4	4
Trabajador Enc_6	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3
Trabajador Enc_7	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	2	5
Trabajador Enc_8	4	4	4	3	5	2	3	5	2	2	5	1	4	3	5	3	4	5	3	2	5	1	2	5
Trabajador Enc_9	4	5	5	2	2	3	5	3	3	4	5	5	2	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3
Trabajador Enc_10	3	3	3	1	3	1	3	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	3	1	2	1	3	2	1
Trabajador Enc_11	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	2	5	5	3	5	3	4	4	4
Trabajador Enc_12	1	1	3	1	2	1	3	3	2	4	2	3	2	4	2	1	1	1	1	4	3	2	3	3
Trabajador Enc_13	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	2	4	4	3	3	4	2	2	5	3	5	2
Trabajador Enc_14	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	5	2	4	2	2	2	4	5	4	3	3
Trabajador Enc_15	5	4	2	5	2	4	3	5	3	3	4	2	3	5	3	3	3	5	5	1	5	4	2	4
Trabajador Enc_16	2	1	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	4	3	4	1
Trabajador Enc_17	3	1	1	3	1	1	3	4	3	2	1	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	1	2
Trabajador Enc_18	2	2	3	4	1	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	1	2	1	3	5	4	3	3	3
Trabajador Enc_19	4	1	3	3	3	1	2	4	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	2	3	2
Trabajador Enc_20	2	5	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	1	5	3	5	4	1	1	3	3	5	2	1

Trabajador Enc_21	3	5	4	4	5	4	4	3	4	2	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5
Trabajador Enc_22	1	2	3	3	1	2	3	4	1	3	3	1	2	4	3	1	3	2	4	3	2	3	4	3
Trabajador Enc_23	4	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	1	4	4	1	3	2	1	1	3	2	3	3	1
Trabajador Enc_24	5	2	3	3	2	3	1	1	3	3	4	3	1	3	3	1	5	3	2	4	5	5	4	3
Trabajador Enc_25	3	2	1	3	2	2	1	3	3	2	3	3	1	1	1	3	1	2	5	4	2	3	3	2
Trabajador Enc_26	4	5	5	5	3	5	4	3	5	3	3	4	4	4	5	3	5	3	4	4	2	4	4	5
Trabajador Enc_27	3	2	1	3	3	2	2	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	5	5	1	2	5	5
Trabajador Enc_28	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4
Trabajador Enc_29	5	4	1	1	1	5	3	1	5	3	5	1	2	2	2	2	5	3	4	1	1	5	5	4
Trabajador Enc_30	3	1	5	1	2	2	2	3	5	3	3	1	4	2	1	5	4	4	1	3	2	2	3	3
Trabajador Enc_31	3	2	2	3	2	1	3	3	1	3	1	3	4	2	4	1	3	3	3	1	3	3	2	2
Trabajador Enc_32	4	1	1	3	3	4	4	5	3	4	5	2	4	2	1	5	2	3	4	5	2	3	3	4
Trabajador Enc_33	4	1	1	3	3	1	3	1	1	2	1	1	4	3	2	4	3	3	3	3	1	3	2	3
Trabajador Enc_34	3	1	5	4	1	1	5	5	4	4	4	4	4	2	2	1	2	4	2	3	3	3	2	5
Trabajador Enc_35	1	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	1	1	3	2	2	4
Trabajador Enc_36	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	5	2

Fuente: Base de encuestados en la empresa "Rústica"

Anexo 4. Evidencia de similitud digital

Liderazgo gerencial y su impacto en el desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021

por Espinoza Benavides Rosalyn Liseth

Fecha de entrega: 02-ago-2023 12:49a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2166693224

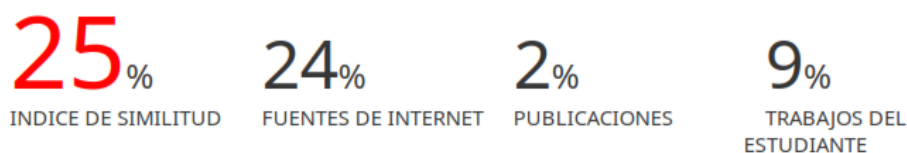
Nombre del archivo: Tesis__Espinoza_Benavidez_Rosalyn__Administraci_n.docx (1.7M)

Total de palabras: 14872

Total de caracteres: 79300

Liderazgo gerencial y su impacto en el desempeño laboral en la empresa Rustica, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	14%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to espam Trabajo del estudiante	2%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	es.slideshare.net Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
8	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	es.scribd.com Fuente de Internet	

		<1 %
10	Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
11	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
12	ri.uaemex.mx Fuente de Internet	<1 %
13	thailandalive.com Fuente de Internet	<1 %
14	gmdhsoftware.com Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
16	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
17	46.210.197.104.bc.googleusercontent.com Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	www.atareq.net Fuente de Internet	

<1 %

21

Submitted to Universidad Peruana Los Andes

Trabajo del estudiante

<1 %

22

repositorio.ug.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

23

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

24

repositorio.uta.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Espinoza Benavides, Rosalyn Liseth

DNI: 70028363 Correo electrónico: lyn.espinozab@gmail.com

Domicilio: Calle Salaverry 926

Teléfono fijo: -- Teléfono celular: 958 166 117

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: FCEYN / ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

"Liderazgo gerencial y su impacto en el desempeño laboral

en la empresa Rustica, 2021"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) TESIS indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

Sí, autorizo el depósito total.

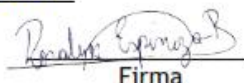
Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 29 días del mes de

Agosto de 2023.

Huella digital


Firma

Anexo 6. Formatos de validación de instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: MELGAREJO MENDOZA, PAULO CESAR

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

“La gestión de recursos humanos y su influencia en la productividad de la empresa Boticas Cayetano S.A.C. 2020”

Autor del Instrumento: Bachilleres **Alvarez Cayetano, Christian; Niño De Guzman Roldan, John David & Retamozo Leonardo, Jose Luis**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				X	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 20 de diciembre de 2021.



Firma del Experto Informante
DNI: 04069109 Telf./Cel.: 945380532

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: ERHUAY CHILINGANO, HERLINDA LEONOR

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

“La gestión de recursos humanos y su influencia en la productividad de la empresa Boticas Cayetano S.A.C. 2020”

Autor del Instrumento: Bachilleres **Alvarez Cayetano, Christian; Niño De Guzman Roldan, John David & Retamozo Leonardo, Jose Luis**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				X	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 20 de diciembre de 2021.


Firma del Experto Informante

DNI: 06643325 Telf./Cel.: 949724125

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

“La gestión de recursos humanos y su influencia en la productividad de la empresa Boticas Cayetano S.A.C. 2020”

Autor del Instrumento: **Bachilleres Alvarez Cayetano, Christian; Niño De Guzman Roldan, John David & Retamozo Leonardo, Jose Luis**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				X	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				X	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 20 de diciembre de 2021.



Firma del Experto Informante

DNI: 42037740 Telf./Cel.: 941463983