

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autoras : Bach. JOAQUIN VILA PATRICIA
Bach. HUAMAN PORRAS JAKELYN ROSY

Asesora : Mtro. Pinco Villalta Ruth Jesús

Línea de Investigación : Ciencias empresariales y gestión de los
Institucional : recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 09.08.2023 al 08.08.2024

Huancayo - Perú

2024

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS:

Incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la empresa
TopoService S.R.L. Huancayo - 2023

PRESENTADO POR:

Bach. Joaquín Vila, Patricia
Bach. Huamán Porrás Jakelyn Rosy

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en administración
Escuela Profesional de Administración y Sistemas

Aprobado por los siguientes jurados:

Presidente : _____

Primer miembro : _____

Segundo miembro : _____

Tercer miembro : _____

Huancayo, ... de ... de 2024

FALSA PORTADA

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

**Autoras : Bach. JOAQUIN VILA, PATRICIA
Bach. HUAMAN PORRAS JAKELYN ROSY**

Asesora : Mtro. Pinco Villalta Ruth Jesús

**Línea de Investigación : Ciencias empresariales y gestión de los
Institucional : recursos**

Fecha de Inicio y Culminación : 09.08.2023 al 08.08.2024

Huancayo - Perú

2024

ASESOR

MTRO. PINCO VILLALTA RUTH JESUS

DEDICATORIA

Dedicada con mucha emoción a mi creador, por darme unos maravillosos padres: Segundo y Epitafia, quienes son mi soporte y apoyo en esta etapa de mi vida, por cada aliento de ánimo en cada peldaño de mis logros.

A mi esposo Henry, quien me alentó y me animo a creer en que siempre lograría mis objetivos.

Patricia.

Dedicado a mis padres: Juvenal y Bacelisa ya que son el motivo de mi vida, de cada día; ya que gracias al esfuerzo y apoyo que me brindan cada día puedo lograr mis objetivos y metas.

A todos quienes fueron guía para proseguir mis objetivos profesionales y la realización de esta tesis.

Jakelyn.

AGRADECIMIENTO

Agradecimientos a las autoridades y docentes de Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables; agradecimientos especiales a cada uno de los docentes de la Carrera, por el gran aporte en nuestra formación.

Agradecimiento especial a los directivos de la empresa TopoService S.R.L., por posibilitar desarrollar la investigación y haber recibido apoyo constante para finalizar con la investigación.

Las Autoras

CONSTANCIA DE SIMILITUD



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0322 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

Incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. JOAQUIN VILA PATRICIA**
Bach. HUAMAN PORRAS JAKELYN ROSY

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **Mtro. PINCO VILLALTA RUTH JESUS**

Fue analizado con fecha **18/07/2024**; con **109 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

X

Excluye citas.

X

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **22 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Sí contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 18 de julio del 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDOS

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS	ii
FALSA PORTADA	iii
ASESOR	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
CONTENIDOS	vii
CONTENIDO DE TABLAS	xi
CONTENIDO DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCION	¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1. Descripción de la realidad problemática	18
1.2. Delimitación del problema	23
1.3. Formulación del problema	24
1.3.1. Problema General.....	24
1.3.2. Problemas Específicos	24
1.4. Justificación.....	25
1.4.1. Social.....	25
1.4.2. Teórica	25
1.4.3. Metodológica	26
1.5. Objetivos	26
1.5.1. Objetivo General	26
1.5.2. Objetivos Específicos.....	26

CAPITULO II MARCO TEORICO	27
2.1. Antecedentes	27
2.2. Bases Teóricas o Científicas	33
2.3. Marco Conceptual	48
CAPITULO III HIPOTESIS	49
3.1. Hipótesis General	49
3.2. Hipótesis Específicas.....	49
3.3. Variables.....	50
CAPITULO IV METODOLOGÍA	52
4.1. Método de Investigación	52
4.2. Tipo de Investigación	52
4.3. Nivel de Investigación.....	52
4.4. Diseño de la Investigación	53
4.5. Población y muestra	53
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	54
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	54
4.8. Aspectos éticos de la Investigación.....	55
CAPITULO V RESULTADOS	56
5.1. Descripción de resultados.....	56
5.2. Contraste de hipótesis.....	66
DISCUSION DE RESULTADOS	78
RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	88
ANEXOS	92
Anexo 1; Matriz de consistencia.....	93

Anexo 2; Matriz de operacionalización de variables	94
Anexo 3; Matriz de operacionalización del instrumento	95
Anexo 4; El instrumento de investigación	97
Anexo 5; Confiabilidad y validez del instrumento	99
Anexo 6: La data de procesamiento de datos.....	105
Anexo 7: Consentimiento informado.....	106
Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento.....	108

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 <i>Población laboral de la Empresa TopoService S.R.L.</i>	53
Tabla 2 <i>Resumen del análisis descriptivo de los datos</i>	56
Tabla 3 <i>Resultados de frecuencia de la variable Estilos de Liderazgo (agrupada)</i>	56
Tabla 4 <i>Resultados de frecuencia de la dimensión Liderazgo Laissez Faire (agrupada)</i>	57
Tabla 5 <i>Resultados de frecuencia de la variable Liderazgo Autocrático (agrupada)</i>	58
Tabla 6 <i>Resultados de Frecuencia de la Dimensión Liderazgo Democrático (agrupada)</i>	59
Tabla 7 <i>Resultados de Frecuencia de la Dimensión Liderazgo Transformacional (agrupada)</i>	60
Tabla 8 <i>Resultados de frecuencia de la Variable Desempeño Laboral (agrupada)</i>	61
Tabla 9 <i>Resultados de Frecuencia de la Dimensión Orientación a Resultados (agrupada)</i> ...	62
Tabla 10 <i>Resultados de Frecuencia de la Dimensión Iniciativa (agrupada)</i>	63
Tabla 11 <i>Resultados de Frecuencia de la Dimensión Trabajo en equipo (agrupada)</i>	64
Tabla 12 <i>Prueba de normalidad</i>	66
Tabla 13 <i>Resumen de la prueba entre la variable independiente con la dependiente</i>	67
Tabla 14 <i>Prueba ANOVA</i>	67
Tabla 15 <i>Coficientes</i>	67
Tabla 16 <i>Resumen de la prueba de la dimensión 1 con la variable dependiente</i>	69
Tabla 17 <i>Prueba ANOVA</i>	69
Tabla 18 <i>Coficientes</i>	69
Tabla 19 <i>Resumen de la prueba de la dimensión 2 con la variable dependiente</i>	70
Tabla 20 <i>Prueba ANOVA</i>	71
Tabla 21 <i>Coficientes</i>	71
Tabla 22 <i>Resumen de la prueba de la dimensión 3 con la variable dependiente</i>	72
Tabla 23 <i>Prueba ANOVA</i>	72

Tabla 24 <i>Coeficientes</i>	73
Tabla 25 <i>Resumen de la prueba de la dimensión 4 con la variable dependiente</i>	74
Tabla 26 <i>Prueba ANOVA</i>	74
Tabla 27 <i>Coeficiente</i>	74
Tabla 28 <i>Resumen de la prueba de la dimensión 5 con la variable dependiente</i>	76
Tabla 29 <i>Prueba de ANOVA</i>	76
Tabla 30 <i>Coeficientes</i>	76

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1	<i>Las habilidades que requieren las organizaciones de los líderes</i>	19
Figura 2	<i>Deficiencias en la aplicación de las habilidades de los líderes</i>	20
Figura 3	<i>Clientes principales de la empresa TopoService SRL</i>	21
Figura 4	<i>Nivel de rotación del personal de la empresa</i>	22
Figura 5	<i>Fuerzas que condicionan el liderazgo</i>	37
Figura 6	<i>Aspectos que inciden en la medición del desempeño laboral</i>	44
Figura 7	<i>Resultados de frecuencia de la variable Estilos de Liderazgo</i>	57
Figura 8	<i>Resultados de frecuencia de la dimensión Liderazgo Laissez Faire (agrupada)</i>	58
Figura 9	<i>Resultados de frecuencia de la dimensión Liderazgo Autocrático</i>	58
Figura 10	<i>Resultados de frecuencia de la dimensión Liderazgo Democrático</i>	60
Figura 11	<i>Resultados de frecuencia de la dimensión Liderazgo Transformacional</i>	60
Figura 12	<i>Resultados de frecuencia de la Variable Desempeño Laboral</i>	62
Figura 13	<i>Resultados de Frecuencia de la Dimensión Orientación a Resultados</i>	62
Figura 14	<i>Resultados de Frecuencia de la Dimensión Iniciativa</i>	63
Figura 15	<i>Resultados de Frecuencia de la Dimensión Trabajo en Equipo</i>	64

RESUMEN

La presente investigación: Incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023, surge por la existencia de una preocupación constante de los directivos de la empresa respecto a mejorar el desempeño laboral del personal que labora en los niveles tácticos y operativos; para lo cual se estableció el objetivo; determinar cómo inciden los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023; habiendo aplicado aspectos metodológicos en el desarrollo del estudio como; enfoque cuantitativo, de nivel explicativa y de diseño no experimental; la población constituida por trabajadores de la empresa TopoService S.R.L. en el número de 113, trabajadores y una muestra representativa de 56 personas; a quienes se administró el cuestionario que permitió acopiar los datos que fueron posteriormente procesados con el estadístico de prueba regresión lineal y que permitió hallar un coeficiente de beta (β) igual a 0.441; considerada como una influencia moderada, entre las variable estilos de liderazgo y desempeño laboral.

Palabras clave: estilos de liderazgo, motivación y desempeño.

ABSTRACT

The present investigation: Incidence of leadership styles in the work performance of the personnel of the company TopoService S.R.L. Huancayo - 2023, arises from the existence of a constant concern of the company's managers regarding the improvement of the work performance of the personnel working in the tactical and operational levels; for which the objective was established; to determine how leadership styles affect the work performance of the personnel of the company TopoService S.R.L. Huancayo - 2023; having applied methodological aspects in the development of the study such as; quantitative approach, explanatory level and non-experimental design; population constituted by workers of the company TopoService S.R.L. Huancayo - 2023. Huancayo - 2023; having applied methodological aspects in the development of the study as; quantitative approach, of explanatory level and non-experimental design; the population constituted by workers of the company TopoService S.R.L. in the number of 113 workers and a representative sample of 56 people; to whom the questionnaire was administered which made it possible to collect the data that were later processed with the linear regression test statistic and which allowed finding a beta coefficient (β) equal to 0.441; considered as a moderate influence, between the leadership styles variable and work performance.

Key words: leadership styles, motivation and performance.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: Incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023, nace ante los aspectos problemáticos identificados en la empresa; siendo fundamental realizar un análisis causal de las variables de estudio y que posibilitó realizar las posteriores recomendaciones; el objetivo de la investigación fue: Determinar cómo inciden los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023; para el desarrollo se realizó la búsqueda de la literatura correspondiente a las variables estilos de liderazgo y desempeño laboral, metodológicamente la investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel explicativo y de diseño causal y considerando como población a 113 personas y como muestra los 56 colaboradores de la empresa tanto del nivel administrativo como operativo; a dichos trabajadores que fueron parte de la población, se aplicó un cuestionario por cada variable y permitiendo acopiar los datos necesarios de la investigación. Se desarrolló la investigación siguiendo la estructura establecida, la cual se procesó de la siguiente manera:

Capítulo I, planteamiento del problema, formulación del problema, justificación y los objetivos de la investigación.

Capítulo II, marco teórico, siendo parte del proceso de análisis los antecedentes, las bases teóricas de los estilos de liderazgo y desempeño laboral y el marco conceptual.

Capítulo III, hipótesis de la investigación y desarrollo de la operacionalización de las variables.

Capítulo IV, metodología de la investigación, desde el planteamiento del método, el tipo, el nivel, el diseño, la población y muestra y el procesamiento de los datos.

Capítulo V; se procesaron los datos y se presentaron los resultados de la investigación.

Referencias

Se presentaron también, la discusión de los resultados, las conclusiones y recomendaciones;

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y anexos de la investigación.

Las Autoras.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En las organizaciones; actualmente, existe el convencimiento que el éxito o fracaso empresarial, dependen de un grupo humano comprometido e identificado con la organización, no basta establecer normas o reglamentos de convivencia laboral y de productividad, una gestión será capaz de logros importantes, si los ejecutivos (directivos o funcionarios), tienen desarrollado las capacidades de liderazgo, de formar equipos de trabajo y romper con los paradigmas de la administración tradicional y con características feudales, donde los resultados obtenidos con los trabajos impuestos bajo presión y aplicando normas punitivas de no ser cumplidos los objetivos organizacionales o institucionales.

Las organizaciones necesitan de personas que sean capaz de conducir, ser ejemplo e inspirar, convencer de capacidades en las personas y buscar su crecimiento como personas y profesionales; y ello permita que los colaboradores tengan la motivación suficiente para estar convencidos de sus capacidades y de poder alcanzar logros u objetivos establecidos.

Los líderes de las organizaciones deben de saber manejar de forma óptima, los recursos de la organización, involucrarse con el trabajo del equipo y en cada uno de los integrantes del mismo saber promover las capacidades y talentos individuales en bien personal y de la organización. El talento de los líderes, son valorados por las organizaciones, pues les garantiza un crecimiento sostenido y donde la ventaja competitiva, está en la implementación tecnológica y en los procesos adecuados tanto de producción o servicio; siendo el sostén de la gestión el grupo humano que desarrolla las actividades en las diversas áreas de la organización e identificados con la gestión; “El líder es aquel que es capaz de

influenciar a sus subordinados para que mejoren sus capacidades y logren adquirir mayores conocimientos del área específica en la cual se encuentran” (Maxwell, 1996).

Si los propietarios o directivos de las empresas, consideran que el liderazgo es solo incorporar al grupo ejecutivo o gerencial, a personas con capacidades especiales y esa es la solución, se comete un error cotidiano, que se presenta en muchas organizaciones, pues no basta con tener a personas capacitadas para dicha acción, sino que debe existir un compromiso de la misma organización, para poder brindar las condiciones de mejora en el trabajo, mejores instalaciones, implementación tecnológica, mejora de procesos, mejorar los niveles de salarios y recompensas al trabajador, brindar condiciones de seguridad y salud mental, horarios de trabajo y hasta beneficios relacionados al crecimiento personal y profesional de los trabajadores (capacitaciones, cursos de especialización, etc.); solo así, se garantizan los cambios y que el desempeño laboral de los trabajadores sea diferente por el nivel de motivación e identificación; como menciono (Rachma, 2014) el liderazgo es un proceso que va más allá de una simple labor de control y supervisión hacia un grupo de individuos. Según un estudio realizado por la reconocida organización Brandon Hall Group, respecto a la aplicación del liderazgo en las diversas organizaciones empresariales, desarrollado entre los meses de marzo a abril del año 2015, y siendo la cobertura del estudio un total de 32 países y siendo 27 las organizaciones medidas, se logró obtener resultados que se presentan en la figura 1:

Figura 1

Las habilidades que requieren las organizaciones de los líderes



Nota: (Brandon Hall Group, 2015) Liderazgo en las organizaciones

Un factor que se evidencia en los datos estadísticos es que las empresas no tienen en claro de las habilidades que debe poseer un líder para beneficio de sus organizaciones.

Figura 2

Deficiencias en la aplicación de las habilidades de los líderes



Nota: (Brandon Hall Group, 2015) Liderazgo en las organizaciones

Se puede observar en la figura 2, que aún persiste en gran parte de las organizaciones el temor que los líderes con capacidades especiales pueda mejorar los resultados de sus organizaciones en el presente y en el futuro.

En el Perú la realidad no es ajena a los temores de los propietarios o directivos de las organizaciones, pues solo las medianas y grandes empresas de forma mayoritaria aplican dichas teorías administrativas y de gestión en beneficio de sus organizaciones, pero en su mayoría las pequeñas empresas generan los miedos expresados anteriormente.

TopoService S.R.L, es una empresa dedicada a las actividades de arquitectura e ingeniería y actividades conexas de consultoría técnica, desarrollando sus actividades con topógrafos, ingenieros y demás profesionales idóneos a la actividad, en un sistema de (14 x7 días) y/o (20x10 días) según requiera la Unidad minera a través de nuestros servicios de: topografía en superficie, topografía en interior mina, batimetría, fotogrametría y geodesia.

Los clientes más reconocidos con las que se tiene relación comercial y profesional son:

Figura 3*Cientes principales de la empresa TopoService SRL*

PRINCIPALES CLIENTES	UNIDADES
 <p data-bbox="418 645 782 698">Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.</p>	<ul data-bbox="833 448 1129 622" style="list-style-type: none"> • Unidad minera Tambomayo • Unidad minera Julcani • Unidad minera Orcopampa • Unidad minera Shila • Unidad minera Recuoverada • Proyecto Anamaray
 <p data-bbox="427 891 774 922">Compañía Minera Argentum S.A</p>	<ul data-bbox="833 734 1120 766" style="list-style-type: none"> • Unidad minera Morococha
 <p data-bbox="427 1131 774 1162">Sociedad Minera el Brocal S.A.A</p>	<ul data-bbox="833 981 1157 1070" style="list-style-type: none"> • Unidad minera Santa Barabara • Proyecto Yanamina • Proyecto Colquemayo
 <p data-bbox="411 1326 790 1379">Geotécnica & Hidráulica Ambiental E.I.R.L</p>	<ul data-bbox="833 1191 1125 1223" style="list-style-type: none"> • Unidad minera Orcopampa

Nota: Base de datos de la empresa.

La empresa en los años de servicio, ha crecido singularmente, a pesar de las situaciones adversas vividas, por todas las organizaciones en el mundo por el problema de la pandemia del Covid – 19; pero a pesar del crecimiento logrado en los últimos años, y haber generado un prestigio a nivel de empresas similares, aun se pueden identificar problemas que conllevan a limitar un mejor crecimiento; siendo un factor importante de la problemática, la alta rotación existente y sustentada en la figura 4:

Se evidenció con documentos de la organización que muchos trabajadores renunciaron pues no comparten las condiciones de dirección y liderazgo desarrolladas por los jefes superiores quienes mostraron características de una administración tradicional donde solo ordenaron y evaluaron los resultados, pero con ciertas preferencias por algunos trabajadores (amigos), lo que repercutió en un nivel de desmotivación e indiferencia por los objetivos organizacionales, por parte de los demás trabajadores y el desempeño laboral que está orientado a la productividad se ve afectado por dichas acciones y de no existir acciones estratégicas relacionados a mejorar los estilos de liderazgo, se siguen presentado anomalías en el cumplimiento de los siguientes objetivos , desarrollar competencias en los servicios prestados, tomar con responsabilidad el cargo, desarrollar habilidades para el servicio topográfico, emplear los principios de la empresa, comprometerse con las funciones encomendadas, dichos objetivos que solo han cumplido un 40% con su propósito por los líderes de cada unidad minera por ende la prestación de servicios ha bajado en un 30% , debido a la poca seriedad y compromiso con los jefes que lideran el servicio, esto nos ha llevado a verse afectada la imagen de la empresa ante los clientes corporativos.; lo mencionado se puede detallar con la alta rotación y renuncias del personal, los mismos que muchas veces se ven obligados a tomar esta decisión por sentirse incómodos, inconformes y muchas veces hasta desanimado con las funciones que se les encomienda sus jefes inmediatos, demostraron resultados desfavorables en sus funciones como topógrafos en el área de trabajo.

1.2. Delimitación del problema

a. Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en la empresa TopoService SRL, ubicado en Jr. Libertad N° 333, oficina 701 (entre la avenida 13 de noviembre y jirón La Merced), distrito de El Tambo, provincia Huancayo, departamento de Junín.

b. Delimitación temporal

La investigación se desarrolló a partir del año 2023 en mes de agosto hasta febrero del 2024.

c. Delimitación conceptual

En el desarrollo de la investigación, se analizó la literatura existente respecto a las variables liderazgo y desempeño laboral y las condicionantes de aplicación en una organización, que desarrolla actividades en el ámbito de servicios profesionales y tecnológicos a diversas empresas del sector minero del país; la epistemología de las variables se sustenta en las definiciones:

- **Estilos de liderazgo;** “El estilo de liderazgo se refiere a una serie de comportamientos, relativamente duraderos, en la forma de dirigir que caracterizan al dirigente” (Munch, 2021, p. 155)
- **Desempeño laboral;** “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato I., 2000, p. 359).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo inciden los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023?

1.3.2. Problemas Específicos

- 1) ¿Cómo incide el liderazgo laissez-faire en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023?
- 2) ¿Cómo incide el liderazgo autocrático en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023?

- 3) ¿Cómo incide el liderazgo democrático en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023?
- 4) ¿Cómo incide el liderazgo transaccional en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023?
- 5) ¿Cómo inciden el liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Los estilos de liderazgo que implementó la organización, permitió a las organizaciones mejorar las condiciones de identificación y compromiso de los trabajadores, basados en la motivación, la mejor comunicación y relación interpersonal de los líderes y los trabajadores en su conjunto; en la investigación se analizaron las diversas situaciones laborales aplicando el liderazgo y la influencia que tiene en el desempeño laboral, teniendo como objetivo mostrar las opciones de mejora y beneficio tanto para trabajadores y que garantice el crecimiento personal y profesional y la relación de la organización con los clientes.

1.4.2. Teórica

El análisis de la teoría de los estilos de liderazgo, posibilitó proponer en la investigación las opciones de mejora a la organización, tomando en cuenta las capacidades, experiencia y habilidades de los líderes en la gestión de la empresa; también, la percepción que tienen los colaboradores de los estilos de liderazgo y como pudo influenciar en las labores a nivel de trabajo en equipo, la motivación y mejoramiento de sus capacidades y condicionando a tener mejores opciones laborales

y de desempeño; brindando, además, aportes que posibiliten el desarrollo de otras investigaciones.

1.4.3. Metodológica

En la presente investigación se consideró la literatura existente respecto a las teorías estilos de liderazgo y desempeño laboral, se orientó a buscar las condiciones de aplicación en la organización y para ello es necesario la construcción de instrumentos de medición del desempeño laboral y la influencia del desarrollo del liderazgo en la gestión empresarial; siendo los cuestionarios que se propondrán a cada variable de estudio y los items relacionados a las dimensiones e indicadores respectivos, que posibilitaron recoger los datos necesarios.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar cómo inciden los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos

- 1) Inferir como incide el liderazgo laissez-faire en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023
- 2) Inferir cómo incide el liderazgo autocrático en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023
- 3) Inferir cómo incide el liderazgo democrático en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023
- 4) Inferir cómo incide el liderazgo transaccional en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023

- 5) Inferir cómo inciden el liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes nacionales e internacionales

Antecedentes nacionales

Noriega, (2019) presento la tesis “Estilos de Liderazgo Percibido y Valores hacia el Trabajo en Colaboradores de una Empresa Logística de la Ciudad de Lima” para optar el grado de maestra en psicología organizacional”; Universidad San Martín de Porres, Lima.

El objetivo establecido en la investigación fue; determinar la relación entre las dimensiones de los estilos de liderazgo percibido y las dimensiones de los valores hacia el trabajo, para lo cual la autora aplico la metodología que consistió en el tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental; el universo de estudio conformado por 256 colaboradores, 110 del total de nivel profesional, 72 de nivel técnico y 83 colaboradores administrativos; la muestra de la investigación se definió en 150 colaboradores a quienes se administró el cuestionario y los datos permitieron obtener resultados para las conclusiones;

Se comprobó la existencia de una relación significativa entre las variables de estudio y de forma específica entre las dimensiones, valores hacia el trabajo y estilos de liderazgo percibido; donde el nivel de relación fue alta; sin embargo, se evidencio que entre las dimensiones estilos de liderazgo según grupo ocupacional y la dimensión consideración a favor de los profesionales existen ciertas diferencias por los resultados que se obtuvo de la

estadística aplicada; implica entonces mejorar ciertas acciones en beneficio de los colaboradores.

Valdivia, (2020) presento la tesis “Liderazgo y Estrés Laboral en Colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur”, para optar el grado de maestra mención comportamiento organizacional, Universidad Ricardo palma, Lima; determinar la relación entre la percepción del liderazgo y el estrés laboral; investigación desarrollada considerando los aspectos metodológicos, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y no experimental, donde la población fue representada por 115 operarios del área de producción y siendo la misma cantidad de personas la muestra en condición de censal; se aplicó la encuesta para la obtención de datos y contrastados estadísticamente los cuales permitieron obtener resultados para la formulación de las conclusiones; se evidencio que las referencias estadísticas permitieron rechazar la hipótesis nula, puesto que se obtuvo niveles bajos de correlación entre las variables de estudio liderazgo y estrés laboral; lo que conduce a establecer que la implementación de teorías de estilos de liderazgo, no inciden directamente en el estrés laboral.

Salcedo,J. (2022) desarrolló la tesis “Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca, 2022”, para optar el Título profesional de Licenciado en Administración de la Universidad de Cajamarca, el objetivo establecido en el estudio fue, determinar la relación de los estilos de liderazgo con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C., para lo cual se aplicó la metodología con características, de método inductivo y deductivo, de diseño no experimental y de corte transversal, de nivel descriptiva y correlacional, de tipo de investigación aplicada, la población que sostuvo la investigación conformada por 45 colaboradores de la empresa Hexagon Mining Peru, la

muestra determinada fue por el total de la población de estudio, en los resultados se logró corroborar debido a que el coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0,896. Lo que significa que, si los estilos de liderazgo cambian en su aplicación, el desempeño laboral también variará

Quichiz, (2022) desarrolló la tesis “Compensaciones y desempeño laboral en una Empresa Logística, Lima, 2021”, para optar el grado de maestro en administración de negocios de la Universidad Cesar Vallejo, Lima; el objetivo establecido en el estudio fue; determinar el nivel de relación entre las Compensaciones en el Desempeño Laboral, para lo cual, se aplicó la metodología siendo las características; de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de tipo aplicada y de diseño no experimental; la población que sostuvo la investigación conformada por 204 trabajadores de la empresa de logística, la muestra determinada fue censal pues se consideró al total de la población de estudio; los resultados estadísticos obtenidos posibilitaron desarrollar las conclusiones; se determinó la existencia de un significativo nivel de correlación entre las variables compensación y desempeño laboral, es decir que a mejores niveles de reconocimiento al trabajador este conllevara a un mejor desempeño laboral.

Diaz, (2019) presento la tesis “Estilos de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa inversiones y construcciones M y S E.I.R.L” para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de Cajamarca; el objetivo de esta investigación fue Determinar la influencia del estilo de liderazgo del titular/gerente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y construcciones M y S, E.I.R.L Cajamarca – Perú 2019, la investigación fue de tipo aplicada, desde un método analítico, sintético e inductivo, de nivel correlacional explicativo, y de diseño no experimental y transversal, la población que sostuvo la

investigación conformada por 11 trabajadores en su totalidad de la empresa Inversiones y Construcciones M y S, E.I.R.L, siendo la muestra de tipo No Probabilística se utilizó un censo como herramienta.

Se concluye que estilo de liderazgo del titular/gerente de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, puesto que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,674; es decir existe una relación positiva moderada, resultado obtenido al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman; por ende, una variable influye sobre la otra, es decir, en la medida que el titular/gerente mejore su estilo de liderazgo acercándose al participativo conllevando a un mejor desempeño laboral.

Antecedentes internacionales

Santamaría, (2020) presento la tesis “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.” para optar el grado de maestro en desarrollo del talento humano, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador; el objetivo principal de la investigación se consideró como determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.; la investigación se desarrolló bajo los aspectos metodológicos, enfoque mixto, (cuantitativa y cualitativa); y el alcance desde la descriptiva y la explicativa; siendo el diseño no experimental; la población constituida por 106 trabajadores y la muestra censal pues se consideró al total de la población; se aplicaron dos encuestas uno por cada una de las variables y de las cuales se obtuvieron datos que fueron tratados estadísticamente y permitieron generar resultados que se utilizaron para concluir; que el clima organizacional incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, sin embargo, se identificó que las causas, para que no se alcancen los objetivos propuestos

para el periodo de estudio, refieren directamente a que en la empresa no se tiene una adecuada documentación organizacional y que impide el logro de las metas y objetivos establecidos; la carencia de documentos organizacional conllevan a generar limitaciones para el desempeño laboral.

Flores & Beltrón, (2022) presentaron la investigación “El liderazgo empresarial para desarrollar las relaciones interpersonales de los empleados de CNEL en Manabí”, en la revista Visionario digital, Universidad Técnica de Manabí; siendo el objetivo de la investigación, analizar la incidencia del liderazgo empresarial en las relaciones interpersonales de los empleados de CNEL, Unidad de Negocios Manabí; los factores metodológicos usados fueron; enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal y de alcance descriptivo correlacional; la población del estudio conformado por 675 empleados de la empresa, la muestra fue de 246 trabajadores que se obtuvo a la aplicación de la fórmula de muestra finita y de tipo aleatorio – estratificado, a los empleados de la organización se aplicó una encuesta por cada una de las variables, habiendo obtenido datos que fueron tratados estadísticamente y posibilitaron presentar las conclusiones; se identificó suficiente evidencia para establecer que la aplicación de un buen liderazgo en la organización permitirá mejorar sustancialmente las relaciones interpersonales de los trabajadores de los diferentes niveles, sin embargo se encontró que no todos los gerentes o directivos tienen desarrollado cualidades de liderazgo que conlleva a propiciar un clima de presiones laborales y que el desempeño laboral es afectado por tal situación.

Ramírez, (2019) presento la tesis “Estilos de Liderazgo, Clima Laboral y Desempeño de los Colaboradores de la Compañía Pacifpetrol S.A.”, para obtener el grado de magister en administración de empresas, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador;

estableciendo el autor como objetivo, determinar la relación entre las variables Estilos de Liderazgo, Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la empresa Pacifpetrol S.A.; los aspectos metodológicos usados para el estudio fueron, metodología de tipo cuantitativa, alcance, descriptivo correlacional, diseño no experimental y teniendo como población a 9213 trabajadores de distintas áreas de la organización y como muestra se obtuvo la participación de 200 colaboradores con una muestra por conveniencia, se aplicó la encuesta para la obtención de los datos y que propicio los resultados estadísticos y que finalmente se utilizaron para generar las conclusiones siguientes; se encontró suficiente evidencia para mencionar que existen influencia de los estilos de liderazgo con el clima laboral de la organización y esta a su vez incide también en el desempeño laboral; entonces, los estilos de liderazgo que se amoldan a las diferentes circunstancias y tipos de labores, posibilitaran tener mejor clima organizacional.

Bermeo, (2022) presento la tesis “Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral en los trabajadores de empresas florícolas”, para obtener el grado de maestría en gestión de talento humano, Universidad Técnica de Ambato, Ambato- Ecuador ; estableciendo el autor como objetivo, determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de empresas florícolas., Para este presente estudio se considera a toda la población por el número de colaboradores que conforman la organización de 200 trabajadores entre operativos y administrativos, según los resultados obtenidos se determinó que existe una relación positiva muy fuerte entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa y operativa en empresas florícolas, así pues, se afianza la idea de que la forma que es aplicado el Liderazgo Transformacional tiene relación directa con su desempeño en el trabajo.

Lopez, (2021) presento la investigación “clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana sede guayaquil” para optar el grado de maestría en administración de empresas, Universidad Politécnica salesiana, Guayaquil, Ecuador; la autora establece como objetivo determinar en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil, la investigación se basa en cumplir con los objetivos planteados y en particular tratar de encontrar si las causas que afectan un desempeño laboral son provocadas por diferentes dimensiones que puedan integrar el clima organizacional. Teniendo en cuenta que se conoce el total de la participación de 51 colaboradores, Los resultados que se obtuvieron de los datos categóricos y ordinales se confirma la hipótesis afirmativa general de investigación que es “El clima organizacional incide significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil”, por lo tanto, se estima que un aumento del clima organizacional que existe en las diferentes áreas administrativas ayuda a mejorar el desempeño laboral del personal administrativos de la UPS sede Guayaquil.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

A. Estilos de liderazgo

“El estilo de liderazgo se refiere a una serie de comportamientos, relativamente duraderos, en la forma de dirigir que caracterizan al dirigente” (Münch, 2021, p. 155)

B. Liderazgo

“Es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan y se muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario” (Newstrom, 2011, p. 196).

“Relación de influencia que ocurre entre líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten” (Daft, 2006, p. 5)

Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Chiavenato, 2022)

Tomando en cuenta las diferentes definiciones desarrolladas por diferentes autores, se puede resumir como que el liderazgo son las diversas habilidades aprendidas o no que tienen ciertas personas y que se enfocan a conducir a cierto grupo de personas (trabajadores o no), pero implica que el líder se involucre en las acciones determinadas para ser realizadas por los integrantes de un equipo de trabajo (laboralmente); siendo este un factor muy importante de motivación.

C. Liderazgo y su importancia en la organización

Los objetivos de las organizaciones no han cambiado en los últimos años, todos anhelan tener una gestión que posibilite satisfacer a los clientes y ello permita un sostenimiento económico y crecimiento sostenible en el mercado; pero esa visión tiene relación directa a los profesionales que estén al mando de la dirección y áreas estratégicas de la organización; ello implica a tener personas con características de líder, que sea capaz de inyectar energía y motivación a los colaboradores y esto conlleve finalmente a tener mayor compromiso y desempeño laboral.

D. Teorías del liderazgo

De acuerdo a los aportes en la literatura actual sobre el liderazgo, han surgido nuevos enfoques sobre el comportamiento de líder en las organizaciones; pues esa imagen del pasado, donde se idolatraba a un personaje que podía tener ascendencia sobre los demás,

que tenía una personalidad carismática, ya no es soportada como parte de la definición actual; en la actualidad se persiguen anhelos como contar con profesionales que desarrollen equipos de trabajo y se involucren con los integrantes del mismo, les ayude a desarrollar capacidades, talentos y habilidades, tomando en cuenta el empoderamiento y una constante motivación específicamente de creer en sus propias capacidades; pero esto implica tener una base de las teorías que sostienen la teoría vigente de liderazgo.

Según (Robbins & Coulter, 2005), algunas de las teorías del liderazgo son:

- a. **Teoría de los rasgos;** según lo planteado por la teoría se concentra en identificar aquellos rasgos de la persona, que condiciones características de ser líder o no; “la intención era aislar las características que poseían los líderes, pero que no mostraban a los que no eran líderes” (Robbins & Coulter, 2005, p. 422); estas características consideraban un análisis de las condiciones físicas como la estatura, otro aspecto era analizar la apariencia que mostraba, la clase social a la que pertenecía, los dotes de elocución que tenían y un nivel de socialización e integración con otras personas.
- b. **Teoría del comportamiento;** esta teoría, fue desarrollada para poder identificar rasgos de comportamiento en los líderes que posibilite medirlos en su capacidad de ser eficaces o no; “Las teorías del Comportamiento sostienen que la mejor forma de clasificar a los líderes es por medio de las cualidades o estilos personales, o por medio de los patrones de comportamiento” (Martínez, Moserrat, & Martínez, 2017)
- c. **Teoría Contingentes o Situacionales,** tomando en cuenta la posición de (Lussier & Achua, 2016), quienes expresaron que las teorías del liderazgo están relacionadas al planteamiento de predecir, entender y controlar de mejor manera el comportamiento de los líderes de una organización y a diferencia del planteamiento

de Robbins y Coulter, establecen una teoría adicional y que se enfoca como de contingencia; es decir que el estilo de liderazgo vaya en función a l mismo líder.

d. Teoría X e Y

Para Douglas McGregor, quienes desarrollaron la conocida teoría X e Y, que está orientado exclusivamente para directivos o personal del ámbito estratégicos de las organizaciones; en dicha teoría expresaron que la teoría X, refiere mayormente a un estilo de líder autocrático, siendo la característica de los trabajadores por naturaleza perezosas e irresponsables, hecho que condiciona un alto nivel de control; por otra parte se tiene a la teoría Y, que muestran características de los trabajadores con iniciativa especial hacia el trabajo y considerar ello como una fuente de motivación y de satisfacción diaria.

E. Beneficios de la aplicación de liderazgo en las organizaciones

Los beneficios para las organizaciones pueden ser diversos y que garanticen el cumplimiento de los objetivos por tener como sostén un grupo de colaboradores motivado y comprometido con la gestión; se muestran algunos beneficios según (García, 2021)

- Consigue que los empleados se enfrenten a sus tareas con motivación y disminuya el absentismo laboral.
- Promueve el trabajo en equipo y favorece una resolución de conflictos más rápida y efectiva.
- Aumenta la productividad de los empleados y se maximizan los beneficios de la empresa.
- Mejora no solo la competitividad de la empresa, sino también la imagen de marca tanto dentro como fuera de la organización.
- Capacita a la empresa para adaptarse mejor a los cambios del entorno y alcanzar los objetivos a corto, medio y largo plazo (García, 2021).

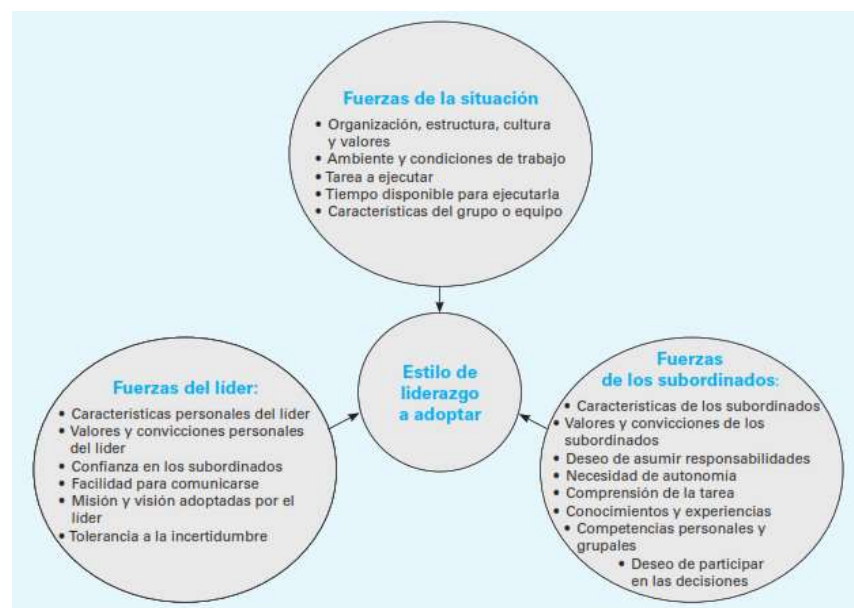
F. Factores que condicionan el liderazgo

Según (Chiavenato, 2022), en los postulados de Tanenbaum y Schmidt, los líderes son los que deben de adecuar la condición de liderazgo en base a la situación; es decir, es un fenómeno situacional y que se sustenta en tres aspectos:

- a. **Fuerzas del líder**, basada exclusivamente en las características del líder, donde juegan un papel preponderante los valores y sus convicciones; además considera la confianza a los colaboradores, condiciones de dirección y la intención de empoderar o delegar, entre otras características.

Figura 5

Fuerzas que condicionan el liderazgo



Nota: (Chiavenato, 2022) "Comportamiento organizacional"

- b. **Fuerzas de los subordinados**; orientado a las características de los subordinados o colaboradores, siendo analizados aspectos como su autonomía, necesidad de asumir las responsabilidades asignadas, tolerancia a la incertidumbre, sus competencias y conocimientos, capacidad de ser escuchados y aportar en la solución de problemas en la organización.

- c. **Fuerzas de la situación**, implica las condiciones que tiene el líder para desarrollar sus capacidades en beneficio de la organización; siendo importante la estructura con la que cuenta, la cultura, condiciones de implementación, etc. (Chiavenato, 2022).

G. Dimensiones de los estilos de liderazgo

- a. **Liderazgo laissez-faire**; “Líder que generalmente da al grupo la libertad total para tomar decisiones y terminar el trabajo de cualquier manera que considere adecuada” (Robbins & Coulter, 2005, p. 424); este tipo de liderazgo, no condiciona nada a los colaboradores, por el contrario les da la posibilidad de actuar de forma libre en las decisiones; considerado por muchos especialistas como lo contrario al líder tradicional o incluso al autocrático; este modelo podría ser muy beneficioso a las organizaciones, pero es importante analizar si se adapta al tipo de organización que se tiene, pues podría contrariamente no ser nada beneficioso para las empresas.

El líder delega todas las decisiones en el grupo y no ejerce ningún control.

Aunque la actividad de los grupos fue intensa, la producción fue escasa. Las tareas se desarrollaban al azar, con muchos altibajos, y se perdía mucho tiempo en discusiones personales, no relacionadas con el trabajo en sí. Se notó fuerte individualismo agresivo y poco respeto al líder (Chiavenato I. , 2006, p. 107)

- b. **Liderazgo autocrático**; “Líder que tiende a centralizar la autoridad, dictar métodos de trabajo, tomar decisiones unilaterales y limitar la participación de los empleados” (Robbins & Coulter, 2005, p. 424). Según otros especialistas, este tipo de líder se caracteriza por poseer control sobre todas las actividades de la organización y la toma de decisiones es de carácter personal; muchas veces podría significar darles agilidad a los procesos que se debe seguir, pero a la vez es frustrante para las demás personas pues se considera que no se valora sus

capacidades y sus conocimientos para la toma de decisiones. Algunas de las características de este tipo de líder; no le importa las opiniones de los demás, imposición de órdenes, agresividad frente a situaciones contrarias, nivel de supervisión exagerada, esperar resultados de acuerdo a su posición; “Líder autocrático ordena y espera cumplimiento, es dogmático y positivo, y dirige mediante su capacidad para negar u otorgar recompensas y castigos” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, p. 418)

- c. Liderazgo democrático;** “El líder conduce y orienta el grupo, e incentiva la participación de las personas. El trabajo se realizó a un ritmo uniforme y seguro, sin alteraciones, incluso cuando el líder se ausentaba” (Chiavenato I. , 2006).

Este tipo o estilo de liderazgo, se caracteriza por tener a una persona que busca involucrar a sus colaboradores a proporcionar ideas y opciones para la toma de decisiones; esta condición ayuda mucho a la organización, pues posibilita tener varias opciones para la toma de decisiones, involucrar al personal no solo motiva, sino que fomenta la creatividad, la participación y desarrollo personal y profesional de los colaboradores:

Líder democrático, o participativo, consulta con sus subordinados sobre las acciones y decisiones propuestas y fomenta su participación. Este tipo de líder va desde la persona que no emprende una acción sin la concurrencia de los subordinados, hasta el que toma decisiones, pero consulta con los subordinados antes de hacerlo (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, p. 418)

- d. Liderazgo transaccional;** “El liderazgo transaccional es un estilo de dirección que utiliza mecanismos de incentivos y/o sanciones para estimular el buen desempeño en la organización” (Orellana, 2019); es un tipo de liderazgo donde dependiendo

de los resultados el líder puede desarrollar el reconocimiento y premiar si los logros son los esperados o aplicar castigos o sanciones cuando los objetivos son ajenos como resultado (Bass & Avolio, 1998); algún de las particularidades de este tipo de liderazgo:

- **Recompensa contingente:** remite a una interacción entre líder y seguidor guiado por intercambios recíprocos. El líder identifica las necesidades de los seguidores y realiza una transacción entre las necesidades del grupo y las de cada persona. Recompensa o sanciona en función del cumplimiento de los objetivos (Bass & Avolio, 1998)
 - **Administración por excepción:** el líder interviene solamente cuando hay que hacer correcciones o cambios en las conductas de los seguidores. En general las intervenciones son negativas y de crítica para que los objetivos no se desvíen de su curso (Bass & Avolio, 1998)
- e. **Liderazgo transformacional;** "los líderes transformacionales son capaces de emprender los cambios en la visión, la estrategia y la cultura de la organización y también de propiciar innovaciones en los productos y las tecnologías" (Daft, 2006, p. 156); considerando la definición presentada, se puede establecer entonces que el líder transformacional tiene la capacidad de tener influencia positiva sobre las personas y garantizar su crecimiento y desarrollo; además, presenta condiciones técnicas para adaptarse a los diferentes retos organizacionales. Según (Bass & Avolio, 1998) el líder transformacional tiene como objetivo convertir a los colaboradores en seres más productivos, comprometidos con la misión de la organización, quienes comprendan que es necesario dejar los intereses particulares y centrarse en los de interés colectivo y organizacional; "este tipo de líder es capaz de generar y fomentar en el trabajador algo más que simple empatía por sus labores,

llevándolo a sentir pertenencia e identidad con los intereses propios de la empresa” (Gutiérrez, 1994).

Algunas características del líder transformacional:

- **Carisma:** los líderes se comportan de tal manera que son tomados como modelos por sus seguidores; estos quieren imitarlos. Son admirados, respetados y se confía en ellos; demuestran altos niveles de conductas éticas y morales (Bass & Avolio, 1998).
- **Inspiración:** los líderes motivan e inspiran a sus seguidores, fomentan el espíritu de grupo y generan expectativas de futuro (Bass & Avolio, 1998).
- **Estimulación intelectual:** los líderes estimulan a sus seguidores a tener ideas innovadoras y creativas a partir de la generación de nuevos interrogantes y la formulación de viejos problemas en nuevos términos. No se critican los errores individuales ni las ideas que difieran de las del líder (Bass & Avolio, 1998).
- **Consideración individualizada:** los líderes prestan especial atención a las necesidades individuales de desarrollo personal de cada uno de los seguidores; las diferencias particulares son reconocidas. Los líderes cumplen una función orientadora (Bass & Avolio, 1998).

A. Desempeño laboral

“Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiaventato, 2000, p. 359).

“Las mediciones individuales de este no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación” (Milkovich & Boudreau, 1994, p. 95)

“El nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (Bohórquez, 2002, p. 67)

Se puede entender entonces que el desempeño laboral implica medir la calidad del trabajo que realizan los colaboradores en un tiempo determinado; es decir, es la forma de evaluar y analizar el comportamiento laboral que tiene el colaborador en la organización.

B. Factores del desempeño laboral

En las condiciones de competitividad que tienen las empresas en la actualidad, es fundamental que el grupo humano que desarrolla actividades laborales en los diferentes niveles, tenga las mejores condiciones para desarrollar sus labores, de no tener un personal que genere motivación por las facilidades que tiene para su desempeño pues entonces no se podrán cumplir con los objetivos establecidos.

El desempeño laboral de una persona puede evaluarse a través de factores previamente definidos y valorados los cuales son: factores actitudinales: actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, presentación personal, creatividad y capacidad de realización. Así mismo los factores operativos: conocimiento del trabajo, cantidad, calidad, comprensión de la situación (Chiaventato, 2000, p. 209)

De acuerdo a lo establecido por Chiavenato, el personal de una empresa está sujeto a dos factores fundamentales los cuales posibilitaran tener un desempeño adecuado y cumplir con lo establecido como objetivos.

- a. Factores actitudinales;** una de las definiciones más adecuadas de acuerdo a los objetivos es que los factores actitudinales son rasgos y atributos de las personas que los hacen distinto a otras, especialmente en los ámbitos laborales y que es beneficioso para la organización y según (Chiavenato I. , 2000) mencionado por (Montalvan, 2016):

- **Disciplina:** Cumplimiento de principios, disposiciones, órdenes y normas. Considere respeto al horario de trabajo establecido.
- **Actitud cooperativa:** Capacidad de participar con esfuerzo y dinamismo en las actividades contribuyendo al logro de los objetivos de la institución e involucrándose en las actividades de su equipo de trabajo.
- **Iniciativa:** Capacidad para tomar iniciativas y tomar decisiones cuando no ha recibido instrucciones detalladas.
- **Responsabilidad:** Aptitud para completar tareas y deberes asignados de acuerdo a plazos y metas originalmente pactados.

b. Factores operativos; estos factores fueron analizados por (Chiavenato I. , 2000) y mencionado por (Montalvan, 2016):

- **Conocimiento del trabajo:** Capacidad para establecer estrategias de trabajo y la aptitud para lograr la información que busca al comunicarse con otro individuo.
- **Calidad:** Cuidado, esmero, preocupación por la nitidez y forma de presentación de las labores asignadas; califíquese la presencia o ausencia de errores y su frecuencia e incidencia.
- **Cantidad:** Volumen de trabajo ejecutado. Se toma en cuenta la rapidez en la ejecución de la labor, atención de servicios en modo eficiente y en tiempo oportuno.
- **Exactitud:** Cumplimiento de deberes y tareas inherentes al desempeño de sus funciones.
- **Trabajo en equipo:** Aptitud para integrarse al trabajo mediante un esfuerzo conjunto con los compañeros de trabajo dirigido al logro de los objetivos propuestos.

- Liderazgo: Capacidad para delegar responsabilidad y autoridad en sus colaboradores, de acuerdo con las necesidades del trabajo. Se considera la habilidad para motivar, conducir y desarrollarlos. (Montalvan, 2016)

C. Objetivos de la evaluación del desempeño laboral

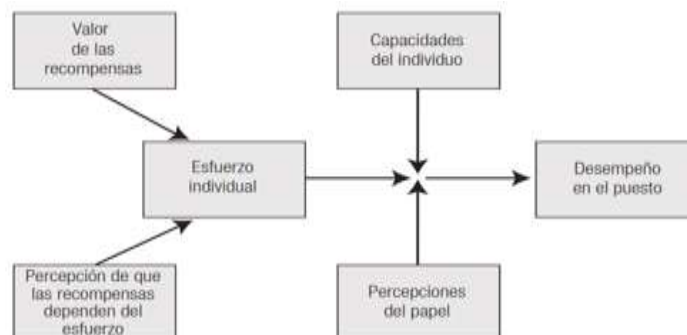
Medir el desempeño de los trabajadores, es importante en la actualidad para todo tipo de organización; “La evaluación del desempeño no es un fin en sí, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización” (Chiaventato, 2000, p. 247).

El administrador de la organización tiene que tener buen tino para poder manejar los resultados de una medición de desempeño, pues no siempre los resultados negativos pueden ser factibles de sanción o castigo, sino es una condición para poder identificar los aspectos condicionantes de dichos resultados y planear acciones de mejora; La evaluación del desempeño no se puede restringir a la opinión superficial y unilateral que el jefe tiene respecto al comportamiento funcional del subordinado; es preciso descender a mayor nivel de profundidad, encontrar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado (Chiaventato, 2000, p. 247).

Los aspectos mencionados se pueden evidenciar en la figura 6

Figura 6

Aspectos que inciden en la medición del desempeño laboral



Nota: (Chiavenato I. , 2000), Administración de recursos humanos

D. Ventajas de la evaluación del desempeño

Algunas de las ventajas de la aplicación de la medición de desempeño según (Pereira, Gutiérrez, & Villamil, 2008)

- Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación.
- Políticas de compensación: puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos.
- Decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.
- Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.
- Planeación y desarrollo de la carrera profesional: guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Imprecisión de la información: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre el análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal.
- Errores en el diseño del puesto: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto.
- Desafíos externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc., que pueden ser identificados en las evaluaciones. (Pereira, Gutiérrez, & Villamil, 2008)

E. Modelos de medición del desempeño

Algunos de los modelos más importantes, según el investigador (Licari, 2022)

- a. Evaluación por objetivos;** donde se establecen indicadores de medición para conocer los logros de los trabajadores en determinado tiempo; además de establecer los objetivos que se deben cumplir. “A este tipo de evaluación también

se le conoce como MBO y es realmente útil para monitorear puntualmente el progreso en la consecución de un objetivo y establecer parámetros de calidad” (Licari, 2022)

- b. Evaluación graduada;** este modelo de evaluación permite considerar aspectos externos como influenciadores del desempeño, condicionando que los resultados de la medición no solo se polaricen en el sentido de ser o positivos o negativos, sino que podrían obtenerse resultados que se consideren neutrales (altos, normales y bajos) en base a los objetivos establecidos.
- c. Evaluación por prueba;** está basada en las evaluaciones orientadas al personal nuevo de una organización, que posterior a un proceso de capacitación y entrenamiento.
- d. Autoevaluación;** permite a cada trabajador, tomar conciencia de su actuar o desempeño en la organización, condicionándolo a establecer una calificación de carácter mayormente cualitativo. “Para evitar que estas evaluaciones sean demasiado libres, los responsables del área de Recursos Humanos pueden establecer algunos factores que el trabajador únicamente deberá calificar desde su perspectiva” (Licari, 2022)
- e. Evaluación jerárquica;** “Este método de medición únicamente toma en consideración la perspectiva del líder de departamento o jefe directo del empleado sobre su desempeño” (Licari, 2022)
- f. Evaluación 360 grados;** “Estos instrumentos de evaluación incorporan la perspectiva de los jefes directos del empleado, pero también incluyen las valoraciones de sus compañeros y personas imparciales en la evaluación, como representantes de otros departamentos o agentes externos” (Licari, 2022).

F. Dimensiones del desempeño laboral

- a. Orientación de Resultados;** “Es una competencia que se señala como requisito en muchas ofertas de trabajo. Sobre todo, en los puestos que conllevan responsabilidad e implican la coordinación de tareas o de equipos” (Yerro, 2022); compromete mayormente a la parte estratégica de las empresas, pues la responsabilidad recae directamente en los que toman decisiones para los equipos de trabajo.
- b. Relaciones Interpersonales;** “Una relación interpersonal es la interacción recíproca entre dos o más personas” (Castro, 2022); es la forma de conocer el nivel de relación entre los trabajadores de la organización e identificar aspectos negativos de ello para desarrollar acciones de mejora siendo fundamental la comunicación interna.
- c. Iniciativa;** una definición especial es:
- Capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras con el propósito de crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Implica capacidad para concretar decisiones tomadas en el pasado y la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas de cara al futuro (Alles, 2016, p. 136).
- d. Trabajo en equipo;** esta fue definida como:
- Capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordinar los intereses personales a los objetivos grupales. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo (Alles, 2016, p. 195).

2.3. Marco Conceptual

- a. Desempeño laboral;** “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato I. , 2000, p. 359)
- b. Estilos de liderazgo;** “El estilo de liderazgo se refiere a una serie de comportamientos, relativamente duraderos, en la forma de dirigir que caracterizan al dirigente” (Münch, 2021, p. 155)
- c. Iniciativa; una definición especial es:** Capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras con el propósito de crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Implica capacidad para concretar decisiones tomadas en el pasado y la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas de cara al futuro (Alles, 2016, p. 136)
- d. Liderazgo autocrático;** “Líder que tiende a centralizar la autoridad, dictar métodos de trabajo, tomar decisiones unilaterales y limitar la participación de los empleados” (Robbins & Coulter, 2005, p. 424)
- e. Liderazgo democrático;** “El líder conduce y orienta el grupo, e incentiva la participación de las personas. El trabajo se realizó a un ritmo uniforme y seguro, sin alteraciones, incluso cuando el líder se ausentaba” (Chiavenato I. , 2006).
- f. Liderazgo laissez-faire;** “Líder que generalmente da al grupo la libertad total para tomar decisiones y terminar el trabajo de cualquier manera que considere adecuada" (Robbins & Coulter, 2005, p. 424)
- g. Liderazgo transformacional;** "los líderes transformacionales son capaces de emprender los cambios en la visión, la estrategia y la cultura de la organización y también de propiciar innovaciones en los productos y las tecnologías" (Daft, 2006, p. 156)

- h. Liderazgo transaccional;** “El liderazgo transaccional es un estilo de dirección que utiliza mecanismos de incentivos y/o sanciones para estimular el buen desempeño en la organización” (Orellana, 2019)
- i. Orientación de Resultados;** “Es una competencia que se señala como requisito en muchas ofertas de trabajo. Sobre todo, en los puestos que conllevan responsabilidad e implican la coordinación de tareas o de equipos” (Yerro, 2022)
- j. Relaciones Interpersonales;** “Una relación interpersonal es la interacción recíproca entre dos o más personas” (Castro, 2022)
- k. Trabajo en equipo; esta fue definida como:** Capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordinar los intereses personales a los objetivos grupales. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo (Alles, 2016, p. 195).

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Los estilos de liderazgo inciden en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023.

3.2. Hipótesis Específicas

- 1) El liderazgo laissez-faire incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023
- 2) El liderazgo autocrático incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023

- 3) El liderazgo democrático incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023
- 4) El liderazgo transaccional incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023
- 5) El liderazgo transformacional incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo - 2023

3.3. Variables

a. Definición conceptual

Estilos de liderazgo; “El estilo de liderazgo se refiere a una serie de comportamientos, relativamente duraderos, en la forma de dirigir que caracterizan al dirigente” (Munch, 2021, p. 155)

Desempeño laboral; “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato I., 2000, p. 359)

b. Definición operacional

Estilos de liderazgo; para realizar la medición de la incidencia de la variable estilos de liderazgo es necesario la construcción de un instrumento que posibilite elaborar ítems por cada una de los indicadores de las dimensiones; liderazgo laissez-faire, liderazgo autocrático, liderazgo democrático, liderazgo transaccional y liderazgo transformacional, en una escala ordinal y en el modelo Likert.

Desempeño laboral; para la medición de la variable desempeño laboral, fue necesario construir un cuestionario conformado por ítems por indicadores y está relacionado a cada una de las dimensiones; orientación a resultados, iniciativa y trabajo en equipo, siendo la escala ordinal y en el modelo Likert.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Valorativa
Variable independiente Estilos de liderazgo	“El estilo de liderazgo se refiere a una serie de comportamientos, relativamente duraderos, en la forma de dirigir que caracterizan al dirigente” (Munch, 2021, p. 155)	Para realizar la medición de la incidencia de la variable estilos de liderazgo es necesario la construcción de un instrumento que posibilite elaborar ítems por cada una de los indicadores de las dimensiones; liderazgo laissez-faire, liderazgo autocrático, liderazgo democrático, liderazgo transaccional y liderazgo transformacional, en una escala ordinal y en el modelo Likert.	Liderazgo laissez-faire	Liderazgo pasivo/evitador Liderazgo correctivo/evitador	1,2,3,4	Escala valorativa Ordinal Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Liderazgo autocrático	Capacidad de ordenar Capacidad de motivación	5,6,7,8,9	
			Liderazgo democrático	Capacidad de ordenar Capacidad de motivación	10, 11, 12, 13	
			Liderazgo transaccional	Dirección por excepción activa Dirección por excepción pasiva	14, 15, 16, 17, 18	
			Liderazgo transformacional	Carisma reconocido por los demás Motivación Inspiracional	19, 20, 21, 22, 23	
Variable dependiente Desempeño laboral	“Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato I. , 2000, p. 359)	para la medición de la variable desempeño laboral, fue necesario construir un cuestionario conformado por ítems por indicadores y está relacionado a cada una de las dimensiones; orientación a resultados, iniciativa y trabajo en equipo, siendo la escala ordinal y en el modelo Likert.	Orientación a resultados	Objetivos de la organización Motivación de los trabajadores Control de resultados	1,2,3,4	Escala valorativa Ordinal Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Iniciativa	Capacidad de Toma de Decisiones Nivel de acciones innovadoras	5, 6, 7, 8	
			Trabajo en equipo	Nivel de responsabilidad de los trabajadores Comunicación entre los trabajadores	9, 10, 11, 12, 13, 14	

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

La presente investigación se desarrolló desde el método científico, que considero una estructura y procedimientos para el planteamiento de opciones de solución; “El método científico es el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba o verificación de hipótesis” (Arias, 2012, p. 19).

Como metodo específico, se considero al hipotetico - deductivo: Este método desarrolla varios pasos primordiales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar el fenómeno en estudio, deducción de las consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia (Cabezas, Andrade, & Torres, 2018, p. 17)

4.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es la básica o conocida también como pura; “Se le da también el nombre de básica o fundamental. Se apoya dentro de un contexto teórico y su propósito fundamental es el de desarrollar teoría mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios” (Quezada, 2010, p. 25).

4.3. Nivel de Investigación

El nivel de investigación es explicativo; “La investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto” (Arias, 2012, p. 27)

4.4. Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es no experimental; “en este tipo de investigación las variables estudiadas no se manipulan en forma intencionada, la finalidad de esta investigación es observar los fenómenos tal como se comportan en su contexto natural, para luego analizarla” (Cabezas, Andrade, & Torres, 2018, p. 79).

4.5. Población y muestra


Población; “La población constituye el conjunto de elementos que forma parte del grupo de estudio, por tanto, se refiere a todos los elementos que en forma individual podrían ser cobijados en la investigación” (Quezada, 2010, p. 96); En la investigación se tomó en cuenta al personal tanto administrativo y operarios de la empresa TopoService SRL, siendo un total de 113 trabajadores, siendo la característica la siguiente:

Criterio de exclusión: No fueron considerados 56 personas, ya que el personal no es estable.

Criterio de inclusión: Se consideró a 57 trabajadores por tratarse de ser personal estable dentro de la organización, dentro de ellos esta el personal administrativo.

Tabla 1

Población laboral de la Empresa TopoService S.R.L.

 TOPO SERVICE MARALLANO'S SRL	
COLABORADORES EN ACTIVIDAD 2022-2023	
AREAS	Nº PERSONAS
GERENCIA	2
ADMINISTRACION	3
CONTABILIDAD Y FINANZAS	2
RECURSOS HUMANOS	1
OPERACIONES	3
SUPERVISION	40
SEGURIDAD	5
PRODUCCION	57
VBº RECURSOS HUMANOS	

Nota: Base de datos de la empresa Toposervice S.R.L.

Muestra; “Constituye una selección al azar de una porción de la población, es decir, un subconjunto que seleccionamos de la población” (Quezada, 2010, p. 96); considerando que la población de la empresa en muchos casos presenta un comportamiento no aleatorio, se aplica la muestra no probabilística por conveniencia y que considera a 57 personas.

Criterios de exclusión; fueron excluidos del estudio los propietarios, el personal directivo y/o gerentes de la empresa y personal temporal que labora solo por determinado tiempo en obras diversas.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica; se hizo uso de la encuesta para poder obtener información de la muestra de estudio; “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 en particular” (Arias, 2012, p. 73).

Instrumento; se desarrolló el cuestionario, para fines de obtención de datos; “es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas” (Arias, 2012, p. 75).

Para hacer uso del cuestionario, previamente se debe obtener la validación de juicio de expertos.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Habiendo aplicado o administrado la encuesta a los miembros de la muestra; entonces, se desarrolló las acciones siguientes:

- Desarrollo de una base de datos en el programa Excel.
- Uso del software estadístico SPSS, en su versión 25 para el tratamiento estadístico de los datos.
- Desarrollo del análisis descriptivo y presentación de tablas y figuras.

- Desarrollo de la prueba de normalidad.
- Elección del estadístico de prueba
- Desarrollo del análisis inferencial.

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

En la investigación se continuo la estructura establecida por la Universidad Peruana Los Andes y lo establecido en el reglamento de Grados y Títulos y considerando el consentimiento de la empresa, existe el compromiso de hacer uso confidencial de los datos de la organización como de la información de los trabajadores recogida en la encuesta; para el uso de la literatura usada en la presente investigación, se realizan las citas respectivas como muestra del respeto por los derechos de autor y evitar realizar copia o plagio.

CAPITULO V

RESULTADOS

Luego de acopiar los datos con los instrumentos establecidos en la investigación se procedió a procesar dichos datos, haciendo uso del software estadístico SPSS, siendo necesario en primer lugar agrupar los datos por variable y dimensión; para luego presentar los resultados de la estadística descriptiva e inferencial.

5.1. Descripción de resultados

Se presenta el resumen de los resultados obtenidos:

Tabla 2

Resumen del análisis descriptivo de los datos

	Estilos liderazgo	Liderazgo laissez faire	Liderazgo autocrático	Liderazgo democrático	Liderazgo transformacional	Desempeño laboral	Orientación resultados	Iniciativa	Trabajo equipo
N Válido	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nota: Elaboración propia

Análisis descriptivo de los datos

Tabla 3

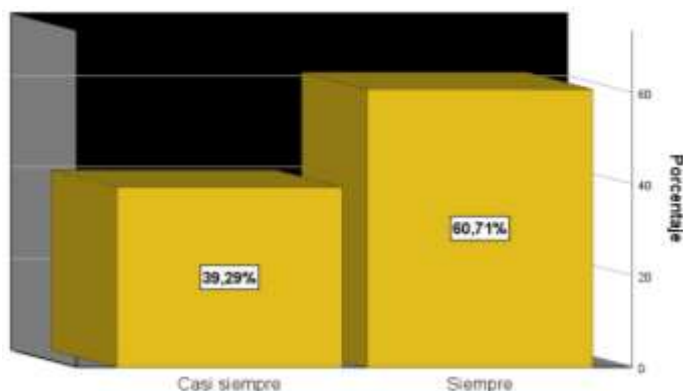
Resultados de frecuencia de la variable Estilos de Liderazgo (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	22	39,3	39,3	39,3
	Siempre	34	60,7	60,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 7

Resultados de la variable Estilos de Liderazgo



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la variable estilos de liderazgo, según la figura 7, se logró obtener que de un total del 100% de encuestados, 60.47% consideraron que en toda organización es necesario la implementación de acciones estratégicas con el fin de alcanzar niveles adecuados de liderazgo en la parte estratégica.

Un 39.29% respondió que casi siempre, se hace evidente dichas acciones ante las diversas necesidades, para un manejo adecuado del talento humano; pero es importante interpretar que no hubo ningún porcentaje que se opusiera a la necesidad de aplicar los estilos de liderazgo.

Dimensiones de la variable 1

Tabla 4

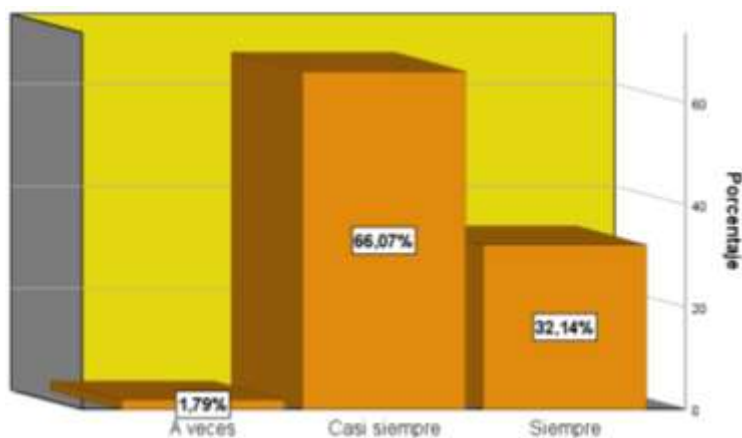
Resultados de frecuencia de la dimensión Liderazgo Laissez Faire (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	1,8	1,8	1,8
	Casi siempre	37	66,1	66,1	67,9
	Siempre	18	32,1	32,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 8

Resultados de la dimensión Liderazgo Laissez Faire



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión Liderazgo Laissez Faire, según la figura 8, se logró obtener que de un total del 100% de encuestados, 32.14% consideraron que siempre en la empresa existe la confianza en la capacidad de los empleados para laborar orientado al cumplimiento de los objetivos; sin la necesidad de un líder realizando un control constante; un 66.07% respondió que casi siempre, existe el compromiso de los trabajadores por alcanzar las metas trazadas y finalmente 1.79% considero que solo a veces se da la figura del Laissez Faire; puesto que en la mayoría de casos el personal que dirige las actividades siempre está al pendiente de las acciones de los trabajadores.

Tabla 5

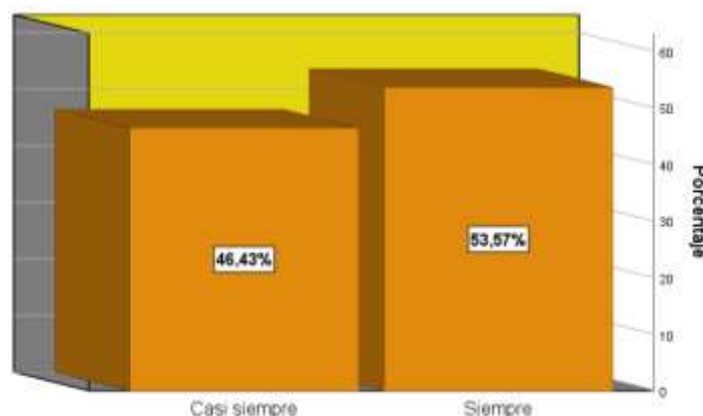
Resultados de frecuencia de la variable Liderazgo Autocrático (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	26	46,4	46,4	46,4
	Siempre	30	53,6	53,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 9

Resultados de la dimensión Liderazgo Autocrático



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión liderazgo autocrático, según la figura 9, se logró obtener que de un total del 100% de encuestados, 53.57% consideraron que siempre se tiene la figura de muchos directivos en las áreas de la empresa que desarrollan una actitud de liderazgo autocrático es decir concentran todo nivel de toma de decisiones y poder en una sola persona; un 46.43% respondió que casi siempre, existe la intención de romper con la forma tradicional de administración, pero que son las personas que no dejan que se produzcan los cambios esperados y que genera malestar en la parte de colaboradores del nivel táctico y operativo.

Tabla 6

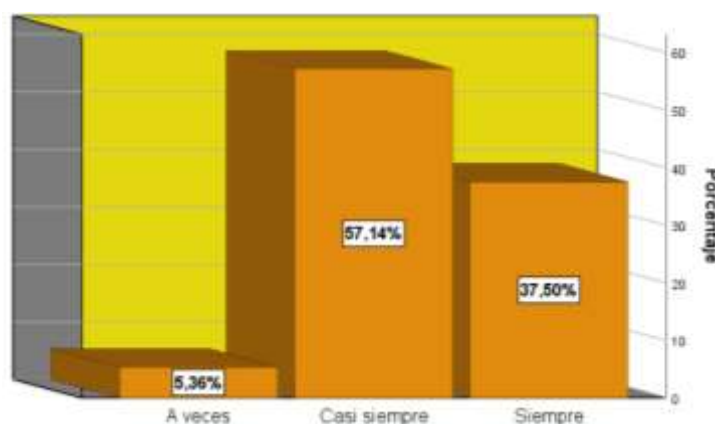
Resultados de Frecuencia de la Dimensión Liderazgo Democrático (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	5,4	5,4	5,4
	Casi siempre	32	57,1	57,1	62,5
	Siempre	21	37,5	37,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 10

Resultados de la dimensión Liderazgo Democrático



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión liderazgo democrático, según la figura 10, se logró obtener que de un total del 100% de encuestados, un 37.50% consideraron que siempre se reciben capacitaciones con el fin de promover el liderazgo democrático y que conlleven a generar condiciones laborales de mayor satisfacción de los trabajadores y dejar el liderazgo autocrático; un 57.14% respondió que casi siempre, existe la predisposición de los propietarios y socios de la empresa para poder desarrollar un liderazgo democrático donde los trabajadores tengan opción de aportar con ideas en la solución de problemas; un 5.36% considero que solo a veces se puede identificar la voluntad de cambiar los procesos de liderazgo tradicional.

Tabla 7

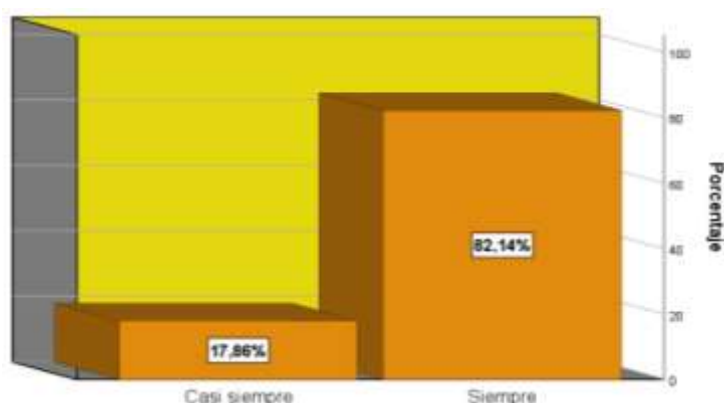
Resultados de Frecuencia de la Dimensión Liderazgo Transformacional (agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	10	17,9	17,9
	Siempre	46	82,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 11

Resultados de frecuencia de la dimensión Liderazgo Transformacional



Nota: Elaboración propia

Interpretación

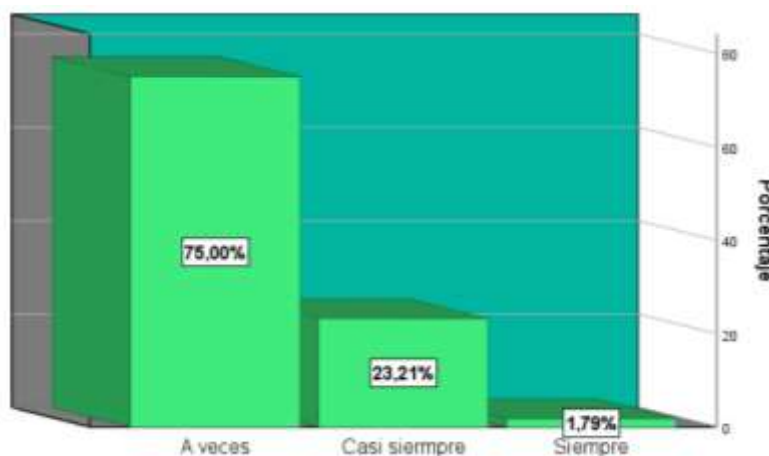
Los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión liderazgo transformacional, según la figura 11, se logró obtener que de un total del 100% de encuestados, un 82.14% consideraron que siempre se ha considerado y se mentaliza a los trabajadores en que la sustento de la organización es la fuerza laboral; pero a cambio la empresa debe de garantizar su crecimiento como persona y como profesional, dándole oportunidades de desarrollo; un 17.86% respondió que casi siempre, se evidencia que las mismas condiciones laborales y la no permanencia con vínculo con la empresa por mucho tiempo, no permite desarrollar un adecuado liderazgo transformacional y que garantice el compromiso e identificación del trabajador.

Tabla 8

Resultados de frecuencia de la Variable Desempeño Laboral (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	42	75,0	75,0	75,0
	Casi siempre	13	23,2	23,2	98,2
	Siempre	1	1,8	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

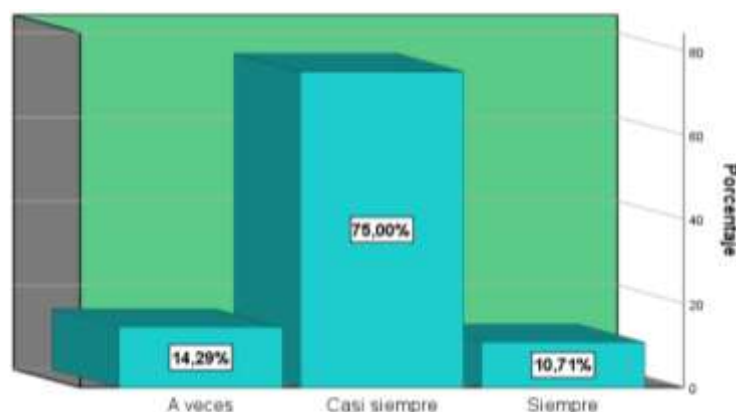
Figura 12*Resultados de la Variable Desempeño Laboral**Nota:* Elaboración propia**Interpretación**

Los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la variable desempeño laboral, según la figura 12, se logró obtener que de un total del 100% de encuestados, un 1.79% de los trabajadores consideraron que siempre se busca optimizar la producción respecto a las actividades encomendadas; un 23.21% respondió que casi siempre, se realizan mediciones para poder identificar los aspectos de errores en los procesos o la falta de cumplimiento de los objetivos propuestos; un mayoritario 75% consideró que solo a veces se realizan o planifican mediciones para conocer la realidad del desempeño laboral y ello permita también conocer la rentabilidad.

Tabla 9*Resultados de Frecuencia de la Dimensión Orientación a Resultados (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	42	75,0	75,0	89,3
	Siempre	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 13*Resultados de la Dimensión Orientación a Resultados**Nota:* Elaboración propia**Interpretación**

Los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión orientación a resultados, según la figura 13, se logró obtener que de un total del 100% de encuestados, un 10.71% de los trabajadores consideraron que siempre se tiene en cuenta la planificación, la visión empresarial y los objetivos y que son constantemente mencionados a los trabajadores; pues existe la orientación a los resultados como parte de la política laboral; un 75.00% respondió que casi siempre, se realizan mediciones para identificar factores de riesgo y poder oportunamente controlarlos teniendo en cuenta la planeación de mejora continua; un significativo 14.29% consideró que solo a veces se realizan mediciones para conocer la realidad de los avances respecto a la orientación de resultados esperados.

Tabla 10*Resultados de Frecuencia de la Dimensión Iniciativa (agrupada)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi siempre	46	82,1	82,1	82,1
Siempre	10	17,9	17,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 14*Resultados de la Dimensión Iniciativa**Nota:* Elaboración propia**Interpretación**

Los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión iniciativa, según la figura 14, se logró obtener que de un total del 100% de encuestados, un 17.86% de los trabajadores consideraron que siempre se tiene en cuenta la iniciativa que demuestran los trabajadores en las diversas áreas de la organización; aspecto que implica un nivel alto de identificación y compromiso y que se refleja finalmente en su nivel de desempeño; un 82.14% respondió que casi siempre, se busca identificar el nivel de iniciativa y que muchas veces solo significa valorar y no premiar o motivar dichas acciones; quedando la opción de mejorar las condiciones de motivación para poder esperar más cada trabajador motivado.

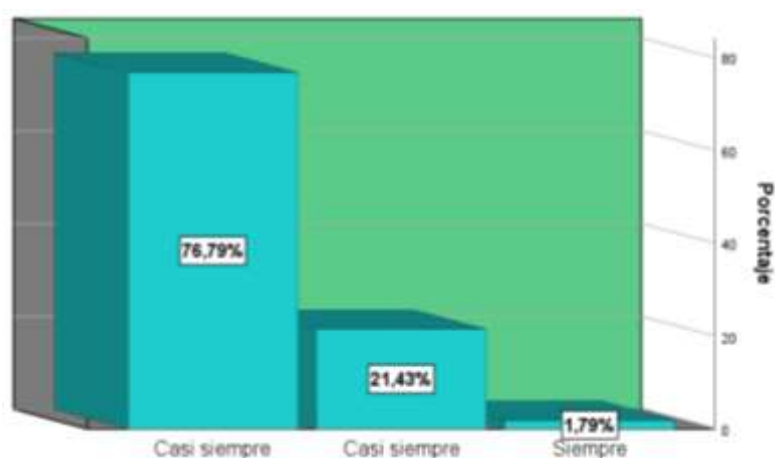
Tabla 11*Resultados de Frecuencia de la Dimensión Trabajo en equipo (agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	43	76,8	76,8	76,8
	Casi siempre	12	21,4	21,4	98,2
	Siempre	1	1,8	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 15

Resultados de Frecuencia de la Dimensión Trabajo en Equipo



Nota: Elaboración propia

Interpretación

Los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo, según la figura 15, se logró obtener que de un total del 100% de encuestados, un 1.79% de los trabajadores consideraron que siempre los directivos de la organización buscan consolidar equipos de trabajo, pero a diferencia se encuentran con un nivel alto de rotación de los trabajadores especialmente del nivel operativo; dejando todos a solo intensiones y no acciones propiamente dichas; un 21.43% respondió que casi siempre, se evidencian propuestas de mejora pero que no se ejecutan dando lugar a niveles de incertidumbre e insatisfacción del trabajador y finalmente un 76.79% opino que solo a veces se pueden evidenciar de la intención de formar equipos de trabajo y consolidarlos en acciones de especialidad de la empresa.

Prueba de normalidad

Se procede a desarrollar la prueba de normalidad con el fin de conocer el comportamiento de los datos obtenidos; pudiendo ser datos normales o contrarios a ellos y que permitió establecer el estadístico de prueba más adecuado para la presente investigación.

Tabla 12*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ESTILOS LIDERAZGO (Agrupada)	,394	56	,000	,620	56	,000
DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)	,459	56	,000	,568	56	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tomando en cuenta el resultado obtenido y encontrando que los datos reflejan un comportamiento normal entonces se aplicó el estadístico regresión línea; pues todas las muestras, relacionadas a la variable independiente y a la variable dependiente, están distribuidos de forma normal.

5.2. Contraste de hipótesis

a. Prueba de la hipótesis general

Hipótesis nula (H_0); Los estilos de liderazgo NO inciden en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023.

Hipótesis alterna (H_i); Los estilos de liderazgo inciden en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023.

b. Nivel de significación; muchos investigadores consideran al nivel de significancia como el alfa (α), es aquella cantidad establecida por el investigador como la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera siendo el valor asignado de 0.05 indica; un riesgo de 5% o también determinado como el margen de error.

c. Regla de decisión; en las investigaciones es necesaria la determinación de la regla de decisión, pues permite conocer al detalle, las condiciones por la que se rechazaría la hipótesis nula; para ello se debe de establecer el valor de “P” igual a 0.05 y con ello determinar las condiciones:

Si el P – valor $\leq \alpha$ → Se rechaza el H_0
 Si el P – valor $> \alpha$ → No se rechaza la H_0

d. Prueba de regresión lineal

Tabla 13

Resumen de la prueba entre la variable independiente con la dependiente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,448 ^a	,200	,185	,438

a. Predictores: (Constante), ESTILOS LIDERAZGO (Agrupada)

Tabla 14

Prueba ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,600	1	2,600	13,522	,001 ^b
	Residuo	10,382	54	,192		
Total		12,982	55			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), ESTILOS LIDERAZGO (Agrupada)

Tabla 15

Coefficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta			
1	(Constante)	2,235	,556			4,021	,000
	ESTILOS_LIDERAZGO (Agrupada)	,441	,120	,448		3,677	,001

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)

Tomando en cuenta los resultados de la tabla 14, se puede distinguir que se halló una significación de 0.001, que es más baja de lo planteado un valor igual a 0.05; permitiendo expresar que con la aplicación de la regla de decisión, o “P” valor, la significación hallada permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, los estilos de liderazgo inciden en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L.; lo que implica aseverar que los estilos de liderazgo aplicados de forma correcta en una organización posibilitarían mejorar el nivel de desempeño laboral en las diversas áreas de la empresa, esto como sustento de los coeficientes de beta (B) hallado igual a 0.441; que se considera como una influencia moderada.

a. Prueba de la hipótesis específica 1

Hipótesis nula (H_0); El liderazgo laissez-faire NO incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023.

Hipótesis alterna (H_1); El liderazgo laissez-faire incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023.

b. Nivel de significación; muchos investigadores consideran al nivel de significancia como el alfa (α), es aquella cantidad establecida por el investigador como la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera siendo el valor asignado de 0.05 indica; un riesgo de 5% o también determinado como el margen de error.

c. Regla de decisión; en las investigaciones es necesaria la determinación de la regla de decisión, pues permite conocer al detalle, las condiciones por la que se rechazaría la hipótesis nula; para ello se debe de establecer el valor de “P” igual a 0.05 y con ello determinar las condiciones:

Si el P – valor $\leq \alpha$	→	Se rechaza el H_0
Si el P – valor $> \alpha$	→	No se rechaza la H_0

d. Prueba de regresión lineal

Tabla 16

Resumen de la prueba de la dimensión 1 con la variable dependiente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,779 ^a	,607	,600	,307

a. Predictores: (Constante), Liderazgo laissez faire (Agrupada)

Tabla 17

Prueba ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	7,885	1	7,885	83,545	,000 ^b
Residuo	5,097	54	,094		
Total	12,982	55			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Liderazgo laissez faire (Agrupada)

Tabla 18

Coefficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
1 (Constante)	1,019	,358			2,849	,006
Liderazgo laissez faire (Agrupada)	,755	,083	,779		9,140	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)

Tomando en cuenta los resultados de la tabla 17, se puede distinguir que se halló una significación de 0.000, que es más baja de lo planteado un valor igual a 0.05; permitiendo expresar que con la aplicación de la regla de decisión, o “P” valor, la significación hallada permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, El liderazgo laissez-faire incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L.; lo que implica aseverar que el estilo laissez-faire aplicado a un grupo de trabajadores con decisión propia y sin control permanente, (se permite actuar y decidir según su nivel de compromiso con la

organización), permitiría mejorar el desempeño laboral de forma correcta en una organización; esto como sustento de los coeficientes de beta (B) hallado igual a 0.755; que se considera como una influencia alta.

a. Prueba de la hipótesis específica 2

Hipótesis nula (H_0); El liderazgo autocrático NO incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023

Hipótesis alterna (H_i); El liderazgo autocrático incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023.

b. Nivel de significación; muchos investigadores consideran al nivel de significancia como el alfa (α), es aquella cantidad establecida por el investigador como la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera siendo el valor asignado de 0.05 indica; un riesgo de 5% o también determinado como el margen de error.

c. Regla de decisión; en las investigaciones es necesaria la determinación de la regla de decisión, pues permite conocer al detalle, las condiciones por la que se rechazaría la hipótesis nula; para ello se debe de establecer el valor de “P” igual a 0.05 y con ello determinar las condiciones:

Si el P – valor $\leq \alpha$ → Se rechaza el H_0
 Si el P – valor $> \alpha$ → No se rechaza la H_0

d. Prueba de regresión lineal

Tabla 19

Resumen de la prueba de la dimensión 2 con la variable dependiente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,518 ^a	,268	,255	,419

a. Predictores: (Constante), Liderazgo Autocrático (Agrupada)

Tabla 20*Prueba ANOVA*

		Suma de		Media		
	Modelo	cuadrados	gl	cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3,482	1	3,482	19,793	,000 ^b
	Residuo	9,500	54	,176		
	Total	12,982	55			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Liderazgo Autocrático (Agrupada)

Tabla 21*Coefficientes*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
1 (Constante)	2,000	,513			3,900	,000
Liderazgo Autocrático (Agrupada)	,500	,112	,518		4,449	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)

Tomando en cuenta los resultados de la tabla 20, se puede distinguir que se halló una significación de 0.000, que es más baja de lo planteado un valor igual a 0.05; permitiendo expresar que con la aplicación de la regla de decisión, o “P” valor, la significación hallada permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, El liderazgo autocrático, incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L.; lo que implica aseverar que el estilo autocrático muchas veces es necesario en las organizaciones para poder controlar algún factor de extrema independencia de los y trabajadores y que podría afectar a la misma productividad; el estilo mencionado si influiría directamente en el desempeño laboral y como sustento se presenta el valor del coeficiente de beta (B) hallado igual a 0.500; que se considera como una influencia moderada.

a. Prueba de la hipótesis específica 3

Hipótesis nula (H₀); El liderazgo democrático NO incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo –2023

Hipótesis alterna (H_i); El liderazgo democrático incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo –2023.

- b. Nivel de significación;** muchos investigadores consideran al nivel de significancia como el alfa (α), es aquella cantidad establecida por el investigador como la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera siendo el valor asignado de 0.05 indica; un riesgo de 5% o también determinado como el margen de error.
- c. Regla de decisión;** en las investigaciones es necesaria la determinación de la regla de decisión, pues permite conocer al detalle, las condiciones por la que se rechazaría la hipótesis nula; para ello se debe de establecer el valor de “P” igual a 0.05 y con ello determinar las condiciones:

Si el P – valor $\leq \alpha$ → Se rechaza el H₀
 Si el P – valor $> \alpha$ → No se rechaza la H₀

d. Prueba de regresión lineal

Tabla 22

Resumen de la prueba de la dimensión 3 con la variable dependiente

Modelo	R	R cuadrado	Error estándar de la estimación
1	,467 ^a	,218	,203

a. Predictores: (Constante), Liderazgo Democrático (Agrupada)

Tabla 23

Prueba ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	2,829	1	2,829	15,048	,000 ^b
Residuo	10,153	54	,188		
Total	12,982	55			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Liderazgo Democrático (Agrupada)

Tabla 24*Coefficientes*

	Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	2,565	,443		5,791	,000
	Liderazgo Democrático (Agrupada)	,394	,102	,467	3,879	,000

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)

Tomando en cuenta los resultados de la tabla 23, se puede distinguir que se halló una significación de 0.000, que es más baja de lo planteado un valor igual a 0.05; permitiendo expresar que con la aplicación de la regla de decisión, o “P” valor, la significación hallada permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, El liderazgo democrático, incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L.; lo que implica aseverar que el estilo democrático, es considerado como una opción para mejorar el desempeño laboral, pero que a veces a los trabajadores no les gusta comprometerse demasiado con la organización; lo mencionado se sustentó con el valor del coeficiente de beta (B) hallado igual a 0.394; que se considera como una influencia moderada.

a. Prueba de la hipótesis específica 4

Hipótesis nula (H₀); El liderazgo transaccional NO incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023

Hipótesis alterna (H_i); El liderazgo transaccional incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023.

b. Nivel de significación; muchos investigadores consideran al nivel de significancia como el alfa (α), es aquella cantidad establecida por el investigador como la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera siendo el

valor asignado de 0.05 indica; un riesgo de 5% o también determinado como el margen de error.

- c. **Regla de decisión;** en las investigaciones es necesaria la determinación de la regla de decisión, pues permite conocer al detalle, las condiciones por la que se rechazaría la hipótesis nula; para ello se debe de establecer el valor de “P” igual a 0.05 y con ello determinar las condiciones:

Si el P – valor $\leq \alpha$	→	Se rechaza el Ho
Si el P – valor $> \alpha$	→	No se rechaza la Ho

d. **Prueba de regresión lineal**

Tabla 25

Resumen de la prueba de la dimensión 4 con la variable dependiente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,301 ^a	,091	,074	,854

a. Predictores: (Constante), Liderazgo transaccional

Tabla 26

Prueba ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3,935	1	3,935	5,392	,024 ^b
	Residuo	39,405	54	,730		
	Total	43,340	55			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

b. Predictores: (Constante), Liderazgo transaccional

Tabla 27

Coefficiente

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	,896	1,239		,723	,473
	Liderazgo transaccional	,651	,280	,301	2,322	,024

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

Tomando en cuenta los resultados de la tabla 26, se puede distinguir que se halló una significación de 0.024, que es más baja de lo planteado un valor igual a 0.05; permitiendo expresar que con la aplicación de la regla de decisión, o “P” valor, la significación hallada permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, El liderazgo transaccional, incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L.; lo que implica aseverar que el estilo transaccional, es considerado por los trabajadores como la opción que más se adecua con el pensamiento y hábitos laborales; y que la aplicación de forma óptima en la empresa incidiría positivamente en el desempeño laboral; lo mencionado se sustentó con el valor del coeficiente de beta (B) hallado igual a 0.651; que se considera como una influencia moderada.

a. Prueba de la hipótesis específica 5

Hipótesis nula (H₀); El liderazgo transformacional NO incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023

Hipótesis alterna (H_i); El liderazgo transformacional incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023.

b. Nivel de significación; muchos investigadores consideran al nivel de significancia como el alfa (α), es aquella cantidad establecida por el investigador como la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera siendo el valor asignado de 0.05 indica; un riesgo de 5% o también determinado como el margen de error.

c. Regla de decisión; en las investigaciones es necesaria la determinación de la regla de decisión, pues permite conocer al detalle, las condiciones por la que se rechazaría la hipótesis nula; para ello se debe de establecer el valor de “P” igual a 0.05 y con ello determinar las condiciones:

Si el P – valor $\leq \alpha$ → Se rechaza el Ho
 Si el P – valor $> \alpha$ → No se rechaza la Ho

d. Prueba de regresión lineal

Tabla 28

Resumen de la prueba de la dimensión 5 con la variable dependiente

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,259 ^a	,067	,050	,474

a. Predictores: (Constante), Liderazgo Transformacional (Agrupada)

Tabla 29

Prueba de ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	,873	1	,873	3,895	,054 ^b
Residuo	12,109	54	,224		
Total	12,982	55			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO_LABORAL (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), Liderazgo Transformacional (Agrupada)

Tabla 30

Coefficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
1 (Constante)	2,696	,799			3,373	,001
Liderazgo Transformacional (Agrupada)	,326	,165	,259		1,974	,054

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)

Tomando en cuenta los resultados de la tabla 29, se puede distinguir que se halló una significación de 0.054, que es más alta de lo planteado un valor igual a 0.05; permitiendo expresar que con la aplicación de la regla de decisión, o “P” valor, la significación hallada permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna; es decir, El liderazgo transformacional, no incide significativamente en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L.; lo que implica considerar que otros factores tienen mayor influencia para generar el cambio en las personas, más aun sabiendo que el coeficiente de beta (B) hallado igual a 0.394; que se considera como una influencia moderada baja, llevando a establecer que a los trabajadores no les gusta cambiar ciertos hábitos y que se conforman con la forma laboral que desarrolla en el día a día..

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Posterior al análisis de los datos y realizado el análisis inferencial, con el método de regresión lineal simple, se presenta la discusión de resultados que permitirá conocer las condiciones de similitud o contradicción con investigaciones presentadas en los antecedentes.

En el objetivo general se buscaba determinar cómo inciden los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L.; la aplicación del estadístico de prueba permitió hallar un coeficiente de beta (β) igual a 0.441; considerada como una influencia moderada; permitiendo aseverar que los estilos de liderazgo aplicados de forma correcta en una organización posibilitarían mejorar el nivel de desempeño laboral en las diversas áreas de la empresa; pues la fuerza laboral asumiría una mejor condición de motivación e identificación; habiendo alcanzado una significación igual a 0.001, que siendo un valor menor al “P” establecido igual a 0.05 entonces permitió rechazar la hipótesis nula de la investigación.

En la investigación “Estilos de Liderazgo Percibido y Valores hacia el Trabajo en Colaboradores de una Empresa Logística de la Ciudad de Lima” para optar el grado de maestra en psicología organizacional”, desarrollada por (Noriega, 2019), se comprobó la existencia de una relación significativa entre las variables liderazgo percibido y valores del trabajo; el resultado estadístico permitió a la autora, conocer de una relación de nivel alta; sin embargo, se evidencio ciertas diferencias entre las dimensiones estilos de liderazgo, según grupo ocupacional y la dimensión consideración a favor de los profesionales, resultado que implica que cuanto más estrategias de mejora se desarrollen en la organización, entonces se evidenciaran las mejoras en beneficio de los colaboradores.

Los resultados coinciden significativamente pues permiten determinar que cuanto mejores acciones estratégicas se consideren en relación con el estilo de liderazgo en la organización esto incidirá significativamente en el desempeño laboral y productividad.

El primer objetivo específico de la investigación considero; identificar como incide el liderazgo *laissez-faire* en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L.; posterior a la aplicación del estadístico de prueba, se halló un coeficiente de beta (β) igual a 0.755; que se considera como una influencia alta; posibilitando expresar que el estilo *laissez-faire* aplicado a un grupo de trabajadores con decisión propia y sin control permanente, (se permite actuar y decidir según su nivel de compromiso con la organización), permitiría mejorar el desempeño laboral de forma progresiva y orientado a los objetivos organizacionales; y habiendo hallado una significación igual a 0.000 entonces a diferencia de lo establecido con el “P” valor igual a 0.05, posibilitó rechazar la propuesta de la hipótesis nula.

Flores & Beltrón, (2022) en su investigación “El liderazgo empresarial para desarrollar las relaciones interpersonales de los empleados de CNEC en Manabí”, identificaron suficiente evidencia para establecer que la aplicación de un buen liderazgo en la organización permitirá mejorar sustancialmente las relaciones interpersonales de los trabajadores de los diferentes niveles, sin embargo se encontró que no todos los gerentes o directivos tienen desarrollado cualidades de liderazgo que conlleva a propiciar un clima de presiones laborales y que el desempeño laboral es afectado por tal situación. Y esto sumado a una forma tradicional de administración basado en normas punitivas y de control extremo no permite desarrollar las verdaderas capacidades de los trabajadores; hecho que también se repercute en la interrelación y afecta directamente en el desempeño y productividad esperada.

En el segundo objetivo específico de la investigación se consideró; determinar cómo incide el liderazgo autocrático en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L.; a la aplicación del estadístico de prueba regresión lineal simple, se halló un coeficiente de beta (β) igual a 0.500; que implicó aseverar que el estilo autocrático, muchas veces es necesario en las organizaciones para poder controlar algún factor de extrema independencia de los y trabajadoras; donde el control y toma de decisiones se concentre en solo el jefe inmediato superior y que podría afectar a la misma productividad; el estilo mencionado si influiría directamente en el desempeño laboral de forma positiva pues es lo que se tiene como rasgo de la administración en muchas organizaciones de nuestro entorno; habiendo hallado una significación igual a 0.000 resultado menor del “P” valor establecido igual a 0.000, entonces posibilito rechazar la hipótesis nula de la investigación.

En la investigación “Estilos de Liderazgo, Clima Laboral y Desempeño de los Colaboradores de la Compañía Pacifpetrol S.A.”, (Ramírez, 2019), halló suficiente evidencia para mencionar que existen influencia de los estilos de liderazgo con el clima laboral de la organización y esta a su vez incide también en el desempeño laboral; entonces, los estilos de liderazgo que se amoldan a las diferentes circunstancias y tipos de labores, posibilitaran tener mejor clima organizacional; teniendo en cuenta que el estilo que tiene mayor identificación de los trabajadores fue el autocrático porque muchos ya están acostumbrados a ello y tratan de evitar responsabilidades adicionales con otro tipo de liderazgo.

Realizando la comparación de los resultados y conclusiones desarrolladas en ambas investigaciones, se pueden identificar significativas similitudes, a pesar de tener diferentes ámbitos y tamaños de organización; es decir que los trabajadores rehúyen a la condición

de asumir responsabilidades y se identifican más con un liderazgo autocrático y que solo les basta cumplir con las indicaciones.

El tercer objetivo específico de la investigación se planteó; determinar cómo incide el liderazgo democrático en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L.; habiendo desarrollado el análisis inferencial, con la aplicación del estadístico regresión lineal simple, se halló; el coeficiente beta (β) igual a 0.394, que refiere que la implementación de procesos de gestión laboral, basados en el liderazgo democrático si tiene incidencia significativa en el desempeño; es decir que los trabajadores también necesitan de líderes que tengan la capacidad de apertura en la comunicación eficaz, que sepan escuchar y recepcionar y valorar los aportes de los trabajadores, para la toma de decisiones; habiendo alcanzado un resultado de significación igual a 0.000, entonces al ser un valor menor del planteado en el “P” igual a 0.05, posibilito descartar la hipótesis nula de la investigación.

Santamaría, (2020) en su investigación “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.” en la que pudo obtener como resultado, que el clima organizacional incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa; pero que dicho resultado está supeditado a poder mejorar la documentación referente a los procesos y documentos de gestión organizacional, y que la superación de dichos aspectos permitirían alcanzar de mejor forma los objetivos; un factor determinante para mejorar los estándares de desempeño en los trabajadores se concentra en el clima que se evidencia en la organización fruto también de la relación de los jefes con los subordinados.

Se puede evidenciar cierta similitud, pero no rotunda de ambas investigaciones, pues de que sirven implementar propuestas teóricas a la organización si previamente no se han superado ciertos aspectos de gestión como son la documentación para tales acciones.

El cuarto objetivo específico de la investigación considero; identificar cómo incide el liderazgo transaccional en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L.; a la aplicación de estadístico de prueba regresión lineal simple, se pudo conocer que el coeficiente de beta (β) fue igual a 0.651, es decir que, el estilo de liderazgo transaccional, es considerado por los trabajadores como la opción que más se adecua con el pensamiento y hábitos laborales; y que la aplicación de forma óptima en la empresa incidiría positivamente en el desempeño laboral, pues a respuesta de muchos participantes, que es mejor conocer que un trabajador será factible de reconocimientos cuando haya logros en base a los objetivos propuestos y recibirá sanciones cuando se amerite el hecho de identificar errores o contradicciones a la norma; en base a la significación hallada igual a 0.024, al ser menor que el “P” valor igual a 0.05, entonces posibilito rechazar la hipótesis nula.

En la investigación “Compensaciones y desempeño laboral en una Empresa Logística, Lima, 2021”, desarrollada por Quichiz, (2022), el autor determino la existencia de un significativo nivel de correlación entre las variables compensación y desempeño laboral, es decir que a mejores niveles de reconocimiento al trabajador este conllevara a un mejor desempeño laboral. Pero es fundamental tomar en cuenta que al referirse de compensación esta es un reconocimiento en relación a los objetivos de producción determinada; y muchas veces ello depende del grupo humano que conforma el equipo y del líder quien está a cargo del equipo; teniendo relación a la propuesta del liderazgo transaccional.

Es fácil entonces identificar el nivel de similitud en la propuesta teórica y objetivo de investigación pues conlleva a establecer que la teoría del liderazgo transaccional permite el reconocimiento o sacón de los trabajadores en base a logros o faltas a las determinaciones del líder.

El quinto objetivo específico de la investigación fue; “determinar cómo inciden el liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L.”; posterior al procesamiento de los datos con el estadístico de prueba, regresión lineal simple, se halló un coeficiente de beta (β) que fue igual a 0.394, considerada como una influencia moderada baja; que da a conocer que en muchas organizaciones, el estilo de liderazgo transformacional no genera mucha adherencia de los trabajadores, porque consideran una opción de mediano y largo plazo y siendo una de los aspectos problemáticos identificados, la alta rotación del personal; entonces como que muchos no se identifican con dicha propuesta; otro aspecto es que en el ámbito laboral de este tipo de giro de negocio, los trabajadores tienen arraigada ciertos hábitos que no desean cambiar y considerándolos como parte tradicional de sus labores.

Valdivia, (2020) en la investigación “Liderazgo y Estrés Laboral en Colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur”, evidencio que la implementación de teorías de estilos de liderazgo, no inciden directamente en el estrés laboral; obviamente por que los trabajadores generan estrés y que afecta directamente al desempeño laboral, está relacionado mayormente a factores de relación interpersonal, clima organizacional, factores personales, motivacionales, de reconocimiento y otros; el liderazgo muchas veces puede orientarse a gestionar cambios en la personalidad de los trabajadores pero implica un proceso de trabajo y existiendo otras teorías para poder gestar exitosamente ese cambio, como es el caso del coaching organizacional.

Ambas investigaciones presentan cercanas coincidencias, respecto a que tanto el desempeño laboral como el estrés son resultantes de factores, muchas veces más complicadas que lo que puede aportar un estilo de liderazgo y que deben ser analizados desde el horizonte problemático identificado.

CONCLUSIONES

- 1) Habiendo realizado el análisis inferencial, se halló un coeficiente de beta (β) igual a 0.441; considerada como una influencia moderada, entre las variable estilos de liderazgo y desempeño laboral, que permite aseverar que los estilos de liderazgo aplicados de forma correcta en una organización posibilitarían mejorar el nivel de desempeño laboral en las diversas áreas de la empresa; pues la fuerza laboral asumiría una mejor condición de motivación e identificación; habiendo alcanzado una significación igual a 0.001, que siendo un valor menor al “P” establecido igual a 0.05 entonces permitió rechazar la hipótesis nula de la investigación.
- 2) Habiendo aplicado el estadístico de prueba, se halló un coeficiente de beta (β) igual a 0.755; que se considera como una influencia alta; posibilitando expresar que el estilo laissez-faire aplicado a un grupo de trabajadores con decisión propia y sin control permanente, (se permite actuar y decidir según su nivel de compromiso con la organización), permitiría mejorar el desempeño laboral de forma progresiva y orientado a los objetivos organizacionales; y habiendo hallado una significación igual a 0.000, a diferencia de lo establecido con el “P” valor igual a 0.05, posibilitó rechazar la propuesta de la hipótesis nula.
- 3) A la realización del análisis inferencial del segundo objetivo específico se halló; un coeficiente de beta (β) igual a 0.500; que implicó aseverar que el estilo autocrático, muchas veces es necesario en las organizaciones para poder controlar algún factor de extrema independencia de los y trabajadores; donde el control y toma de decisiones se concentre en solo el jefe inmediato superior y que podría afectar a la misma

productividad; el estilo mencionado si influiría directamente en el desempeño laboral de forma positiva pues es lo que se tiene como rasgo de la administración en muchas organizaciones de nuestro entorno; habiendo hallado una significación igual a 0.000 resultado menor del “P” valor establecido igual a 0.000, entonces posibilito rechazar la hipótesis nula de la investigación.

- 4) En relación al tercer objetivo específico de la investigación, se halló, el coeficiente beta (β) igual a 0.394, que refiere que la implementación de procesos de gestión laboral, basados en el liderazgo democrático si tiene incidencia significativa en el desempeño; es decir que los trabajadores también necesitan de líderes que tengan la capacidad de apertura en la comunicación eficaz, que sepan escuchar y recepcionar y valorar los aportes de los trabajadores, para la toma de decisiones; habiendo alcanzado un resultado de significación igual a 0.000, entonces al ser un valor menor del planteado en el “P” igual a 0.05, posibilito descartar la hipótesis nula de la investigación.
- 5) El análisis inferencial del cuarto objetivo específico, permitió conocer el coeficiente de beta (β) fue igual a 0.651, es decir que, el estilo de liderazgo transaccional, es considerado por los trabajadores como la opción que más se adecua con el pensamiento y hábitos laborales; y que la aplicación de forma óptima en la empresa incidiría positivamente en el desempeño laboral, pues a respuesta de muchos participantes, que es mejor conocer que un trabajador será factible de reconocimientos cuando haya logros en base a los objetivos propuestos y recibirá sanciones cuando se amerite el hecho de identificar errores o contradicciones a la norma; en base a la significación hallada igual a 0.024, al ser menor que el “P” valor igual a 0.05, entonces posibilito rechazar la hipótesis nula.

- 6) El análisis del quinto objetivo específico de la investigación permitió hallar un coeficiente de beta (β) que fue igual a 0.394, considerada como una influencia moderada baja; que da a conocer que en muchas organizaciones, el estilo de liderazgo transformacional no genera mucha adherencia de los trabajadores, porque consideran una opción de mediano y largo plazo y siendo una de los aspectos problemáticos identificados, la alta rotación del personal; entonces como que muchos no se identifican con dicha propuesta; otro aspecto es que en el ámbito laboral de este tipo de giro de negocio, los trabajadores tienen arraigada ciertos hábitos que no desean cambiar y considerándolos como parte tradicional de sus labores.

RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a los propietarios y ejecutivos de la empresa, promover acciones de capacitación referentes a liderazgo entre el personal del nivel estratégico y táctico (por lo menos tres acciones anuales), que permita mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación interna y disminuir el alto nivel de rotación del personal.
- 2) Se recomienda a los directivos de la organización, proponer modificaciones a los documentos de gestión laboral y que se programen talleres de capacitación a los líderes respecto a los procesos de selección y desarrollo, para la conformación y consolidación de equipos de trabajo con criterios de liderazgo laissez-faire, es decir con ciertos aspectos de libertad, pero solo en determinadas áreas de la empresa.
- 3) Se recomienda a los directivos de la organización, promover con acciones sociales y culturales fortalecer los vínculos de relaciones formales e informales en la organización y que se trabajen en transformar ciertos comportamientos laborales o hábitos erróneos de los trabajadores, con conversatorios o hasta ciertas normas de convivencia laboral.
- 4) Se recomienda a los directivos de la organización, mejorar los ambientes laborales y dotar de implementos tecnológicos adecuados para un mejoramiento progresivo del desempeño; ello bajo un liderazgo que sensibilice los objetivos de la organización respecto a la productividad.
- 5) Se recomienda a los directivos de la organización, desarrollar un plan de mejoramiento continuo que implique realizar acciones de desarrollo o crecimiento personal y profesional de los trabajadores, pues no basta con programas de motivación, sino que el trabajador bajo un liderazgo comprometido asuma su identificación con la organización y sus objetivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2016). *Diccionario de competencias: La Trilogía*. Ediciones Granica.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Bass, B., & Avolio, B. (1998). **The transforming leader: A metaethnographic analysis**. *Community College Review*, 15-34.
- Bermeo D, (2022) . Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral en los trabajadores de empresas florícolas”- Ambato- Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Bohórquez, P. (2002). *Planificación estratégica y desempeño laboral*. México: Alfaomega Grupo Editor.
- Brandon Hall Group. (2015). *Liderazgo en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.brandonhall.com/>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Castro, S. (7 de noviembre de 2022). *Relaciones interpersonales... mejor o peor pero !relacionemonos*. Obtenido de <https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Thompson.

- Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. Mason: Cengage Learning Editores.
- Díaz, S. (2019). “Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa inversiones y construcciones M y S E.I.R.L periodo-2019”, Universidad Nacional De Cajamarca - Peru
- Flores, P., & Beltrón, R. (2022). *El liderazgo empresarial para desarrollar las relaciones interpersonales de los empleados de CNEI en Manabí*. *Visionario digital*, 6(3), 79-96. doi:<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v6i3.2195>
- García, m. (09 de noviembre de 2021). *Qué es liderazgo empresarial y cuáles son sus beneficios*. Obtenido de <https://www.actionproject.es/blog/liderazgo-empresarial-beneficios>
- Gutiérrez, O. (1994). *La Nueva Tendencia en Liderazgo: del Liderazgo transaccional al transformacional*. *Revista marina*. Obtenido de <https://revistamarina.cl/revistas/1999/2/gutierre.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. México D.F.: Mc Graw-Hill/Interamericana editores s.a. de c.v.
- Licari, S. (8 de noviembre de 2022). *Los 7 métodos de evaluación de desempeño laboral*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/service/metodos-evaluacion-desempeno-laboral>
- Lopez, N. (2021) “*Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica para la universidad politécnica salesiana sede guayaquil*”- Guayaquil- Ecuador. Universidad Politécnica salesiana,de Ecuador.
- Lussier, R., & Achua, C. (2016). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.

- Martínez, R., Moserrat, M., & Martínez, R. (2017). **Estilos de liderazgo desde la percepción del gerente en las pequeñas y medianas empresas manufactureras.** *Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales*, 4(7), 83-91.
- Maxwell, J. (1996). *Desarrolle el líder que está en usted*. EE. UU.: Editorial Caribe.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Montalvan, Y. (2016). *Desempeño laboral de los trabajadores y la satisfacción del cliente del gimnasio life spa y fitness SRL Piura, 2016*. Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Münch, L. (2021). *Liderazgo y dirección. El liderazgo del siglo XXI*. Lima: Editorial Trillas S:A: de C:V:.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: **McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.**
- Noriega, C. (2019). *Estilos de Liderazgo Percibido y Valores hacia el Trabajo en Colaboradores de una Empresa Logística de la Ciudad de Lima*. Universidad San Martín de Porres, Lima.
- Orellana, P. (26 de diciembre de 2019). *Liderazgo transaccional*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-transaccional.html>
- Pereira, f., Gutiérrez, s., & Villamil, M. (2008). *Las competencias laborales y su evaluación mediante el modelo de 360 grados*. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 69-105.
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación*. Lima: Empresa Editora Macro E.I.R.L.

- Quichiz, A. (2022). *Compensaciones y desempeño laboral en una Empresa Logística, Lima, 2021*. Lima- Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Rachma, A. (2014). *Applying interactive planning on leadership in the organization: the case of transforming public transport services in Banjarmasin, Procedia Social and Behavioral Sciences*. Asian Academy of Management Journal, 283-295.
- Ramírez, M. (2019). *Estilos de Liderazgo, Clima Laboral y Desempeño de los Colaboradores de la Compañía Pacifpetrol S.A.* Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava edición ed.). México: **PEARSON EDUCACIÓN**.
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar .
- Salcedo, J. (2022) “*Estilos de liderazgo y su relacion con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Peru SAC.*”- Cajamarca - Perú. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Valdivia, A. (2020). *Liderazgo y Estrés Laboral en Colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur*. Lima - Perú: Univeridad Ricardo Palma.
- Yerro, E. (14 de Julio de 2022). *¿Qué significa la orientación hacia los resultados en un perfil?*
Obtenido de <https://blog.infoempleo.com/a/orientacion-hacia-los-resultados-perfil->

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la empresa TOPOSERVICE S.R.L. Huancayo - 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cómo inciden los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar cómo inciden los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023</p>	<p>Hipótesis General Los estilos de liderazgo inciden en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023</p>	<p>Variable Independiente Estilos de liderazgo</p>	<p>Liderazgo laissez-faire Liderazgo autocrático Liderazgo democrático Liderazgo transaccional Liderazgo transformacional</p>	<p>MÉTODO: Científico</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Explicativa</p> <p>DISEÑO: No experimental, de corte transversal, descriptivo - correlacional.</p> <p>POBLACIÓN: 113 colaboradores del área Administrativa y operarios</p> <p>MUESTRA: 56 colaboradores del área Administrativa y operarios; muestra censal</p> <p>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS: Estadística descriptiva y estadística inferencial con el estadístico regresión lineal.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>1)¿Cómo incide el liderazgo laissez-faire en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023?</p> <p>2)¿Cómo incide el liderazgo autocrático en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023?</p> <p>3)¿Cómo incide el liderazgo democrático en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023?</p> <p>4)¿Cómo incide el liderazgo transaccional en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023?</p> <p>5)¿Cómo inciden el liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>1)Identificar como incide el liderazgo laissez-faire en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023</p> <p>2)Determinar cómo incide el liderazgo autocrático en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023</p> <p>3)Determinar cómo incide el liderazgo democrático en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023</p> <p>4)Identificar cómo incide el liderazgo transaccional en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023</p> <p>5)Determinar cómo inciden el liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>1)El liderazgo laissez-faire incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023</p> <p>2)El liderazgo autocrático incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023</p> <p>3)El liderazgo democrático incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023</p> <p>4)El liderazgo transaccional incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023</p> <p>5)El liderazgo transformacional incide en el desempeño laboral del personal de la empresa TopoService S.R.L. Huancayo – 2023</p>			

Nota: Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Valorativa
Variable independiente Estilos de liderazgo	“El estilo de liderazgo se refiere a una serie de comportamientos, relativamente duraderos, en la forma de dirigir que caracterizan al dirigente” (Munch, 2021, p. 155)	Para realizar la medición de la incidencia de la variable estilos de liderazgo es necesario la construcción de un instrumento que posibilite elaborar ítems por cada una de los indicadores de las dimensiones; liderazgo laissez-faire, liderazgo autocrático, liderazgo democrático, liderazgo transaccional y liderazgo transformacional, en una escala ordinal y en el modelo Likert.	Liderazgo laissez-faire	Liderazgo pasivo/evitador Liderazgo correctivo/evitador	1,2,3,4	Escala valorativa Ordinal Escala de Likert 6. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre 10. Siempre
			Liderazgo autocrático	Capacidad de ordenar Capacidad de motivación	5,6,7,8,9	
			Liderazgo democrático	Capacidad de ordenar Capacidad de motivación	10, 11, 12, 13	
			Liderazgo transaccional	Dirección por excepción activa Dirección por excepción pasiva	14, 15, 16, 17, 18	
			Liderazgo transformacional	Carisma reconocido por los demás Motivación Inspiracional	19, 20, 21, 22, 23	
Variable dependiente Desempeño laboral	“Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (Chiavenato I. , 2000, p. 359)	para la medición de la variable desempeño laboral, fue necesario construir un cuestionario conformado por ítems por indicadores y está relacionado a cada una de las dimensiones; orientación a resultados, iniciativa y trabajo en equipo, siendo la escala ordinal y en el modelo Likert.	Orientación a resultados	Objetivos de la organización Motivación de los trabajadores Control de resultados	1,2,3,4	Escala valorativa Ordinal Escala de Likert 6. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre 10. Siempre
			Iniciativa	Capacidad de Toma de Decisiones Nivel de acciones innovadoras	5, 6, 7, 8	
			Trabajo en equipo	Nivel de responsabilidad de los trabajadores Comunicación entre los trabajadores	9, 10, 11, 12, 13, 14	

Nota: Elaboración propia

Anexo 3; Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Escala
Estilos de Liderazgo	Liderazgo laissez-faire	Promover el Liderazgo pasivo para motivar a los trabajadores Implementar acciones de Liderazgo correctivo como retroalimentación	En situaciones complicadas, los supervisores permiten a los trabajadores resolver sus propios problemas	Escala valorativa Ordinal Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Está muy claro que los líderes no deben meterse con los trabajadores mientras realizan sus trabajos	
			Por lo general, los líderes deberían permitir a los trabajadores evaluar sus propios trabajos	
			Los supervisores deberían dar a los trabajadores la libertad de resolver los problemas por sí mismos.	
	Liderazgo autocrático	Reconocer la capacidad de ordenar y buscar el cumplimiento de los objetivos Identificar las capacidades de motivación de los jefes para el cumplimiento de los objetivos	Los trabajadores necesitamos supervisión de cerca, o probablemente no cumpliríamos con los trabajos.	
			Es justo decir que la mayoría de los trabajadores son perezosos y necesitan un control extremo.	
			Por lo general, los supervisores deben premiar o castigar para motivar a los trabajadores a cumplir con los objetivos organizativos	
			La mayoría de los trabajadores se siente inseguros en sus trabajos y necesitan instrucciones	
			El supervisor es el juez de logros para los miembros de cuadrillas (grupo de trabajadores).	
	Liderazgo democrático	Identificar la capacidad de ordenar para involucrar a los trabajadores Reconocer la capacidad de motivación y mejorar el compromiso	Los trabajadores de la empresa quieren ser parte del proceso de tomar decisiones	
			El líder de la empresa guía a los trabajadores sin presión y es la clave para ser un buen supervisor.	
			La mayoría de los trabajadores quieren comunicación frecuente y alentadora de parte de los supervisores.	
			Los supervisores necesitan ayudar a los trabajadores a aceptar la responsabilidad de completar sus trabajos	
	Liderazgo transaccional	Mejorar la dirección por excepción activa para ser eficaces. Promover la dirección por excepción pasiva y mejorar la identificación	El líder suele darnos todo a cambio de retribuir con un trabajo eficiente	
			El líder suele brindar apoyo cuando se tienen dificultades para el logro de los objetivos	
			Me ayudan a superar los errores que cometo con el fin de superarlos y no volver a cometerlos	
			El líder no deja en claro que es lo que se espera de nuestro trabajo y que hay si superamos los obstáculos.	
	Liderazgo transformacional	Reconocer el carisma reconocido por los demás para la motivación. Implementar la motivación Inspiracional para mejorar los equipos de trabajo	Los trabajos se consideran como válidos cuando se superan las expectativas del líder	
			Me identifico con la empresa y hace que me entusiasme con mi trabajo	
			Mis jefes inmediatos desarrollan en mí un fuerte sentido de lealtad hacia la empresa	
Cuenta con mi respeto Me siento orgulloso (a) de trabajar con él				
Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo				
Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo				

Nota: Elaboración propia

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala
Desempeño laboral	Orientación a resultados	Socializar los objetivos de la organización para medir la eficiencia Promover la motivación y mejorar la productividad Establecer el control de resultados de forma periódica y medir el desempeño	En la institución los directivos y Los trabajadores administrativos están comprometidos con el logro de los objetivos	Escala valorativa Ordinal Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Los objetivos establecidos para cada área de la institución permiten a cada trabajador identificar el nivel de logro en sus funciones	
			En la institución las actividades se desarrollan a nivel de trabajo en equipo con el liderazgo de un directivo	
			Los directivos reiteran constantemente que el objetivo más importante está centrado en satisfacer adecuadamente a los usuarios de la institución.	
	Iniciativa	Reconocer la capacidad de Toma de Decisiones de los directivos y miembros del equipo de trabajo Inferir en el nivel de acciones innovadoras en los diversos procesos de la organización	Los directivos o jefes inmediatos desarrollan empoderamiento a los trabajadores con el fin de que puedan tomar decisiones en casos no previstos	
			En la institución se promueve la iniciativa de los trabajadores para tomar decisiones que posibiliten solucionar conflictos con los estudiantes o padres de familia	
			Se realizan reconocimientos a los trabajadores que promueven acciones innovadoras en los procesos de trabajo	
			Sueles sugerir ideas para mejorar los procesos de servicios gracias a tu formación y experiencia	
	Trabajo en equipo	Premiar el nivel de responsabilidad de los trabajadores y cumplir con las metas. Promover la comunicación entre los trabajadores para mejorar los equipos de trabajo	Las responsabilidades de su puesto de trabajo están claramente definidas	
			Siente que trabajar en equipo posibilita desarrollar seguridad en el trabajo por el respaldo de sus colegas	
			Trabajar en equipo le da la posibilidad de aprender de los demás y viceversa y mejorar como persona y profesional	
			La comunicación interna de los integrantes del equipo de trabajo permite integrarlos más como colegas y amigos	
			Se siente identificada y comprometida con el equipo que integra	
			Participa activamente de todas las actividades programadas por la organización	

Nota: Elaboración propia

Anexo 4: El instrumento de investigación

CUESTIONARIO

Cuestionario dirigido a los colaboradores de la empresa TopoService S.R.L.

Buen día, se solicita a Ud. por favor brinde su apoyo, para poder responder a las interrogantes de la presente encuesta; garantizando que el tratamiento de las respuestas obtenidas, serán de carácter anónimo.

Indicaciones:

Considere su respuesta, tomando en cuenta la escala valorativa, del 1 al 5 donde:

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

VARIABLE INDEPENDIENTE: Estilos de Liderazgo

Dimensión 1: Liderazgo laissez-faire						
N°	ITEM	1	2	3	4	5
01	En situaciones complicadas, los supervisores permiten a los trabajadores resolver sus propios problemas					
02	Está muy claro que los líderes no deben meterse con los trabajadores mientras realizan sus trabajos					
03	Por lo general, los líderes deberían permitir a los trabajadores evaluar sus propios trabajos					
04	Los supervisores deberían dar a los trabajadores la libertad de resolver los problemas por sí mismos.					
Dimensión 2: Liderazgo autocrático						
05	Los trabajadores necesitamos supervisión de cerca, o probablemente no cumpliríamos con los trabajos.					
06	Es justo decir que la mayoría de los trabajadores son perezosos y necesitan un control extremo.					
07	Por lo general, los supervisores deben premiar o castigar para motivar a los trabajadores a cumplir con los objetivos organizativos					
08	La mayoría de los trabajadores se siente inseguros en sus trabajos y necesitan instrucciones					
09	El supervisor es el juez de logros para los miembros de cuadrillas (grupo de trabajadores).					
Dimensión 3: Liderazgo democrático						
10	Los trabajadores de la empresa quieren ser parte del proceso de tomar decisiones					
11	El líder de la empresa guía a los trabajadores sin presión y es la clave para ser un buen supervisor.					
12	La mayoría de los trabajadores quieren comunicación frecuente y alentadora de parte de los supervisores.					
13	Los supervisores necesitan ayudar a los trabajadores a aceptar la responsabilidad de completar sus trabajos					
Dimensión 4: Liderazgo transaccional						
14	El líder suele darnos todo a cambio de retribuir con un trabajo eficiente					
15	El líder suele brindar apoyo cuando se tienen dificultades para el logro de los objetivos					
16	Me ayudan a superar los errores que cometo con el fin de superarlos y no volver a cometerlos					
17	El líder no deja en claro que es lo que se espera de nuestro trabajo y que hay si superamos los obstáculos.					
18	Los trabajos se consideran como válidos cuando se superan las expectativas del líder					
Dimensión 5: Liderazgo Transformacional						
19	Me identifico con la empresa y hace que me entusiasme con mi trabajo					
20	Mis jefes inmediatos desarrollan en mí un fuerte sentido de lealtad hacia la empresa					
21	Cuenta con mi respeto Me siento orgulloso (a) de trabajar con él					
22	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo					
23	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo					

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral

Dimensión I: Orientación de resultados						
N°	ITEM	1	2	3	4	5
01	En la institución los directivos y Los trabajadores administrativos están comprometidos con el logro de los objetivos					
02	Los objetivos establecidos para cada área de la institución permiten a cada trabajador identificar el nivel de logro en sus funciones					
03	En la institución las actividades se desarrollan a nivel de trabajo en equipo con el liderazgo de un directivo					
04	Los directivos reiteran constantemente que el objetivo más importante está centrado en satisfacer adecuadamente a los usuarios de la institución.					
Dimensión 2: Iniciativa						
05	Los directivos o jefes inmediatos, desarrollan empoderamiento a los trabajadores con el fin de que puedan tomar decisiones en casos no previstos					
06	En la institución se promueve la iniciativa de los trabajadores para tomar decisiones que posibiliten solucionar conflictos con los estudiantes o padres de familia					
07	Se realizan reconocimientos a los trabajadores que promueven acciones innovadoras en los procesos de trabajo					
08	Sueles sugerir ideas para mejorar los procesos de servicios gracias a tu formación y experiencia					
Dimensión 3: Trabajo en equipo						
09	Las responsabilidades de su puesto de trabajo están claramente definidas					
10	Siente que trabajar en equipo posibilita desarrollar seguridad en el trabajo por el respaldo de sus colegas					
11	Trabajar en equipo le da la posibilidad de aprender de los demás y viceversa y mejorar como persona y profesional					
12	La comunicación interna de los integrantes del equipo de trabajo permite integrarlos más como colegas y amigos					
13	Se siente identificada y comprometida con el equipo que integra					
14	Participa activamente de todas las actividades programadas por la organización					

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 1: título "INCIDENCIA EN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA TOPOSERVICE S.R.L HUANCAYO - 2023"

Variable 1: Estilos de Liderazgo

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1.	En situaciones complicadas, los supervisores permiten a los trabajadores resolver sus propios problemas	4	4	4	4	4	
	Está muy claro que los líderes no deben meterse con los trabajadores mientras realizan sus trabajos	4	4	3	4	4	
	Por lo general, los líderes deberían permitir a los trabajadores evaluar sus propios trabajos	4	3	4	4	4	
	Los supervisores deberían dar a los trabajadores la libertad de resolver los problemas por sí mismos.	3	4	4	4	3	
D2.	Los trabajadores necesitamos supervisión de cerca, o probablemente no cumpliríamos con los trabajos.	3	4	4	3	4	
	Es justo decir que la mayoría de los trabajadores son perezosos y necesitan un control extremo.	4	4	4	4	4	
	Por lo general, los supervisores deben premiar o castigar para motivar a los trabajadores a cumplir con los objetivos organizativos	4	4	4	4	3	
	La mayoría de los trabajadores se sienten inseguros en sus trabajos y necesitan instrucciones	4	4	3	4	4	
D3.	El supervisor es el juez de logros para los miembros de cuadrillas (grupo de trabajadores).	4	4	4	3	4	
	Los trabajadores de la empresa quieren ser parte del proceso de tomar decisiones	3	4	4	4	3	
	El líder de la empresa guía a los trabajadores sin presión y es la clave para ser un buen supervisor.	3	3	3	3	3	
	La mayoría de los trabajadores quieren comunicación frecuente y alentadora de parte de los supervisores.	4	3	3	4	3	
D4.	Los supervisores necesitan ayudar a los trabajadores a aceptar la responsabilidad de completar sus trabajos	4	4	4	4	3	
	El líder suele darnos todo a cambio de retribuir con un trabajo eficiente	4	4	4	4	4	
	El líder suele brindar apoyo cuando se tienen dificultades para el logro de los objetivos	4	4	4	4	4	
	Me ayudan a superar los errores que cometo con el fin de superarlos y no volver a cometerlos	4	4	4	4	4	
D5.	El líder no deja en claro que es lo que se espera de nuestro trabajo y que hay que superar los obstáculos.	4	4	4	4	4	
	Me identifico con la empresa y hace que me entusiasme con mi trabajo	4	4	4	4	4	
	Mis jefes inmediatos desarrollan en mí un fuerte sentido de lealtad hacia la empresa	3	4	4	4	4	
	Cuenta con mi respeto Me siento orgulloso (a) de trabajar con él	4	4	4	3	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS (promedio)	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo	4	4	4	4	4	
	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo	4	4	4	4	4	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido
Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Ivo Gerardo Guevara Sánchez	MAESTRÍA EN ADM. ESTRATEGIA DE EMPRESA		

Seillo y Firma:



FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 2: título "INCIDENCIA EN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA TOPOSERVICE S.R.L HUANCAYO - 2023"

Variable 2: Desempeño Laboral

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	INSUFICIENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1.	En la institución los directivos y Los trabajadores administrativos están comprometidos con el logro de los objetivos	4	4	4	4	4	
	Los objetivos establecidos para cada área de la institución permiten a cada trabajador identificar el nivel de logro en sus funciones	4	4	3	4	4	
	En la institución las actividades se desarrollan a nivel de trabajo en equipo con el liderazgo de un directivo	4	3	4	4	4	
	Los directivos reiteran constantemente que el objetivo más importante está centrado en satisfacer adecuadamente a los usuarios de la institución.	3	4	4	4	3	
D2.	Los directivos o jefes inmediatos, desarrollan empoderamiento a los trabajadores con el fin de que puedan tomar decisiones en casos no previstos	3	4	4	3	3	
	En la institución se promueve la iniciativa de los trabajadores para tomar decisiones que posibiliten solucionar conflictos con los estudiantes o padres de familia	4	4	4	4	4	
	Se realizan reconocimientos a los trabajadores que promueven acciones innovadoras en los procesos de trabajo	4	4	4	4	4	
	Suelen sugerir ideas para mejorar los procesos de servicios gracias a tu formación y experiencia	4	4	3	4	4	
D3.	Las responsabilidades de su puesto de trabajo están claramente definidas	4	4	4	3	4	
	Siente que trabajar en equipo posibilita desarrollar seguridad en el trabajo por el respaldo de sus colegas	3	4	4	4	3	
	Trabajar en equipo le da la posibilidad de aprender de los demás y viceversa y mejorar como persona y profesional	3	3	3	3	3	
	La comunicación interna de los integrantes del equipo de trabajo permite integrarlos más como colegas y amigos	4	3	3	4	4	
	Se siente identificada y comprometida con el equipo que integra	4	4	4	4	4	
	Participa activamente de todas las actividades programadas por la organización	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	5. No cumple con el criterio
	6. Nivel bajo
	7. Nivel moderado
	8. Nivel alto

Validez de contenido
Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
<i>JVD. GERARDO GUEVARA SANCHEZ</i>	<i>MAESTRO en Adm. ESTRATEGIA DE EMPRESAS</i>		

Sello y Firma:



FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 1: título "INCIDENCIA EN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA TOPOSERVICE S.R.L HUANCAYO - 2023"

Variable 1: Estilos de Liderazgo

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1.	En situaciones complicadas, los supervisores permiten a los trabajadores resolver sus propios problemas	4	4	4	4	4	
	Está muy claro que los líderes no deben meterse con los trabajadores mientras realizan sus trabajos	4	4	3	4	4	
	Por lo general, los líderes deberían permitir a los trabajadores evaluar sus propios trabajos	4	3	4	4	4	
	Los supervisores deberían dar a los trabajadores la libertad de resolver los problemas por sí mismos.	3	4	4	4	3	
D2.	Los trabajadores necesitamos supervisión de cerca, o probablemente no cumpliríamos con los trabajos.	3	4	4	3	4	
	Es justo decir que la mayoría de los trabajadores son perezosos y necesitan un control extremo.	4	4	4	4	4	
	Por lo general, los supervisores deben premiar o castigar para motivar a los trabajadores a cumplir con los objetivos organizativos	4	4	4	4	3	
	La mayoría de los trabajadores se sienten inseguros en sus trabajos y necesitan instrucciones	4	4	3	4	4	
	El supervisor es el juez de logros para los miembros de cuadrillas (grupo de trabajadores).	4	4	4	3	4	
D3.	Los trabajadores de la empresa quieren ser parte del proceso de tomar decisiones.	3	4	4	4	3	
	El líder de la empresa guía a los trabajadores sin presión y es la clave para ser un buen supervisor.	3	3	3	3	3	
	La mayoría de los trabajadores quieren comunicación frecuente y alentadora de parte de los supervisores.	4	3	3	4	3	
	Los supervisores necesitan ayudar a los trabajadores a aceptar la responsabilidad de completar sus trabajos	4	4	4	4	3	
D4.	El líder suele darnos todo a cambio de retribuir con un trabajo eficiente	4	4	4	4	4	
	El líder suele brindar apoyo cuando se tienen dificultades para el logro de los objetivos	4	4	4	4	4	
	Me ayudan a superar los errores que cometo con el fin de superarlos y no volver a cometerlos	4	4	4	4	4	
	El líder no deja en claro que es lo que se espera de nuestro trabajo y que hay que superar los obstáculos.	4	4	4	4	4	
D5.	Me identifico con la empresa y hace que me entusiasme con mi trabajo	4	4	4	4	4	
	Mis jefes inmediatos desarrollan en mí un fuerte sentido de lealtad hacia la empresa	3	4	4	4	4	
	Cuenta con mi respeto Me siento orgulloso (a) de trabajar con él	4	4	4	3	4	
	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo	4	4	4	4	4	
	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS (promedio)		4	4	4	4	4	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
<i>Paul Martínez Uto</i>	<i>Mtro. en Administración de Empresas</i>		

Sello y Firma:



FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 2: título "INCIDENCIA EN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA TOPOSERVICE S.R.L HUANCAYO - 2023"

Variable 2: Desempeño Laboral

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1.	En la institución los directivos y Los trabajadores administrativos están comprometidos con el logro de los objetivos	4	4	4	4	4	
	Los objetivos establecidos para cada área de la institución permiten a cada trabajador identificar el nivel de logro en sus funciones	4	4	3	4	4	
	En la institución las actividades se desarrollan a nivel de trabajo en equipo con el liderazgo de un directivo	4	3	4	4	4	
	Los directivos reiteran constantemente que el objetivo más importante está centrado en satisfacer adecuadamente a los usuarios de la institución.	3	4	4	4	3	
D2.	Los directivos o jefes inmediatos, desarrollan empoderamiento a los trabajadores con el fin de que puedan tomar decisiones en casos no previstos	3	4	4	3	3	
	En la institución se promueve la iniciativa de los trabajadores para tomar decisiones que posibiliten solucionar conflictos con los estudiantes o padres de familia	4	4	4	4	4	
	Se realizan reconocimientos a los trabajadores que promueven acciones innovadoras en los procesos de trabajo	4	4	4	4	4	
	Sueles sugerir ideas para mejorar los procesos de servicios gracias a tu formación y experiencia	4	4	3	4	4	
D3.	Las responsabilidades de su puesto de trabajo están claramente definidas	4	4	4	3	4	
	Siente que trabajar en equipo posibilita desarrollar seguridad en el trabajo por el respaldo de sus colegas	3	4	4	4	3	
	Trabajar en equipo le da la posibilidad de aprender de los demás y viceversa y mejorar como persona y profesional	3	3	3	3	3	
	La comunicación interna de los integrantes del equipo de trabajo permite integrarlos más como colegas y amigos	4	3	3	4	4	
	Se siente identificada y comprometida con el equipo que integra	4	4	4	4	4	
	Participa activamente de todas las actividades programadas por la organización	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	5. No cumple con el criterio
	6. Nivel bajo
	7. Nivel moderado
	8. Nivel alto

**Validez de contenido
Cuadro 1
Evaluación final**

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
<i>Paul Martínez Utrio</i>	<i>Mtro. En Administración Estratégica de Empresas</i>		

Sello y Firma:



Mtro. Paul Denis Martínez Utrio
ADMINISTRADOR
CLAD - 03489

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 1: título "INCIDENCIA EN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA TOPOSERVICE S.R.L HUANCAYO - 2023"

Variable 1: Estilos de Liderazgo

DEMEIÓN	ITEM	EFECTI- NCIA	COHERE- NCIA	SOLEY- ANCIA	CLARI- DAD	EVALUACI- ON CUALITAT IVA POR ÍTEMS	OBSER- VACIONES
D1.	En situaciones complicadas, los supervisores permiten a los trabajadores resolver sus propios problemas	4	4	4	4	4	
	Está muy claro que los líderes no deben meterse con los trabajadores mientras realizan sus trabajos	4	3	4	4	4	
	Por lo general, los líderes deberían permitir a los trabajadores evaluar sus propios trabajos	4	4	4	4	4	
	Los supervisores deberían dar a los trabajadores la libertad de resolver los problemas por sí mismos.	4	3	4	4	4	
D2.	Los trabajadores necesitamos supervisión de cerca, o probablemente no cumpliríamos con los trabajos.	4	4	4	3	3	
	Es justo decir que la mayoría de los trabajadores son pereunos y necesitan un control extremo.	4	4	4	4	4	
	Por lo general, los supervisores deben premiar o castigar para motivar a los trabajadores a cumplir con los objetivos organizativos	4	4	4	4	4	
	La mayoría de los trabajadores se sienten inseguros en sus trabajos y necesitan instrucciones	4	4	4	3	3	
D3.	El supervisor es el juez de logros para los miembros de cuadrillas (grupo de trabajadores).	4	4	4	4	4	
	Los trabajadores de la empresa quieren ser parte del proceso de tomar decisiones	4	4	4	4	4	
	El líder de la empresa guía a los trabajadores sin presión y es la clave para ser un buen supervisor.	4	4	4	4	4	
	La mayoría de los trabajadores quieren comunicación frecuente y alentadora de parte de los supervisores.	3	3	3	3	3	
D4.	Los supervisores necesitan ayudar a los trabajadores a aceptar la responsabilidad de completar sus trabajos	3	4	3	3	3	
	El líder suele darnos todo a cambio de retribuir con un trabajo eficiente	4	4	4	4	4	
	El líder suele brindar apoyo cuando se tienen dificultades para el logro de los objetivos	3	4	3	3	3	
	Me ayudan a superar los errores que cometo con el fin de superarlos y no volver a cometerlos	4	4	4	4	4	
D5.	El líder no deja en claro que es lo que se espera de nuestro trabajo y que hay si superamos los obstáculos.	4	4	4	4	4	
	Me identifico con la empresa y hace que me entusiasme con mi trabajo	4	3	4	4	4	
	Mis jefes inmediatos desarrollan en mí un fuerte sentido de lealtad hacia la empresa	4	4	4	4	4	
	Cuenta con mi respeto Me siento orgulloso (a) de trabajar con él	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS (promedio)	Mis colegas se sienten orgullosos de trabajar conmigo	4	4	4	4	4	
	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo	4	4	4	3	3	
		4	4	4	4	4	

Evaluación final por el experto: por criterios y items, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

**Cuadro 1
Evaluación final**

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
RICHARD LIOPEZ COZ	DOCTOR	23	4

Sello y Firma:



UNIVERSIDAD PERUANA LULLANTIB
VICERRECTORADO ACADÉMICO
Richard Liopez Coz
Mg. *Richard Liopez Coz*
CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA

FICHA INFORME DE EVALUACIÓN A CARGO DEL EXPERTO

Cuestionario 2: título "INCIDENCIA EN LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA TOPOSERVICE S.R.L HUANCAYO - 2023"

Variable 2: Desempeño Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	EFEC-NCIA	COHE-NCIA	RELEV-ANCIA	CLAR-DAD	EVALUAC-ION CUALITAT-IVA POR ÍTEMS	ORDE-NA-CIONES
D1.	En la institución los directivos y Los trabajadores administrativos están comprometidos con el logro de los objetivos	4	4	4	4	4	
	Los objetivos establecidos para cada área de la institución permiten a cada trabajador identificar el nivel de logro en sus funciones	4	3	4	4	4	
	En la institución las actividades se desarrollan a nivel de trabajo en equipo con el liderazgo de un directivo	4	4	4	4	4	
	Los directivos reiteran constantemente que el objetivo más importante está centrado en satisfacer adecuadamente a los usuarios de la institución.	4	3	4	4	4	
D2.	Los directivos o jefes inmediatos, desarrollan empoderamiento a los trabajadores con el fin de que puedan tomar decisiones en casos no previstos	4	4	4	3	3	
	En la institución se promueve la iniciativa de los trabajadores para tomar decisiones que posibiliten solucionar conflictos con los estudiantes o padres de familia	4	4	4	4	4	
	Se realizan reconocimientos a los trabajadores que promueven acciones innovadoras en los procesos de trabajo	4	4	4	4	4	
	Suelen sugerir ideas para mejorar los procesos de servicios gracias a su formación y experiencia	4	4	4	3	3	
D3.	Las responsabilidades de su puesto de trabajo están claramente definidas	4	4	4	4	4	
	Siente que trabajar en equipo posibilita desarrollar seguridad en el trabajo por el respaldo de sus colegas	4	4	4	4	4	
	Trabajar en equipo le da la posibilidad de aprender de los demás y viceversa y mejorar como persona y profesional	4	4	4	4	4	
	La comunicación interna de los integrantes del equipo de trabajo permite integrarlos más como colegas y amigos	3	3	3	3	3	
	Se siente identificada y comprometida con el equipo que integra	3	4	3	3	3	
	Participo activamente de todas las actividades programadas por la organización	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	5.	No cumple con el criterio
	6.	Nivel bajo
	7.	Nivel moderado
	8.	Nivel alto

**Validez de contenido
Cuadro 1
Evaluación final**

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
RICHARD LOPEZ COZ	DOCTOR	14	4

Sello y Firma:



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
VICERRECTORADO ACADÉMICO
Richard Lopez Coz
Mg. RICHARD LOPEZ COZ
CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA

Anexo 7: Consentimiento informado



TOPOSEERVICE
Marallano's S.R.L.
Arquitectura, Topografía & Medio Ambiente

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Huancayo, 20 de febrero del 2023

Carta N° 0001-TSM-2023

Srtas.
-Patricia Joaquin Vila
Dirección: Calle. Río Florida N° 463- Huancayo- Huancayo-Junin
-Jakelyn Rosy Huaman Porras
Dirección: JR. Libertad S/N - Anexo Miluchaca -Sapallanga-Junin

Presente.-

Referencia: Carta de consentimiento para tesis.

Sirva la presente para saludarlo cordialmente a nombre de la Empresa **TOPO SERVICE MARALLANO'S S.R.L.**, y a la vez, dar atención al documento de referencia mediante el cual solicita el consentimiento para la elaboración de su trabajo de investigación - tesis.

Al respecto, tenemos a bien informarle que, habiendo realizado las coordinaciones correspondientes, se aprueba que las Srtas. **Patricia Joaquin Vila**, con DNI N° **47177567** y **Jakelyn Rosy Huaman Porras** con DNI N° **72097406**, tengan el consentimiento para el desarrollo de la tesis: Incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la empresa TOPO SERVICE S.R.L. Huancayo - 2023; las áreas correspondientes, le brindaran las facilidades respectivas. Por lo expuesto se autoriza el desarrollo de dicha investigación y se da por concluida la atención del requerimiento.

Sin otro particular que mencionar, quedo de usted.



MARALLANO LAZO JULIO E.
GERENTE.

TOPOSEERVICE
Marallano's S.R.L.
Arquitectura, Topografía & Medio Ambiente

Jr Libertad 333 piso 7 - El Tambo - Huancayo - Junin. Ccl: 963998197 - 964644431 - 064 630893



TOPOSERVICE
Marallano's S.R.L.
Auditoría - Topografía e Ingeniería

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Huancayo, 21 de febrero del 2023

Carta N° 0002-TSM-2023

Srtas.

-*Patricia Joaquin Vila*

Direccion: Calle. Rio Florida N° 463- Huancayo- Huancayo-Junin

-*Jakelyn Rosy Huaman Porras*

Direccion: JR. Libertad S/N - Anexo Miluchaca -Sapallanga-Junin

Presente.-

Referencia: Carta de consentimiento para encuesta de tesis.

Sirva la presente para saludarlo cordialmente a nombre de la Empresa **TOPO SERVICE MARALLANO'S S.R.L.**, y a la vez, dar atencion al documento de referencia mediante el cual se solicita el consentimiento para realizar una encuesta a los colaboradores de nuestra representada, con fines de investigación - tesis.

Al respecto, tenemos a bien informarle que, habiendo realizado las coordinaciones correspondientes y con el permiso de los colaboradores se aprueba que las Srtas. **Patricia Joaquin Vila**, con DNI N° 47177567 y **Jakelyn Rosy Huaman Porras** con DNI N° 72097406, tengan el consentimiento para el desarrollo de la encuesta correspondiente con fines de aportar al desarrollo de la Tesis: Incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la empresa TOPO SERVICE S.R.L. Huancayo - 2023; las áreas correspondientes, le brindaran las facilidades respectivas. Por lo expuesto se autoriza el desarrollo de dicha encuesta y se da por concluida la atención del requerimiento.

Sin otro particular que mencionar, quedo de usted.

MARALLANO LAZO JULIO E.
GERENTE.

Anexo 8: Evidencias (Fotos de la aplicación del instrumento)

Ingresando a Unidad Minera para aplicar e informar a colaboradores de campo sobre la encuesta



Se Aplica la encuesta informando y esclareciendo cada pregunta

