

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ESTILO DE LIDERAZGO DEL ADMINISTRADOR Y EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE  
LA EMPRESA INVERSIONES CORRALITO S.A.C., DE  
BAGUA GRANDE, UTCUBAMBA, AMAZONAS - 2020**

**Autor:**

**Bach. Darwin Junior Miranda Arevalo**

**Asesora:**

**Mg. Erlita Llatas Becerra**

**Registro: (.....)**

**BAGUA GRANDE – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

A mis padres **Wilson** y **Martha Rocío** por ser las personas más significativas en mi vida y a través de sus motivaciones convertirme en un profesional al servicio de la sociedad.

A mi hermana Nathaly Rocío por ser la fuente de inspiración en mis estudios y convertirse en la persona ejemplo de vida a seguir, por su perseverancia y optimismo de superación.

**Darwin Junior Miranda Arevalo.**

## **AGRADECIMIENTO**

Al Dr. Policarpio Chauca Valqui, Rector de la UNTRM de Amazonas por sus acertadas decisiones al apostar por el funcionamiento de la Sección Utcubamba con las Carreras de Administración de Empresas y Economía, dando oportunidades de desarrollo a la juventud y sociedad utcubambina a través de la formación profesional.

Al Mg. Cecil Wilmer Burga Campos, Coordinador de la UNTRM, Sección Utcubamba por ser una persona influyente en mi formación profesional, atendiendo amablemente a sus estudiantes y apoyando de manera desinteresada en el trámite administrativo haciendo más viable la gestión.

A la Mg. Erlita Llatas Becerra asesora del trabajo de investigación, por su tiempo ofertado a pesar de la pandemia y educación a distancia, brindado las orientaciones respectivas durante el desarrollo de la investigación, permitiéndome levantar las observaciones dadas por los jurados en el tiempo oportuno.

Al Sr. Gilmer Horna Corrales propietario y gerente de la Empresa Inversiones Corralito S.A.C., de Bagua Grande por brindarme la capacidad instalada de su empresa para realizar las coordinaciones respectivas con los trabajadores y clientes de la empresa, haciendo viable la aplicación y procesamiento de la encuesta.

**El autor**

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI  
RECTOR**

**Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN  
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN  
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

**Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ  
DECANO (e) DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
Y ADMINISTRATIVAS**

## VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

### ANEXO 3-K

#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM ( )/Profesional externo (X), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada ESTILO DE LIDERAZGO DEL ADMINISTRADOR Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES CORPACTO S.A.C. DE BAGUA GRANDE, TUCUABAMBA, AMAZONAS-2021 del egresado DARWIN JUNIOR MIRANDA AREVALO de la Facultad de CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS, Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de esta Casa Superior de Estudios.



El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 28 de JULIO de 2021

Mg. Erlita Llatas Becerra  
CLAD-16845

Firma y nombre completo del Asesor

**JURADO EVALUADOR DE LA TESIS**



---

**Mg. Fernando Rogelio Sánchez Altamirano**

**PRESIDENTE**



---

**Mg. Anita Maribel Valladolid Benavides**

**SECRETARIO**



---

**Mg. Fátima de la Merced Pinglo Jurado**

**VOCAL**

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 3-0

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Estíbelo liderazgo de Administrador y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Inversiones Correlito S.A.C. de Bebe Grande, Utcubamba, Imbabura - 2020

presentada por el estudiante ( )/egresado (X) Darwin Junior Arevalo

de la Escuela Profesional de Administración de Empresas

con correo electrónico institucional junior.arevalo.149@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 36 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene \_\_\_\_\_ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 23 de Septiembre del 2020

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

.....  
.....

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 3-Q

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 22 de Octubre del año 2021, siendo las 2:00 horas, el aspirante: Darwin Junior Miranda Aranda, defiende en sesión pública presencial ( ) / a distancia (X) la Tesis titulada: ESTILO DE LIDERAZGO DEL ADMINISTRADOR Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIÓNES CORPUNTO SAC DE BOYAS GRANDE, URB. BOYAS AMAZONAS-2020, teniendo como asesor a Mg. Felice Llatas Roca, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. Fernando R. Sánchez Altamirano

Secretario: Mg. Amira M. Valladolid Benavides

Vocal: Mg. Fatime De la Cruz Marcond Pineda Jurado

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado ( X )

Desaprobado ( )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 3:00 pm horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

Tanto en consideración las observaciones hechas por los miembros del Jurado.



## ÍNDICE GENERAL

|  |      |
|--|------|
| DEDICATORIA .....  | ii   |
| AGRADECIMIENTO .....   | iii  |
| AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE<br>MENDOZA DE AMAZONAS ..... | iv   |
| VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS .....   | v    |
| JURADO EVALUADOR DE LA TESIS .....   | vi   |
| CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....  | vii  |
| ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....  | viii |
| ÍNDICE GENERAL .....   | ix   |
| ÍNDICE DE TABLAS .....   | xi   |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....  | xii  |
| RESUMEN .....  | xiii |
| ABSTRACT.....  | xiv  |
| I. INTRODUCCIÓN .....  | 15   |
| II. MATERIAL Y MÉTODOS.....  | 26   |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación.....   | 26   |
| 2.1.1. Tipo de investigación .....   | 26   |
| 2.1.2. Diseño de investigación. ....   | 26   |
| 2.2. Variables y operacionalización .....  | 27   |
| 2.3. Población muestral .....  | 27   |
| 2.3.1. Población muestral .....  | 27   |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....                                | 27   |
| 2.5. Métodos.....  | 28   |
| 2.6. Análisis de datos .....   | 28   |
| III. RESULTADOS .....  | 29   |

|  |    |
|--|----|
| 3.1.1. Dimensión liderazgo de influencia.....  | 29 |
| 3.1.2. Dimensión liderazgo estratégico .....   | 30 |
| 3.1.3. Dimensión liderazgo por resultados .....  | 31 |
| 3.1.4. Análisis comparativo de la encuesta del estilo de liderazgo .....                               | 32 |
| 3.2.1. Dimensión desempeño laboral .....   | 33 |
| 3.2.2. Dimensión trabajo en equipo.....  | 34 |
| 3.2.3. Dimensión compromiso institucional.....   | 35 |
| 3.2.4. Análisis comparativo de las dimensiones del desempeño laboral.....                              | 36 |
| 3.2.5. Análisis comparativo entre las dimensiones del estilo de liderazgo y<br>desempeño laboral ..... | 37 |
| IV. DISCUSIÓN .....  | 41 |
| V. CONCLUSIONES .....  | 44 |
| VI. RECOMENDACIONES .....  | 45 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....  | 46 |
| ANEXOS .....   | 52 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Nivel de la dimensión liderazgo de influencia. ....   | 29 |
| Tabla 2. Nivel de la dimensión liderazgo estratégico .....   | 30 |
| Tabla 3. Nivel de la dimensión liderazgo por resultados.....   | 31 |
| Tabla 4. Nivel comparativo de la encuesta estilo de liderazgo.....   | 32 |
| Tabla 5. Nivel de la dimensión calidad de trabajo.....   | 33 |
| Tabla 6. Nivel de la dimensión trabajo en equipo .....   | 34 |
| Tabla 7. Nivel de la dimensión compromiso institucional .....  | 35 |
| Tabla 8. Nivel comparativo de las dimensiones del desempeño laboral .....  | 36 |
| Tabla 9. Nivel de análisis comparativo entre las dimensiones del estilo de liderazgo y<br>desempeño laboral .....            | 37 |
| Tabla 10. Nivel correlacional entre la dimensión liderazgo de influencia y calidad de<br>trabajo .....                       | 38 |
| Tabla 11. Nivel correlacional entre la dimensión liderazgo estratégico y trabajo en<br>equipo .....                          | 39 |
| Tabla 12. Nivel de correlación entre la dimensión liderazgo por resultados y<br>compromiso institucional. ....               | 39 |
| Tabla 13. Nivel de correlación entre estilo de liderazgo del administrador y desempeño<br>laboral de los colaboradores ..... | 40 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. Nivel de la dimensión liderazgo de influencia .....   | 29 |
| Figura 2. Nivel de la dimensión liderazgo estratégico.....  | 30 |
| Figura 3. Nivel de la dimensión liderazgo por resultados .....  | 31 |
| Figura 4. Nivel comparativo de la encuesta estilo de liderazgo .....  | 32 |
| Figura 5. Nivel de la dimensión calidad de trabajo .....  | 33 |
| Figura 6. Nivel de la dimensión trabajo en equipo .....   | 34 |
| Figura 7. Nivel de la dimensión compromiso institucional .....  | 35 |
| Figura 8. Nivel comparativo de las dimensiones del desempeño laboral .....  | 36 |
| Figura 9. Nivel de análisis comparativo entre las dimensiones del estilo de liderazgo y<br>desempeño laboral..... | 37 |

## **RESUMEN**

La investigación. Estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Corralito S.A.C., de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020. Tuvo como objetivo: Identificar el nivel de correlación entre el estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito S.A.C., de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020. Investigación desarrollada con el enfoque cuantitativo, tipo no experimental, diseño correlacional transeccional, aplicada a una muestra de 14 trabajadores. El resultado obtenido contempla que existe una alta correlación significativa entre las dimensiones de la variable estilo de liderazgo del administrado y desempeño laboral, obteniendo una puntuación menor a 0,72; un nivel de significancia lateral de 0,72.

Palabras Claves: estilo de liderazgo, desempeño laboral y colaboradores.

## **ABSTRACT**

The investigation. Leadership style of the administrator and the work performance of the employees of the Empresa Inversiones Corralito SAC, of Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas - 2020. Its objective was: To identify the level of correlation between the leadership style of the administrator and the work performance of the collaborators of the company Inversiones Corralito SAC, from Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas - 2020. Research developed with the quantitative approach, non-experimental type, transectional correlational design, applied to a sample of 14 workers. The result obtained contemplates that there is a significant high correlation between the dimensions of the manager's leadership style variable and job performance, obtaining a score of less than 0.72; a lateral significance level of 0.72.

**Key Words:** leadership style, job performance and collaborators.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El contexto actual en que vivimos es de bastante incertidumbre en todos los sectores sociales, específicamente en el mundo comercial, las personas en su mayoría no se tienen confianza, porque la delincuencia se ha incrementado mucho más en época de pandemia COVID 19, empeorando esta situación la polarización en épocas de elecciones, tratando de torcer la verdad por defender intereses personales, es por ello que es difícil encontrar un líder con un estilo que permita dar confianza en las empresas de inversiones para mejorar el desempeño de los colaboradores.

Cadena y López (2016), hacen referencia que en el mundo se está debilitando el aspecto moral de las personas, es por ello que se hace difícil encontrar un líder que su estilo inspire confianza moral en los trabajadores, al contrario, los estilos actuales generan rechazo en los colaboradores o trabajadores disminuyendo el desempeño laboral. La responsabilidad de los líderes de las empresas en un mundo moderno es adoptar posiciones apropiadas que permitan estimular a los trabajadores para estar siempre predispuestos positivamente en la realización de sus tareas. Las empresas comerciales están pendientes del desarrollo de los pueblos y es por ello que aumenta su preocupación por mantener a su empresa realizando actividades que permitan tener una organización armónica entre los directivos de la empresa y los trabajadores, siendo la tendencia la evaluación de desempeño para evaluar el liderazgo y las condiciones de mejora a partir del desempeño de los trabajadores.

Urizar (2016), los colaboradores son el personal clave para el desarrollo de una empresa, es por ello que para brindar un mejor servicio se tiene que capacitar en el puesto que se desempeñan para junto con el estilo de liderazgo apropiado de los directivos se va a concretizando el cumplimiento de los objetivos propuestos. Los niveles de exigencia en la actualidad son cada vez mayores tanto para los líderes empresariales y los colaboradores, para mantener al ritmo de los avances científicos y tecnológicos, se busca que los colaboradores sean talentosos, extrovertidos, atentos, y con deseo de superación, dispuesto a aprender nuevas estrategias y no se conformen solo con el servicio que brinda, es por ello que un buen líder está siempre preocupado por la capacitación de sus trabajadores con estilo democrático con capacidad de escucha para entender con mayor precisión los sucesos que ocurren dentro de la empresa.

Navarro y Vásquez (2017), la empresa de inversiones Corralito S.A.C., no es ajena a esta realidad de demostración de estilo de liderazgo empresarial, tiene centros de atención en las diferentes provincias de Amazonas, cuenta con locales propios, gerentes capacitados y trabajadores que son constantemente acompañados, monitoreados y evaluados en sus funciones, acciones que permiten contar con colaboradores y trabajadores identificados con la visión y misión de la empresa, el desempeño de los trabajadores es positivo y están en sintonía con el liderazgo del propietario y sus administradores, demostrando ser la empresa más grande en el servicio de restaurantes en la región Amazonas.

Se pudo observar en la empresa que el administrador tiene ciertas dificultades al momento de ejercer el liderazgo como por ejemplo : falta ser más comunicativo, involucrarse un poco más con sus colaboradores , tener mayor control en cómo manejar algunos conflictos con los colaboradores, pero cabe recalcar que el administrador no es un profesional sino una persona empírica por lo que no conoce muy bien en que como un buen estilo de liderazgo puede mejorar mucho más los desempeños de sus colaboradores , y a través de esta investigación es brindarle una orientación sobre utilizar un buen estilo de liderazgo en la empresa Corralito S.A.C.

En este contexto de análisis el investigador se formula la interrogante: ¿Cómo el estilo del liderazgo del administrador se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito S.A.C., de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020?

El estudio se justifica teóricamente con los postulados de la teoría de los estilos de liderazgo de Robbins y Judge (citado por Alegre, 2018) valorando el papel del líder dentro de la organización o empresa por ser la persona que inspira confianza a sus seguidores; del mismo modo lo hace Chiavenato con la teoría situacional del liderazgo (citado por Silva, 2018) manifestando que el líder empresarial debe cumplir con las siguientes características, tener influencia personal dentro del grupo, orientar al logro de los objetivos, mostrarse serenos ante los conflictos y mantener una comunicación constante y asertiva. La variable desempeño laboral se sustenta con la teoría de las Necesidades Básicas de Maslow (citado por Huamán, 2017), ubicando estas necesidades en una pirámide así: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y auto



realización; finalmente lo hace la teoría “XY” de McGregor (Citado por Avendaño, 2017) quien divide a los líderes en dos grupos, los motivados y los desmotivados.

Socialmente el estudio se justifica porque contribuye con el desarrollo económico de los pobladores de Bagua Grande, al brindar resultados precisos a los futuros empresarios del rubro de Restaurantes permitiéndoles tomar decisiones más precisas y con confianza antes de implementar sus emprendimientos en el rubro Restaurantes y alcanzar el éxito empresarial al más corto tiempo, ofertando de esta manera más empleo a los ciudadanos de la zona para desempeñarse como cocineros, lavanderos, mozos, administradores, etc.

Metodológicamente el estudio se justifica porque responde a las pautas de un trabajo de investigación, permitiéndole a los estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas, contar con un documento que recoge información relacionado al tema del ámbito internacional, nacional, regional y local; organizando la información del marco teórico con sustentos científicos sobresaliendo las dimensiones para la variable estilo de liderazgo: liderazgo de influencia, liderazgo estratégico y liderazgo por resultados, del mismo modo la variable desempeño laboral: calidad de trabajo, trabajo en equipo y compromiso institucional, obteniendo resultados por dimensiones de cada variable con su correspondiente correlación.

El objetivo general es: Identificar el nivel de correlación entre el estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito S.A.C., de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020.

Los objetivos específicos son:

- Diagnosticar el estado actual del estilo de liderazgo del administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas - 2020.
- Identificar el estado actual del desempeño de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020.

- Determinar el nivel de correlación entre el estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020.

Los antecedentes que dan soporte al estudio son:

A nivel internacional:

Rueda, M. (2017). Desarrollo de Liderazgo del Licenciado en Gastronomía en el área directiva de alimentos y bebidas del sector hotelero, busca demostrar la relevancia de los gerentes y administradores de las empresas que venden alimentos y bebidas en la ciudad de Toluca, México con los trabajadores como recurso humano de vital importancia acompañados del manejo teórico y/o conceptual en las teorías y capacidades del sector servicio. Investigación de tipo no experimental y diseño descriptivo. Desarrollada con una muestra de 7 empresas. Llegando a las siguientes conclusiones:

- Se destaca la visión de futuro con respecto al negocio que poseen los Chef entrevistados considerandolo al liderazgo como un elemento clave para consolidar el trabajo en equipo tanto de los administradores como de los trabajadores, dejando constancia esta características está más presente en los directivos que en los trabajadores.
- Las características de mayor relevancia a tener en cuenta en un liderazgo empresarial eficiente está relacionada con la comunicación eficaz, la valoración al esfuerzo realizado motivandoles permanentemente a cumplir metas, dando sentido al trabajo en equipo y delegando responsabilidades en todo el proceso de accionar empresarial desde la planificación, hasta la evaluación.

Santamaría, G. (2016). Estrategias motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de cocina de restaurantes turísticos del centro de Quito, Ecuador. Desarrollada con el objetivo de analizar el grado de incidencia entre

el desempeño laboral y las estrategias motivacionales del restaurante turístico del centro de Quito. Investigación no experimental, de diseño descriptivo correlacional, aplicada a una muestra de 123 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta. Llegando a las conclusiones siguientes:

- Son muy pocas las capacitación que reciben los trabajadores de los restaurantes del centro de Quito entre ellas son incentivos económicos por ventas, inducción al servicio, reconocimientos por tiempo de antigüedad o trabajo.
- Las estrategias de capacitación son bien recibidas por los trabajadores de los restaurantes pero vienen de la iniciativa de los propietarios y, no están reglamentados ni documentados para que el trabajador sienta que es su derecho la capacitación.
- Gracias a la presencia de los organismos del estado las capacitaciones son constantes porque facilitan el desempeño de los trabajadores y los temas tratados son at ención a los clientes, costos, seguridad alimentaria, es por ello que Quito es considerado como el mejor destino turístico de mundo.

Mayor, P. (2019). Propuesta para mejorar el desempeño laboral de los de los restaurantes de Santiago de Cali en la comuna Dos de Colombia, con la finalidad de proponer una estructura administrativa que permita a los restaurantes de la comuna 2 en la ciudad Santiago de Cali, mejorar el desempeño laboral de sus empleados a partir del factor de la motivación. Investigación de tipo no experimental, con diseño descriptivo, aplicada a una muestra de 50 trabajadores pertenecientes a siete restaurantes a quienes se les aplicó una encuesta. Llegando a las conclusiones siguientes:

- La maximización de la eficiencia y la productividad individual se debe a una apropiada implementación o capacitación de incentivos, demostrando que la motivación de los trabajadores tiene una respuesta significativa, pero a pesar de ello se tienen que realizar ajustes e implementar nuevos métodos.
- El desempeño laboral de los trabajadores está ligada a la motivación mientras exista mayor equilibrio en sus condiciones de trabajo, horario y beneficios y carga laboral su rendimiento es mejor, logrando de esa manera cumplir las metas propuestas.

- El incentivo laboral y una adecuada capacitación son elementos claves para un mejor desempeño laboral y desarrollo organizacional, llegando el trabajador a mostrar su conformidad con los resultados, logrando un mejor posicionamiento como empresa.

A nivel nacional.

Córdova, K. (2018). El desempeño laboral y la caracterización de la capacitación en las MYPES de servicio rubro restaurantes del distrito de Chulucanas, Piura, investigación desarrollada con el propósito de determinar las características del desempeño laboral con las características de la capacitación al personal de trabajo de los restaurantes de Chulucanas. Investigación de nivel cuantitativo y tipo descriptivo con diseño no experimental, corte correlacional transversal, integrada por 20 trabajadores de cinco restaurantes. Llegando a las siguientes conclusiones:

- Existe un nivel de correlación alta y fuerte entre la capacitación para el desarrollo de sus labores y el desempeño laboral, porque a través de la capacitación adquieren nuevos conocimientos del área de trabajo y el puesto de trabajo se ve mejorado.
- Con respecto al ciclo de capacitación existe un nivel de correlación alto débil entre el desempeño del trabajador y la capacitación, mencionando que los trabajadores si necesitan capacitarse y lo hacen a través de talleres, pero lamentablemente la evaluación es nula.
- Con respecto al desempeño laboral se identificó que las motivaciones externas e internas juegan un rol fundamental y, estos se dan a través de los incentivos de bonos, la estructura organizacional no asigna funciones distintas al cargo; mientras que los factores externos como el ambiente, higiene y materiales están en buen estado y se realiza al aire libre.

Polo, L. (2016). Influencia del estilo de liderazgo administrativo en el clima organizacional del Restaurant Charoles de Trujillo, dirigida a determinar el estilo de liderazgo participativo en los gerentes del restaurante Charoles de Trujillo en el marco de un buen clima organizacional; investigación de tipo experimental, aplicada a 40

personas beneficiarias de dicho establecimiento comercial, a través de encuestas con la técnica de focus group. Llegando a las siguientes conclusiones:

- El estilo de liderazgo participativo a ser aplicado en la empresa de restaurantes Charoles encuentra una predisposición positiva por parte del gerente y los administradores porque todos están dispuestos a poner esfuerzo de parte para contribuir con la empresa y el requerimiento de cambio que la sociedad lo necesita.
- Los programas de capacitación que se viene implementando en la empresa Charoles se convierte en un elemento sustancial tanto para los gerentes como para los trabajadores, como espacios de diagnóstico, análisis, reflexión sobre el actuar de cada uno de ellos, traduciéndose en trabajo cooperativo, motivador e innovador.
- Los cambios son notorios después de la aplicación del programa, han disminuido las quejas, las tardanzas e inasistencias y se han revertido las acciones de venta, incrementándose las comisiones por venta y lo más interesante es la realización de un trabajo cooperativo.

Espinoza, G. (2018). Desarrolló su trabajo de investigación orientado a establecer una relación entre el liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del restaurant Alert del Perú S.A. En la ciudad de Lima. Investigación cuantitativa de diseño descriptivo correlacional, con una población de 300 colaboradores y una muestra de 169 colaboradores en puesto de producción y servicio al cliente. Llegando a las conclusiones siguientes:

- La correlación existente entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Albert del Perú S.A. de Lima es muy significativa y alta alcanzando un puntaje de 0.844, es por ello que se deduce que si se implementa un liderazgo en los colaboradores, ellos se sentirán más satisfechos en su trabajo como colaboradores.
- De la misma manera se correlaciona el nivel de organización de las jefaturas con la satisfacción laboral, el crecimiento y desarrollo profesional de la empresa.

## Hipótesis

El nivel de correlación entre el estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020; es significativa.

El estilo de liderazgo cuenta con el soporte científico de la **teoría de los estilos de liderazgo de Robbins y Judge** (citado por Alegre, 2018), quienes sostienen que el líder desempeña un papel fundamental dentro de la empresa porque es la persona que inspira confianza y permite la generación del crecimiento, a través de la influencia que ejerce en los colaboradores manteniendo un equilibrio entre los objetivos trazados por la empresa y los intereses personales tanto de los directivos como de los colaboradores. El liderazgo de los administradores o gerentes se caracteriza por su motivación e inspiración aprovechando los conocimientos y experiencia de los colaboradores, capacidad para influir, gestión del personal, dirigir objetivos, liderar de forma eficaz en pos de la conquista de los objetivos empresariales.

El estilo de liderazgo según los autores se caracteriza por la priorización de los siguientes aspectos: Líder integrante, tiene como peculiaridad el incentivo de la confianza entre los trabajadores y los directivos de la empresa, permitiendo la toma de decisiones ante los diferentes problemas que se presentan, facilitando el ingreso de nuevos colaboradores a la empresa. Líder bondadoso, es la persona que tiene capacidad de convencimiento a sus trabajadores por lo tanto tiene una aceptación inmediata permitiendo el cumplimiento de las metas trazadas a nivel institucional.

Líder transformador, impulsa el desarrollo de capacidades de sus colaboradores y por ende permite con facilidad la transformación y el desarrollo de la empresa al permitir la adaptación a los nuevos escenarios o exigencias empresariales. Líder legítimo, se caracteriza porque demuestra una conducta ética propia de un líder diferenciado, apuesta en sus trabajadores y sus potencialidades de cada uno de ellos otorgándoles

responsabilidades propias a sus capacidades y habilidades desarrolladas. Líder servicial, se caracteriza por tener una especial consideración a sus subordinados, orienta para su realización personal como profesional y lo demuestran que si es posible alcanzar los trazados a través de sus conocimientos, empatía y experiencia.

Para Taype (2017), el estilo de liderazgo debe contemplar las siguientes dimensiones: **Liderazgo de influencia.** El líder es la persona que ejerce niveles de influencia positiva en sus seguidores, a tal punto que ellos están convencidos que con sus decisiones acertadas van a crecer como empresa o institución cumpliendo con los objetivos trazados según la visión y misión institucional, para alcanzarlo debe influir a través de su don de comunicación, capacidad de convencimiento, protagonismo, búsqueda de objetivos comunes, confianza con los trabajadores.

**Liderazgo estratégico.** El líder es una persona que no solo está cargado de buena voluntad para hacer las cosas a favor de la empresa, es el personaje que inspira confianza por la claridad que tiene en sus decisiones y esto lo alcanza por el manejo de conocimiento profundo que tiene sobre el tema, es por ello que las decisiones estratégicas versan sobre su responsabilidad funcional, es valorado por su posición ideológica, por su postura en las acciones, por impulsar y estar presente en los trabajos en equipo, por su visión compartida y por los valores que comparte e imparte dentro y fuera de la empresa.

**Liderazgo por resultados.** Es el mayor nivel de exigencia del liderazgo y esto va a depender del estilo que utilice, siempre pensando en las otras personas con derechos y potencialidades que tienen capacidades y habilidades que contribuyen con la empresa y eso se visualiza a través de la optimización de los recursos, la gestión de bienes y materiales, la capacidad de organización, la gestión económica y financiera y la transformación de la empresa; todo esto expresado a través de los resultados favorables a la empresa que da rentabilidad y hace que los trabajadores se sientan orgullosos de formar parte del equipo que va alcanzando resultados favorables.

La variable desempeño laboral de los colaboradores se sustenta con la **teoría de las Necesidades Básicas de Maslow** (Citado por Huamán, 2017), considera que para que una empresa tenga éxito los trabajadores tienen que estar identificados con ella, comulgar en su visión y misión institucional, de tal manera que esto les permita un mejor desempeño laboral, para ello se tiene que tener en cuenta la pirámide de necesidades establecidas por Abraham Maslow, a partir de cinco perspectivas como se indica. Toda empresa tiene que tener en cuenta que la primera necesidad básica tanto de los clientes como de los trabajadores son las **necesidades fisiológicas** como descansar, comer, dormir, beber, orinar, iluminación, ventilación entre otros, del mismo modo las necesidades ubicadas en la segunda escala de la pirámide son la **seguridad**, en estos tiempos más que antes donde las empresas se sienten acechados por la delincuencia, debe tener seguridad contar con el servicio de guardianía, policía, rondas campesinas, seguridad ciudadana, vigilancia tecnológica, entre otros.

La cobertura de la necesidad de **afiliación** se ubica en la tercera escala de la pirámide busca elevar las relaciones interpersonales dentro del entorno empresarial la misma que está relacionada con la confianza para encontrar y hacer amigos, sentirse querido y querer a las demás personas, respetar y dar confianza para comprometerse en las acciones conjuntas de la empresa. La necesidad de **reconocimiento** está relacionada con el nivel de autoestima que poseen los directivos y los trabajadores, valorándose como persona, aceptando sus limitaciones y fortalezas para afrontar los diferentes obstáculos que durante el trabajo se le presente y finalmente la necesidad de **autorrealización** la que se ubica en la cima de la pirámide y tiene que ver con el nivel de satisfacción personal, al descubrir que ha mejorado en sus habilidades, destrezas y conocimientos y que estos lo puede aplicar en diferentes escenarios de su vida o en la misma empresa como demostración de sus competencias alcanzadas en el plano personal y profesional.

Según Torres (2017) el desempeño laboral debe contar con las siguientes dimensiones:

**Calidad de Trabajo.** Los niveles de exigencia de la calidad de los servicios que los clientes hacen a las empresas llevan a cubrir aspectos como la calidad del trabajo la misma que se ve reflejada a través de la iniciativa laboral de los colaboradores de



la empresa y los líderes, la capacidad de escucha durante la atención a los clientes cuando preguntan sobre las bondades o limitaciones del producto que se ofrece, las diferentes formas de atender al cliente para que se sienta satisfechos, absolviendo sus dudas con eficacia y ofertando buen trato al cliente.

**Trabajo en equipo.** Es el desafío mayor que toda empresa tiene para funcionar de manera íntegra, para ello se tiene que trabajar para que los colaboradores se comprometan y participen en las actividades planificadas, búsqueda de estrategias para hacer que los trabajadores demuestren su capacidad de integración, brindar espacios de socialización de ideas, respecto a las normas de cumplimiento de responsabilidades durante el trabajo y participación en actividades conjuntas a favor de la empresa.

**Compromiso institucional.** Es la evidencia concreta cuando identificados están los trabajadores y los líderes institucionales con la empresa, demostrando sin coacción su participación en reuniones convocadas por los responsables de las áreas de trabajo, respuesta a los mensajes enviados por los jefes, compromisos asumidos en bien de la institución, participación a favor de la empresa en horarios extras y solución a los problemas que se les presenta en sus áreas acorde la responsabilidad funcional asumida.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### 2.1.1. Tipo de investigación

El estudio por su característica que posee se corresponde con el enfoque cuantitativo, tipo de investigación no experimental, porque durante su desarrollo se analizó información que permitió representarlo en tablas y figuras estadísticas relacionadas al estilo del liderazgo del administrador y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Corralitos, con su debida interpretación de los resultados.

#### 2.1.2. Diseño de investigación.

El diseño de la investigación utilizada es correlacional transeccional porque las variables estilo de liderazgo del administrador y desempeño laboral de los colaboradores no fueron manipulados porque no existe jerarquía entre ellas ambas recibieron el mismo trato por el tener el mismo peso.

Se propone el siguiente esquema del tipo de investigación (Hurtado, 2010).

El diseño es descriptivo correlacional o sea no existe jerarquía entre las variables.

El diagrama del diseño es el siguiente:

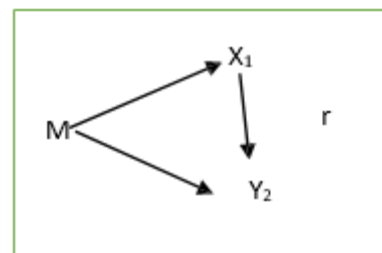
Donde:

M = Muestra

X<sub>1</sub> = Estilo de liderazgo

r = Relación

Y<sub>2</sub> = Desempeño laboral.



## 2.2. Variables y operacionalización

**Variable 01:** Estilo de liderazgo

**Variable 02:** Desempeño laboral

## 2.3. Población muestral

### 2.3.1. Población muestral

La población muestral estuvo conformada por 14 trabajadores de la empresa Inversiones Corralitos SAC. de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, departamento Amazonas. Entre hombres y mujeres según consta en el cuadro de asignación de personal del 2020.

Cuadro 1. Trabajadores de la empresa Inversiones Corralitos SAC. Bagua Grande.

| <b>Trabajadores</b>      | <b>Hombres</b> | <b>%</b> | <b>Mujeres</b> | <b>%</b> | <b>Total</b> | <b>%</b> |
|--------------------------|----------------|----------|----------------|----------|--------------|----------|
| <b>Meseros</b>           | 4              | 36       | 1              | 33       | 5            | 37       |
| <b>Cocineros</b>         | 3              | 27       | 0              | 0        | 3            | 21       |
| <b>Cajera</b>            | 0              | 0        | 1              | 33       | 1            | 7        |
| <b>Lavandería</b>        | 1              | 10       | 1              | 33       | 2            | 14       |
| <b>Servicio delivery</b> | 3              | 27       | 0              | 0        | 3            | 21       |
| <b>Total</b>             | 11             | 100      | 3              | 100      | 14           | 100      |

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Durante el desarrollo de la investigación se utilizó como técnica la encuesta que permitió la recolección de datos para ambas variables permitiendo entrar en contacto con los colaboradores de la empresa Inversiones Corralitos SAC. de Bagua Grande, orientados a conocer sobre el manejo del contenido y la forma de abordar su trabajo. Asimismo, se utilizó como instrumento la encuesta que fue representado por el documento físico que, aplicado en dos momentos, teniendo en cuenta las variables trabajadas inicialmente se aplicó la encuesta orientada al estilo de liderazgo del administrador y en un segundo momento a la variable al desempeño laboral de los colaboradores de la empresa antes mencionada.

## 2.5. Métodos.

Entre ellos se destacan:

El **método deductivo** que contempla las acciones desde lo general a lo particular, aplicándose en el desarrollo del estudio en la realidad problemática, antecedentes y marco teórico. (Hernández, Fernández y Baptista, L. 2017).

El **método analítico** es otro método aliado que consiste en descomponer el todo en sus partes y analizarlo minuciosamente sus partes, se aplicó durante el desarrollo del estudio en la búsqueda y conquista de la información teórica a través del uso de medios visuales, audiovisuales y la redacción de los resultados expresados en tablas, figuras e interpretación de los resultados (Hernández, Fernández y Baptista, L.2017).

El **método descriptivo**. Consiste en observar el fenómeno de estudio tal cual se presenta sin alterar la realidad con la interpretación del autor. Este método se aplicó durante la ejecución de la presente investigación y se realizó con mayor incidencia desde la descripción de la realidad problemática hasta el procesamiento de los datos estadísticos, dado que el diseño de investigación es descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista, L. 2017).

## 2.6. Análisis de datos

El tipo de estadística que se utilizó durante el desarrollo de la investigación fue la estadística descriptiva, porque solo se utilizaron tablas y figuras estadísticas para su interpretación y el manejo del software estadístico SPSS versión 21, para procesar la información teniendo en cuenta las dimensiones de ambas variables, además para encontrar la confiabilidad se utilizó el estadístico de alfa de Cronbach.

### III. RESULTADOS

**OBJETIVO 1.** Diagnosticar el estado actual del estilo de liderazgo del administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020.

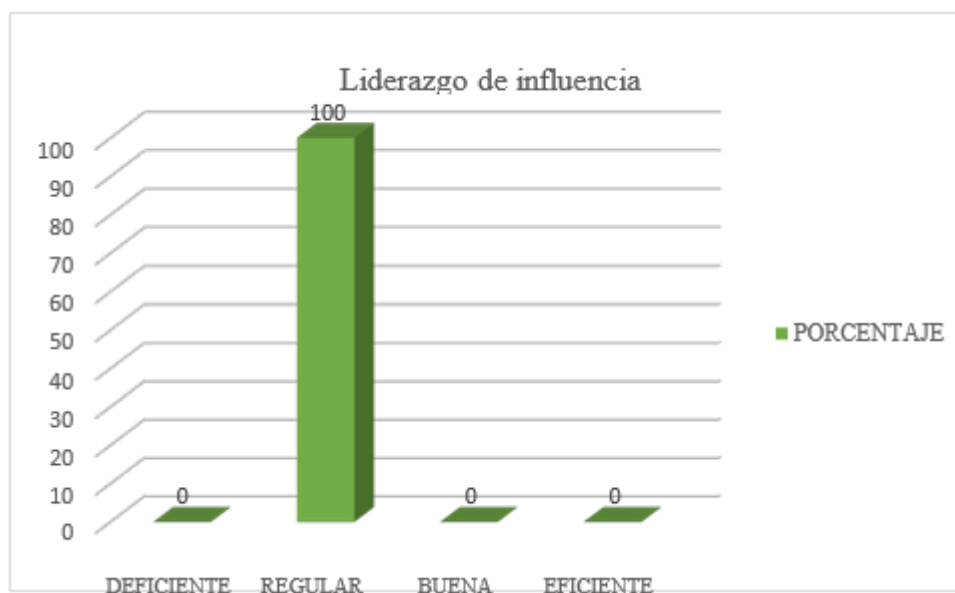
#### 3.1. Análisis de la encuesta estilo de liderazgo

##### 3.1.1. Dimensión liderazgo de influencia

*Tabla 1. Nivel de la dimensión liderazgo de influencia.*

|                   | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------|------------|------------|
| <b>DEFICIENTE</b> | 0          | 0          |
| <b>REGULAR</b>    | 14         | 100        |
| <b>BUENA</b>      | 0          | 0          |
| <b>EFICIENTE</b>  | 0          | 0          |
| <b>TOTAL</b>      | 14         | 100        |

*Figura 1. Nivel de la dimensión liderazgo de influencia*



En la Tabla y Figura N° 01, se constata que de los 14 trabajadores encuestados de la empresa Inversiones Corralitos SAC. de Bagua Grande, el 100% se encuentra en nivel

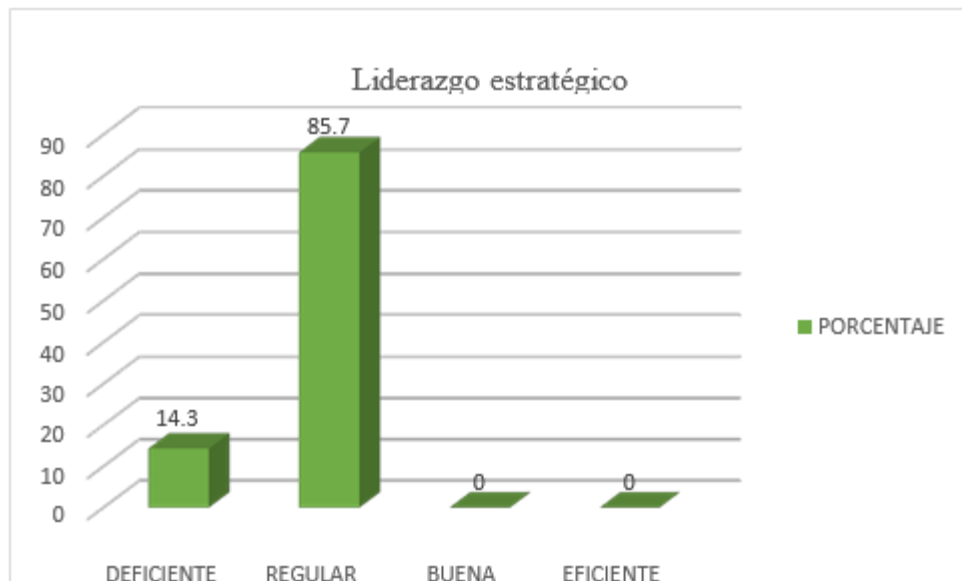
regular de ejercicio de liderazgo de influencia, deduciendo es de urgente necesidad intervenir para mejorar el liderazgo del administrador y el desempeño de los trabajadores.

### 3.1.2. Dimensión liderazgo estratégico

*Tabla 2. Nivel de la dimensión liderazgo estratégico*

| <b>NIVEL</b>      | <b>FRECUENCIA</b> | <b>PORCENTAJE</b> |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>DEFICIENTE</b> | 2                 | 14.3              |
| <b>REGULAR</b>    | 12                | 85.7              |
| <b>BUENA</b>      | 0                 | 0                 |
| <b>EFICIENTE</b>  | 0                 | 0                 |
| <b>TOTAL</b>      | 14                | 100               |

*Figura 2. Nivel de la dimensión liderazgo estratégico*



En la tabla y figura N° 02, se constata que de los 14 trabajadores encuestados de la empresa Inversiones Corralitos SAC. de Bagua Grande, el 85.7% se encuentra en nivel regular de ejercicio de liderazgo estratégico y el 14.3% en el nivel deficiente, deduciendo

es de urgente necesidad intervenir para mejorar el liderazgo del administrador y el desempeño de los trabajadores.

### 3.1.3. Dimensión liderazgo por resultados

*Tabla 3. Nivel de la dimensión liderazgo por resultados*

| NIVEL      | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 0          | 0          |
| REGULAR    | 14         | 100        |
| BUENA      | 0          | 0          |
| EFICIENTE  | 0          | 0          |
| TOTAL      | 14         | 100        |

*Figura 3. Nivel de la dimensión liderazgo por resultados*



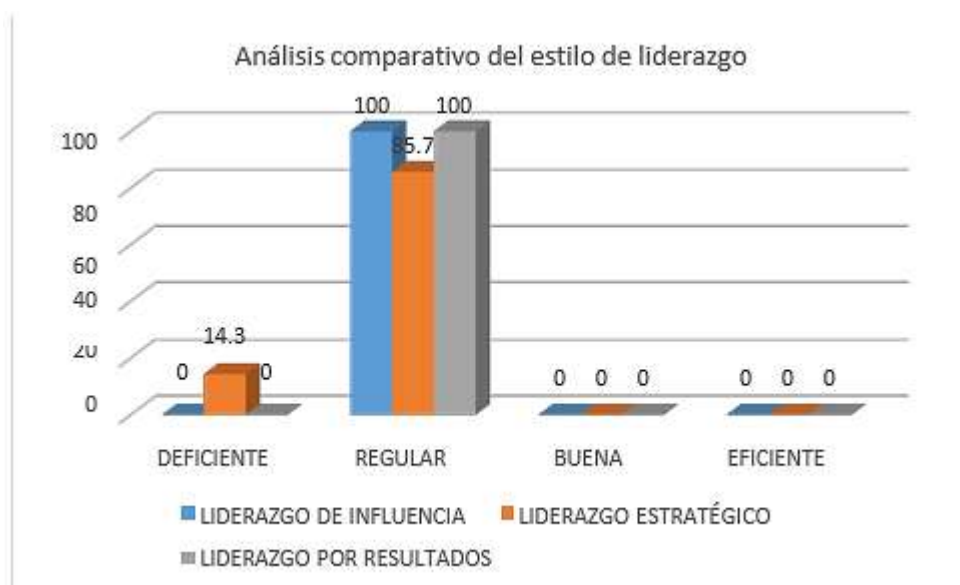
En la tabla y figura N° 03, se constata que de los 14 trabajadores encuestados de la empresa Inversiones Corralitos SAC. de Bagua Grande, el 100% se encuentra en nivel regular de ejercicio de liderazgo por resultados, deduciendo es de urgente necesidad intervenir para mejorar el liderazgo del administrador y el desempeño de los trabajadores.

### 3.1.4. Análisis comparativo de la encuesta del estilo de liderazgo

Tabla 4. Nivel comparativo de la encuesta estilo de liderazgo

| NIVEL      | LIDERAZGO DE INFLUENCIA | LIDERAZGO ESTRATÉGICO | LIDERAZGO POR RESULTADOS |
|------------|-------------------------|-----------------------|--------------------------|
| DEFICIENTE | 0                       | 14.3                  | 0                        |
| REGULAR    | 100                     | 85.7                  | 100                      |
| BUENA      | 0                       | 0                     | 0                        |
| EFICIENTE  | 0                       | 0                     | 0                        |
| TOTAL      | 100                     | 100                   | 100                      |

Figura 4. Nivel comparativo de la encuesta estilo de liderazgo



En la tabla y figura N° 04, de los 14 trabajadores encuestados de la empresa Inversiones Corralitos SAC. de Bagua Grande, la dimensión que requiere mayor atención por el propietario y los trabajadores es el liderazgo estratégico alcanzó el 14.3% nivel deficiente y el 85.7% nivel regular, seguido de las dimensiones liderazgo de influencia y liderazgo por resultados que alcanzaron el 100% nivel regular; constatándose de esa manera la importancia de trabajar más para mejorar el desempeño de los trabajadores.



**OBJETIVO 2.** Identificar el estado actual del desempeño de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020.

### 3.2. Análisis de la encuesta desempeño laboral

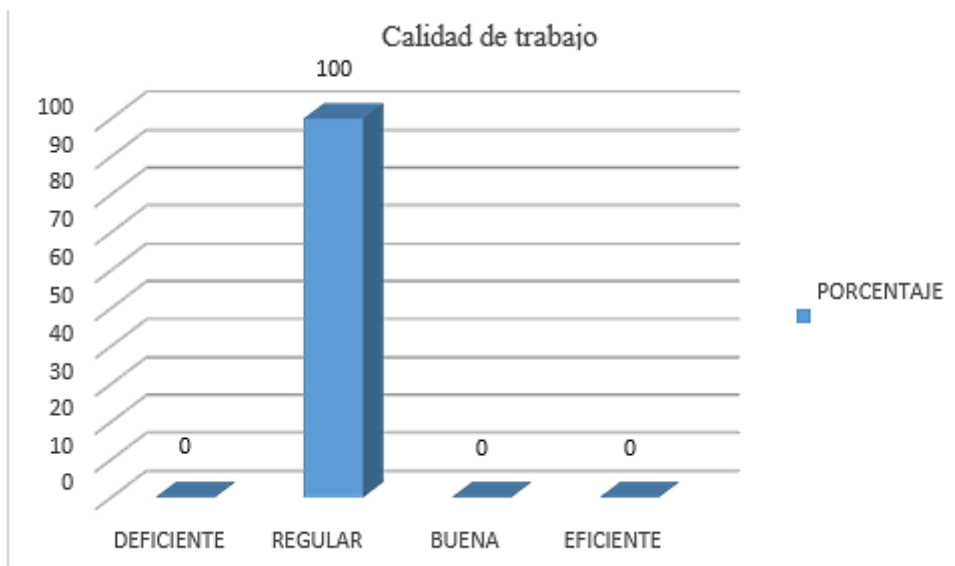
#### 3.2.1. Dimensión desempeño laboral

*Tabla 5. Nivel de la dimensión calidad de trabajo*

| NIVEL             | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-------------------|------------|------------|
| <b>DEFICIENTE</b> | 0          | 0          |
| <b>REGULAR</b>    | 14         | 100        |
| <b>BUENA</b>      | 0          | 0          |
| <b>EFICIENTE</b>  | 0          | 0          |
| <b>TOTAL</b>      | 14         | 100        |

**Fuente:** Encuesta

*Figura 5. Nivel de la dimensión calidad de trabajo*



En la tabla y figura N° 05, se constata que de los 14 trabajadores encuestados de la empresa Inversiones Corralitos SAC. de Bagua Grande, el 100% de los trabajadores se

encuentran en nivel regular en la dimensión calidad de trabajo, de lo que se deduce que es de urgente necesidad intervenir para mejorar el desempeño de los trabajadores.

### 3.2.2. Dimensión trabajo en equipo

*Tabla 6. Nivel de la dimensión trabajo en equipo*

| <b>NIVEL</b>      | <b>FRECUENCIA</b> | <b>PORCENTAJE</b> |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>DEFICIENTE</b> | 0                 | 0                 |
| <b>REGULAR</b>    | 14                | 100               |
| <b>BUENA</b>      | 0                 | 0                 |
| <b>EFICIENTE</b>  | 0                 | 0                 |
| <b>TOTAL</b>      | 14                | 100               |

*Figura 6. Nivel de la dimensión trabajo en equipo*



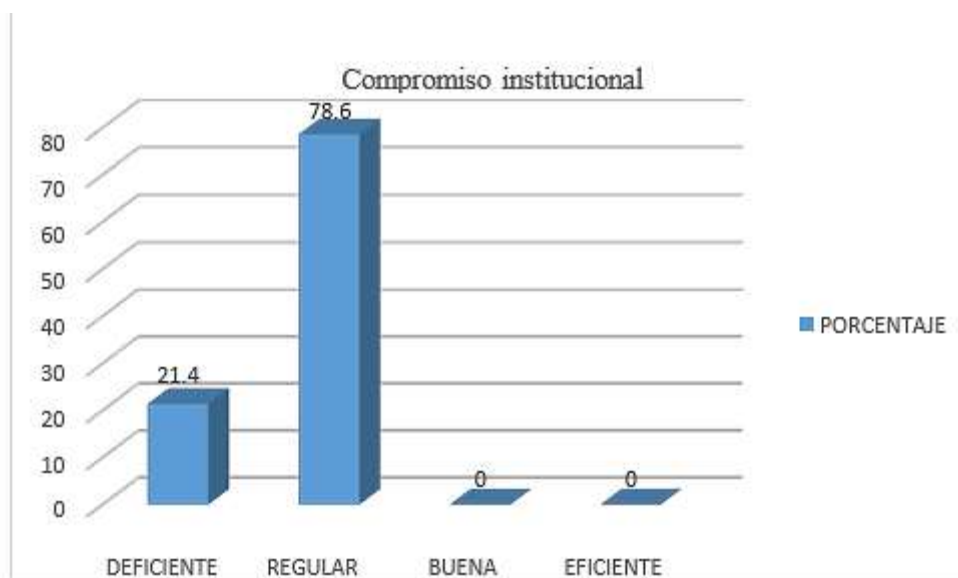
En la tabla y figura N° 06, se constata que de los 14 trabajadores encuestados de la empresa Inversiones Corralitos SAC. de Bagua Grande, el 100% de los trabajadores se encuentran en nivel regular en la dimensión trabajo en equipo, de lo que se deduce que es de urgente necesidad intervenir para mejorar el desempeño de los trabajadores.

### 3.2.3. Dimensión compromiso institucional

Tabla 7. Nivel de la dimensión compromiso institucional

| NIVEL      | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 3          | 21.4       |
| REGULAR    | 11         | 78.6       |
| BUENA      | 0          | 0          |
| EFICIENTE  | 0          | 0          |
| TOTAL      | 14         | 100        |

Figura 7. Nivel de la dimensión compromiso institucional



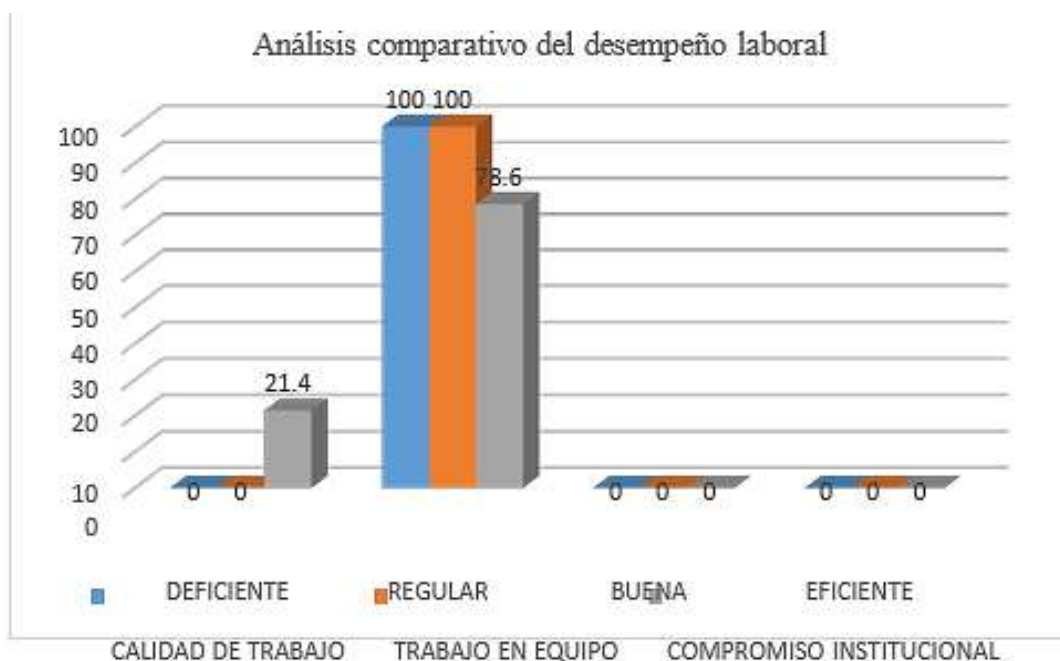
En la tabla y figura N° 07, se constata que de los 14 trabajadores encuestados de la empresa Inversiones Corralitos SAC. de Bagua Grande, el 78.6% de los trabajadores se encuentran en nivel regular en la dimensión compromiso institucional y el 21.4% se encuentra en el nivel deficiente, de lo que se deduce que es de urgente necesidad intervenir para mejorar el desempeño de los trabajadores.

### 3.2.4. Análisis comparativo de las dimensiones del desempeño laboral

Tabla 8. Nivel comparativo de las dimensiones del desempeño laboral

| NIVEL      | CALIDAD DE TRABAJO | TRABAJO EN EQUIPO | COMPROMISO INSTITUCIONAL |
|------------|--------------------|-------------------|--------------------------|
| DEFICIENTE | 0                  | 0                 | 21.4                     |
| REGULAR    | 100                | 100               | 78.6                     |
| BUENA      | 0                  | 0                 | 0                        |
| EFICIENTE  | 0                  | 0                 | 0                        |
| TOTAL      | 100                | 100               | 100                      |

Figura 8. Nivel comparativo de las dimensiones del desempeño laboral



En la tabla y figura N° 08, de los 14 trabajadores encuestados de la empresa Inversiones Corralitos SAC. de Bagua Grande, la dimensión que requiere mayor atención es el compromiso institucional alcanza el 78.6% nivel regular y el 21.4% nivel deficiente, mientras que las dimensiones calidad de trabajo y equipo de trabajo alcanzan el 100%

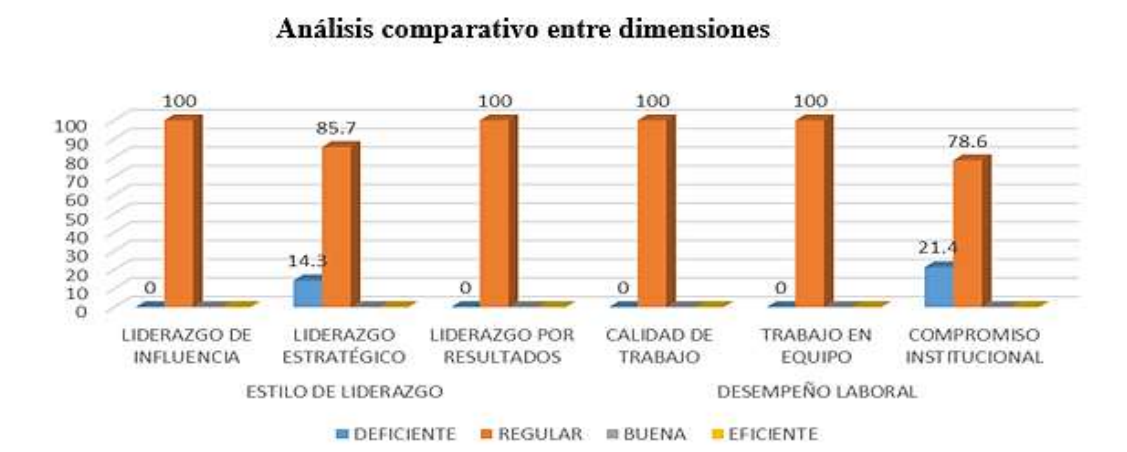
nivel regular; de lo que se deduce que se tiene que intervenir de manera urgente para mejorar el desempeño de los trabajadores en la mencionada empresa.

### 3.2.5. Análisis comparativo entre las dimensiones del estilo de liderazgo y desempeño laboral

Tabla 9. Nivel de análisis comparativo entre las dimensiones del estilo de liderazgo y desempeño laboral

| NIVEL             | ESTILO DE LIDERAZGO     |                       |                          | DESEMPEÑO LABORAL  |                   |                          |
|-------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------|-------------------|--------------------------|
|                   | LIDERAZGO DE INFLUENCIA | LIDERAZGO ESTRATEGICO | LIDERAZGO POR RESULTADOS | CALIDAD DE TRABAJO | TRABAJO EN EQUIPO | COMPROMISO INSTITUCIONAL |
| <b>DEFICIENTE</b> | 0                       | 14.3                  | 0                        | 0                  | 0                 | 21.4                     |
| <b>REGULAR</b>    | 100                     | 85.7                  | 100                      | 100                | 100               | 78.6                     |
| <b>BUENA</b>      | 0                       | 0                     | 0                        | 0                  | 0                 | 0                        |
| <b>EFICIENTE</b>  | 0                       | 0                     | 0                        | 0                  | 0                 | 0                        |
| <b>TOTAL</b>      | 100                     | 100                   | 100                      | 100                | 100               | 100                      |

Figura 9. Nivel de análisis comparativo entre las dimensiones del estilo de liderazgo y desempeño laboral



En la tabla y figura N° 09, las dimensiones de la variable estilo de liderazgo alcanzan el 100% nivel regular liderazgo de influencia y liderazgo de resultados, mientras que en la variable desempeño laboral alcanzan el 100% nivel regular las dimensiones calidad de trabajo y trabajo en equipo; constatándose que la dimensión que requiere mayor atención en estilo de liderazgo es, el liderazgo estratégico con el 85.7% nivel regular y el 14.3%

nivel deficiente, mientras que en el desempeño laboral lo hizo la dimensión compromiso institucional con 78.6% nivel regular y 21.4% nivel deficiente.

**OBJETIVO 3.** Determinar el nivel de correlación entre el entre el estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020.

### 3.3. Análisis correlacional entre la dimensión liderazgo de influencia y calidad de trabajo

*Tabla 10. Nivel correlacional entre la dimensión liderazgo de influencia y calidad de trabajo*

| Estilo de liderazgo y desempeño laboral |                               | DIM1: Calidad de trabajo |
|---|-------------------------------|--------------------------|
|   | <b>Correlación de Pearson</b> | <b>,015</b>              |
| DIM1: Liderazgo de                      | <b>Sig. (bilateral)</b>       | <b>,905</b>              |
| influencia                              | <b>Nivel de significancia</b> | <b>14</b>                |

Interpretación: En la Tabla 10, presentamos el coeficiente de correlación lineal de Pearson de las dimensiones liderazgo de influencia y calidad de trabajo. obteniendo una puntuación de 0,15; un nivel de significancia lateral de 0,905 y un número de participantes de 14 trabajadores de la Empresa de Inversiones Corralito S.A.C., de Bagua Grande Ubicándose dentro de los parámetros de lo permitido por debajo de la 1, según lo señala Pearson. Lo que indica que existe una alta relación positiva entre la dimensión liderazgo de influencia y la dimensión calidad de trabajo.

Tabla 11. Nivel correlacional entre la dimensión liderazgo estratégico y trabajo en equipo

| Estilo de liderazgo y desempeño laboral |             | DIM1: Trabajo en equipo |      |
|---|-------------|-------------------------|------|
|   |             | Correlación de Pearson  | 1,00 |
| DIM1:                                   | Liderazgo   | Sig. (bilateral)        | ,625 |
|   | estratégico | Nivel de significancia  | 14   |

Interpretación: En la Tabla 11, presentamos el coeficiente de correlación lineal de Pearson de las dimensiones liderazgo estratégico y trabajo en equipo, obteniendo una puntuación de 1.00; un nivel de significancia lateral de 0,625 y un número de participantes de 14 trabajadores de la Empresa de Inversiones Corralito S.A.C., de Bagua Grande Ubicándose dentro de los parámetros de lo permitido por debajo de la 1, según lo señala Pearson. Lo que indica que existe una alta relación positiva entre la dimensión liderazgo estratégico y la dimensión trabajo en equipo.

Tabla 12. Nivel de correlación entre la dimensión liderazgo por resultados y compromiso institucional.

| Estilo de liderazgo y desempeño laboral |               |  | DIM1: Compromiso institucional |      |
|---|---------------|--|--------------------------------|------|
|   |               |  | Correlación de Pearson         | 1,00 |
| DIM1                                    | Liderazgo por |  | Correlación de Pearson         | 1,00 |
|   | resultados    |  | Sig. (bilateral)               | ,627 |
|   |               |  | Nivel de significancia         | 14   |

**Interpretación:** En la Tabla 12, presentamos el coeficiente de correlación lineal de Pearson de las dimensiones liderazgo por resultados y compromiso institucional, obteniendo una puntuación de 1.00; un nivel de significancia lateral de 0,627 y un número de participantes de 14 trabajadores de la Empresa de Inversiones Corralito S.A.C., de Bagua Grande Ubicándose dentro de los parámetros de lo permitido por debajo de la 1, según lo señala Pearson. Lo que indica que existe una alta relación positiva entre la dimensión liderazgo por resultados y la dimensión compromiso institucional.

*Tabla 13. Nivel de correlación entre estilo de liderazgo del administrador y desempeño laboral de los colaboradores*

| Estilo de liderazgo del administrador y desempeño laboral |                        | V2: Desempeño laboral |
|---|------------------------|-----------------------|
|   | Correlación de Pearson | 0,72                  |
| V1: Estilo de liderazgo del administrador                 | Sig. (bilateral)       | 0,72                  |
|   | Nivel de significancia | 14                    |

Interpretación: En la Tabla 13, presentamos el coeficiente de correlación lineal de Pearson de las variables estilo de liderazgo del administrador y desempeño laboral, obteniendo una puntuación de 0,72; un nivel de significancia lateral de 0,72 y un número de participantes de 14 trabajadores de la Empresa de Inversiones Corralito S.A.C., de Bagua Grande Ubicándose dentro de los parámetros de lo permitido por debajo de la 1, según lo señala Pearson. Lo que indica que existe una alta relación positiva entre la dimensión liderazgo por resultados y la dimensión compromiso institucional.



#### **IV. DISCUSIÓN**

Al diagnosticar el estado actual del estilo de liderazgo del administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020; se constató que los trabajadores de empresa Inversiones Corralitos SAC. de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas requiere mayor atención en liderazgo estratégico porque alcanzaron el 14.3% nivel deficiente y el 85.7% nivel regular, seguido de las dimensiones liderazgo de influencia y liderazgo por resultados que alcanzaron el 100% nivel regular; constatándose de esa manera la importancia de trabajar más para mejorar el desempeño de los trabajadores (Tabla 4).

De lo analizado se deduce que la empresa Inversiones Corralitos SAC. de Bagua Grande, es una entidad comercial con visión de futuro porque no solo tiene su centro de expendios de alimentos preparados en la ciudad de Bagua Grande, se expande a nivel regional y nacional, pero a pesar de ello todavía tiene que seguir implementando estrategias de liderazgo estratégico de prioridad, luego liderazgo de influencia y por resultados, para de esa manera influir más en la mente y voluntad de los trabajadores obteniendo como resultado un mejor desempeño laboral.

La literatura que da soporte a lo señalado anteriormente es tomada de Santamaría, G. (2016), quien concluye que los trabajadores de los restaurante en Ecuador son los que menos capacitación reciben para mejorar su desempeño laboral, compensando con los incentivos económicos por ventas y reconocimiento por antigüedad en el trabajo, lamentablemente las pocas capacitaciones que reciben no están reglamentadas se dan bajo la iniciativa del propietarios y no de los trabajadores, pero en la actualidad estos se están haciendo presente gracias a la presencia de algunos organismos del Estado. En el plano nacional Polo, L. (2016), comparte la experiencia de liderazgo administrativo con gerentes Charoles de Trujillo y nos manifiesta que los gerentes siempre están predispuestos a poner en práctica un estilo de liderazgo participativo uniendo esfuerzos con los trabajadores porque están convencidos de la importancia que esto implica para el desarrollo del país; es por ello que vienen impulsando programas de capacitación tanto para los gerentes como para los trabajadores, a partir de espacios de diagnóstico, análisis,

reflexión sobre el actuar de cada uno de ellos, traduciéndose en trabajo cooperativo, motivador e innovador. Ambos autores coinciden que la capacitación en el rubro restaurante es de singular importancia, pero se tiene que consensuar las necesidades y expectativas tanto de los colaboradores como de los dueños de las empresas.

Al identificar el estado actual del desempeño de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020, se constató que los trabajadores de la empresa Inversiones Corralitos SAC. de Bagua Grande, requieren mayor atención en la dimensión compromiso institucional porque alcanza el 78.6% nivel regular y el 21.4% nivel deficiente, mientras que las dimensiones calidad de trabajo y equipo de trabajo alcanzan el 100% nivel regular; de lo que se deduce que se tiene que intervenir de manera urgente para mejorar el desempeño de los trabajadores en la mencionada empresa. (Tabla 8).

De lo analizado se infiere que la empresa Inversiones Corralito SAC. de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020, viene realizando sendos esfuerzos por sacar adelante su propuesta de venta de comida a través de restaurantes en distintos puntos de la región y el país, de los resultados obtenidos se concluye que la dimensión compromiso institucional es la que se tiene que puntualizar más para mejorar el desempeño del administrador y de los trabajadores, bajo la responsabilidad de los directivos y el propietario para incidir también en las dimensiones trabajo en equipo y calidad de trabajo.

La literatura que da soporte a lo mencionado es de Rueda, M. (2017), quien desde la experiencia mexicana destaca la importancia de visión empresarial de todos los trabajadores por ser elemento clave para consolidar el trabajo en equipo tanto de los administradores como de los trabajadores, dejando constancia esta características está más presente en los directivos que en los trabajadores. Otro elemento importante es la comunicación eficaz, la valoración al esfuerzo realizado motivandoles permanentemente a cumplir metas, dando sentido al trabajo en equipo y delegando responsabilidades en todo el proceso de accionar empresarial desde la planificación, hasta la evaluación. Del mismo modo a nivel nacional Cordova, K. (2018), hace referencia que existe una

correlación alta y fuerte entre las dimensiones de capacitación y desempeño laboral, porque a través de la capacitación adquieren nuevos conocimientos del área de trabajo y el puesto de trabajo se ve mejorado. El éxito de toda empresa depende de la claridad de visión empresarial, la misma que tiene que ser sentida por todos los trabajadores y gerentes para ello se tiene que emplear una comunicación motivadora y eficaz valorando las características y potencialidades del ser humano.

Al determinar el nivel de correlación entre el estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020, según el coeficiente de correlación lineal de Pearson de las dimensiones del estilo de liderazgo con las dimensiones de desempeño laboral mantienen una alta relación positiva, obteniendo una puntuación de 1.00 y menor a ello y; un nivel de significancia lateral menor 0,645 y un número de participantes de 14 trabajadores de la Empresa de Inversiones Corralito S.A.C., de Bagua Grande.

La literatura tiene como soporte al aporte de Mayor (2019). Quien nos hace recordar que para maximizar la eficiencia y la productividad se tiene que capacitar a los trabajadores de una empresa en capacitación de incentivos para motivarlos en su rendimiento e implementar nueva metodología de trabajo. Mientras exista mayor equilibrio en sus condiciones de trabajo, horario y beneficios y carga laboral su rendimiento es mejor, logrando de esa manera cumplir las metas propuestas. Los incentivos que se les otorgue a los colaboradores y directivos de una empresa tienen que estar en relación a la visión y misión institucional de lo contrario puede causar desacierto sino se tiene en cuenta el incentivo en relación a los resultados.

## **V. CONCLUSIONES**

- Las estrategias de liderazgo estratégico empleadas por el administrador de la empresa Inversiones Corralitos S.A.C., de Bagua Grande permitió mejorar su estilo de liderazgo empresarial considerando el 85.7% nivel regular y 14.3% nivel deficiente.
- La implementación de estrategias de acción en la dimensión compromiso institucional permitieron a los trabajadores de la empresa Inversiones Corralitos S.A.C., de Bagua Grande mejorar la participación en sus reuniones, dar respuesta rápida a los mensajes recibidos, asumir compromisos, participar en horarios extras y dar solución a los problemas en un 78.6% nivel regular.
- Existe una alta correlación significativa entre las dimensiones de la variable estilo de liderazgo del administrado y desempeño laboral, obteniendo una puntuación menor a 0,72; un nivel de significancia lateral de 0,72.

## **VI. RECOMENDACIONES**

El propietario de la empresa Inversiones Corralito S.A.C., de Bagua Grande, hacer suyo los resultados encontrados en la presente investigación e implementarlas con su administrador y trabajadores de la empresa.

Los empresarios del rubro Restaurante de Bagua Grande, deben de agenciarse de los resultados de la presente investigación con la finalidad de tomar buenas decisiones al momento de la implementación de medidas en su negocio permitiendo que utilizar un buen liderazgo con la finalidad de mejorar el desempeño de los colaboradores y así contribuyendo a un mejor desempeño laboral, y de esa manera acortar la distancia del camino al éxito y alcanzando los objetivos de la empresa.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegre, S. (2018). Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Lima.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19703/ALEGRE\\_%20NSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19703/ALEGRE_%20NSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Angulo, E. (2016). Selección de la muestra.  
[http://www.eumed.net/tesis- doctorales/2012/eal/seleccion\\_muestra.html](http://www.eumed.net/tesis- doctorales/2012/eal/seleccion_muestra.html)
- Aranda, A. (2016). Liderazgo y organizaciones sustentables en el sistema Vid de mesa Sonorense. Tesis, Centro de investigación en alimentación y desarrollo A.C., Sonora, Hermosillo.  
[https://ciad.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1006/780/1/Aranda-Figueroa%20A%20N\\_MDR\\_2016.pdf](https://ciad.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1006/780/1/Aranda-Figueroa%20A%20N_MDR_2016.pdf)
- Avendaño, M. (2017). El desempeño laboral de los colaboradores en el restaurante La Tomasita- Piura. Tesis, Universidad César Vallejo, Piura, Piura.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47695/Avenda%20C3%20B1o\\_PMCP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47695/Avenda%20C3%20B1o_PMCP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cadena y López, J. (2016). Evaluación del liderazgo del Restaurant Café Santa Bertha. Tesis, Universidad Autónoma del Estado de México, México, Texcoco.  
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99233/EVALUACION+DEL+LIDERAZGO+DEL+RESTAURANTE+CAF%C9+SANTA+BERTHA.pdf;jsessionid=3B0D282CD0CAC6D3325CDBBB1C21DEC5?sequence=1>
- Castro, F. (2015). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Lima, Perú.  
<https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Chan, E. (2015). Diseño de investigaciones descriptivas.  
<https://explorable.com/es/disenos-de-investigacion>

- Cordova, K. (2018). Caracterización de la capacitación y desempeño laboral en las MYPES rubro restaurantes del distrito de Chulucanas. Tesis, Universidad Católica de los
- Ángeles de Chimbote, Piura, Chulucanas.  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3003/CAPACITACION\\_DESEMPEÑO\\_LABORAL\\_CORDOVA\\_GALLARDO\\_KATHERINE\\_ANGEL\\_GAIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3003/CAPACITACION_DESEMPEÑO_LABORAL_CORDOVA_GALLARDO_KATHERINE_ANGEL_GAIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espinoza, G. (2018). Liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores del Restaurant Alert del Perú S.A. – Lima Metropolitana. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Lima.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43665/Espinoza\\_DGG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43665/Espinoza_DGG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espinoza, F. (2018). La hipótesis en la investigación. Lima, Perú.  
[https://www.researchgate.net/publication/322701262\\_La\\_hipotesis\\_en\\_la\\_investigacion](https://www.researchgate.net/publication/322701262_La_hipotesis_en_la_investigacion)
- García, J. (2016). La técnica de recolección de datos y análisis de los mismos.  
<https://es.slideshare.net/JuanSebastianGarciaM/las-tnicas-de-recoleccin-de-datos>
- Hernández, Fernández y Baptista, L (2017). Metodología de la investigación. Lima, Mexico, México.  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas de investigación , cuantitativa, cualitativa y mixta. México, México.  
<http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, Fernández y Baptista. (2016). Metodología de la investigación.

[http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Huahualuque, A. (2017). Estilos de liderazgo y su influencia en desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Hipermercados Totus S.A. San Luis. Tesis, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Lima.

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2395/TESIS\\_%20HUAHUALUQUE%20MAMANI%20ANDREA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2395/TESIS_%20HUAHUALUQUE%20MAMANI%20ANDREA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Huamán, J. (2017). Estrategias de coherencia empresarial para mejorar el desempeño laboral en el Restaurante Turístico Chiclayo. Tesis, Universidad César Vallejo, Lambayeque, Chiclayo.

[repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33496/huaman\\_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33496/huaman_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hurtado, J. (2016). Metodología de la investigación: Guía para la comprensión holística de la ciencia. <https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtado-de-barrera-metodologicc81a-de-la-investigacioc81n-guicc81a-para-la-comprensio81n-holicc81stica-de-la-ciencia.pdf>

López, L. (2018). Restaurante temático como alternativa de diversificación del servicio gastronómico turístico en la ciudad de Chachapoyas. Tesis, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas, Chachapoyas.

<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1550/L%c3%b3pez%20Serv%c3%a1n%20Leyla%20Katerin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mayor, P. (2019). Propuesta para mejorar el desempeño laboral de los restaurantes de Santiago De Cali en la comuna Dos de Colombia. Tesis, Universidad Santiado de Cali, Colombia, Cali.

<https://repository.usc.edu.co/bitstream/20.500.12421/1937/1/PROPUESTA%20PARA%20MEJORAR.pdf>



- Medina, Y. (2016). Características del estilo de liderazgo transaccional en las micro y pequeñas empresas del sector servicio - rubro restaurantes, bares y cantinas en el distrito de Huaraz. Tesis, Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, Ancash, Huaraz.  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1798/MYPE\\_LIDERAZGO\\_TRANSACCIONAL\\_MEDINA\\_VARGAS\\_YANET\\_YESICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1798/MYPE_LIDERAZGO_TRANSACCIONAL_MEDINA_VARGAS_YANET_YESICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Navarro y Vásquez, K. (2017). Modelo de gestión organizacional para contribuir a que los Restaurantes de la ciudad de Chachapoyas sean considerados como turísticos. Tesis, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas, Chachapoyas.  
<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1252/Dilmer%20Navarro%20--Kenya%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Otzen y Manterola. (2017). Técnicas de muestreo sobre la población de estudio.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Polo, L. (2016). Influencia del estilo de liderazgo administrativo en el clima organizacional del Restaurant Charoles de Trujillo. Tesis, Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Trujillo.  
[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1957/polopalacios\\_laura.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1957/polopalacios_laura.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quiroz, J. (2016). Implementación de un modelo de gestión basado en el liderazgo centrado en principios y su impacto en la rentabilidad de los restaurantes de la cadena Menestras del Negro de la ciudad de Quito. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador, Quito.
- Rueda, M. (2017). Desarrollo de Liderazgo del Licenciado en Gastronomía en el área directiva de alimentos y bebidas del sector hotelero. Tesis, Universidad Autónoma del Estado de México, México, Toluca.  
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/95011/Tesis%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Santamaría, G. (2016). Estrategias motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del área de cocina de restaurantes turísticos del centro de Quito. Tesis, Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador, Quito.  
[http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17603/1/68206\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17603/1/68206_1.pdf)
- Silva, R. (2018). Liderazgo y su relación con el desempeño de los trabajadores del complejo comercial Unicachi Comas. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Comas.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19313/Silva\\_TRN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19313/Silva_TRN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Taype, E. (2017). Estilos De Liderazgo Y Desempeño Laboral En La Dependencia Policial de Barranco. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Barranco.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6965/TAYPE\\_VE M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6965/TAYPE_VE_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres, X. (2017). La motivación y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay-sector-Panamericana. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Lima.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18558/Torres\\_AXJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18558/Torres_AXJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Urizar, S. (2016). Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores del Restaurante Don Carlos, Cobán, Alta, Verapaz. Tesis, Universidad Rafael Landivar, Guatemala, Alta Verapaz.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>
- Vásquez, W. (2018). Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial de Lima. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Lima.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez\\_G W E.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez_GW E.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Widgoski, J. (2015). Metodología de la investigación. [http:// metodología de la investigación.blogspot.com/2010/07población-y-muestra.html](http://metodología%20de%20la%20investigación.blogspot.com/2010/07población-y-muestra.html).

## ANEXOS

### Anexo 1

#### ENCUESTA

Estimado sr(a): A continuación, se presentará una serie de preguntas con la finalidad de conocer sobre el “Estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020”. Sus respuestas serán totalmente confidenciales y de carácter anónimo, por lo que se le pide responda con total sinceridad.

#### **Datos Generales:**

##### **Edad:**

- a. De 20 a 29 años
- b. De 30 a 39
- c. De 40 a 50
- d. De 50 a mas

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Estado Civil:** Soltero ( ) Casado ( ) Viudo ( ) Divorciado ( ) Conviviente ( )

**Grado de Instrucción:** Sin Instrucción ( ) Primaria ( ) Secundaria ( ) Superior ( )

**Lugar De Residencia:** \_\_\_\_\_

**Ocupación:** \_\_\_\_\_

**Autor:** El investigador

**Instrucciones:** Lea detenidamente el enunciado de cada pregunta y marque con una (x) la respuesta que considere conveniente.

| <b>Dimensiones</b>             |  | <b>SIEMPRE</b> | <b>CASI SIEMPRE</b> | <b>CASI NUNCA</b> | <b>NUNCA</b> |
|--------------------------------|--|----------------|---------------------|-------------------|--------------|
| <b>Liderazgo de influencia</b> |  |                |                     |                   |              |
| 1                              | El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande tiene el Don de comunicación hacia sus colaboradores.                               |                |                     |                   |              |
| 2                              | El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande demuestra capacidad de convencimiento ante sus colaboradores.                       |                |                     |                   |              |
| 3                              | Consideras que el Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, demuestra protagonismo en sus funciones a través de los resultados. |                |                     |                   |              |
| 4                              | El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande realiza trabajos en equipo que permiten la búsqueda de objetivos comunes.           |                |                     |                   |              |
| 5                              | El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande brinda confianza a los trabajadores según las exigencias de la empresa.             |                |                     |                   |              |
| <b>Liderazgo estratégico</b>   |  |                |                     |                   |              |
| 6                              | La empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande demuestra una posición ideológica a través del servicio que brinda.                                     |                |                     |                   |              |
| 7                              | La empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande muestra una postura de servicio según   |                |                     |                   |              |
| 8                              | La empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande realiza trabajo en equipo para mejorar la calidad de servicio de la empresa.                            |                |                     |                   |              |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 9  | Los directivos de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande socializan la visión compartida de la empresa.                                       |  |  |  |  |
| 10 | Los directivos de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande ponen en práctica los valores compartidos de la empresa.                             |  |  |  |  |
|    | <b>Liderazgo por resultados</b>   |  |  |  |  |
| 11 | El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande optimizan los recursos de la empresa para una mejora calidad de servicio.          |  |  |  |  |
| 12 | El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande gestiona los bienes y materiales para la empresa en el tiempo oportuno             |  |  |  |  |
| 13 | El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande demuestra capacidad organizacional para mejorar la eficiencia de los trabajadores. |  |  |  |  |
| 14 | El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande demuestra capacidad económica y financiera durante el desarrollo de su gestión.    |  |  |  |  |
| 15 | El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande realiza acciones que permiten la transformación de la empresa.                     |  |  |  |  |

**MUCHAS GRACIAS**

## Anexo 2

### Ficha técnica.

1. **Nombre:**  
Encuesta
  2. **Autor:**  
Darwin Junior Miranda Arévalo
  3. **Objetivo:**  
Determinar el estilo de liderazgo del administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020
  4. **Usuarios:**  
13 trabajadores de la empresa Inversiones Corralitos SAC. de la ciudad de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, departamento Amazonas.
  5. **Modo de aplicación.**  
El presente instrumento está estructurado en base a 15 ítems, que responde a dos dimensiones: Liderazgo de influencia, liderazgo estratégico y liderazgo por resultados.
- Autor:** El investigador
6. **Estructura:**

|                         | Ítem | Indicadores                    | Valoración |            |              |         |
|-------------------------|------|--------------------------------|------------|------------|--------------|---------|
|                         |      |                                |            | Casi nunca | Casi siempre | Siempre |
| Liderazgo de influencia | 1    | Don de comunicación            |            |            |              |         |
|                         | 2    | Capacidad de convencimiento    |            |            |              |         |
|                         | 3    | Protagonismo                   |            |            |              |         |
|                         | 4    | Búsqueda de objetivos comunes  |            |            |              |         |
|                         | 5    | Confianza con los trabajadores |            |            |              |         |
| . Liderazgo estratégico | 6    | Posición ideológica            |            |            |              |         |
|                         | 7    | Postura en las acciones        |            |            |              |         |
|                         | 8    | Trabajo en equipo              |            |            |              |         |
|                         | 9    | Visión compartida              |            |            |              |         |
|                         | 10   | Valores compartidos            |            |            |              |         |
|                         | 11   | Optimización de recursos       |            |            |              |         |

|               |    |                                |  |  |  |  |
|---------------|----|--------------------------------|--|--|--|--|
| Liderazgo por | 12 | Gestión de bienes y materiales |  |  |  |  |
|               | 13 | Capacidad organizacional       |  |  |  |  |
|               | 14 | Gestión económica y financiera |  |  |  |  |
|               | 15 | Transformación de la empresa.  |  |  |  |  |

## 7. Escala.

### 7.1.Escala general:

| Escala       | Puntaje | Rango     | Condición  |
|--------------|---------|-----------|------------|
| Nunca        | (1)     | (01 – 15) | Deficiente |
| Casi nunca   | (2)     | (16 – 30) | Regular    |
| Casi siempre | (3)     | (31 – 45) | Buena      |
| Siempre      | (4)     | (46 – 60) | Eficiente  |

### 7.2.Escala parcial. Liderazgo por influencia, liderazgo estratégico y liderazgo por resultados

| Escala       | Puntaje | Rango     | Condición  |
|--------------|---------|-----------|------------|
| Nunca        | (1)     | (01 – 05) | Deficiente |
| Casi nunca   | (2)     | (06 – 10) | Regular    |
| Casi siempre | (3)     | (11 – 15) | Buena      |
| Siempre      | (4)     | (16 – 20) | Eficiente  |

### 7.3.Validación:

Por juicio de expertos y a través de software estadístico alfa de Cronbach alcanzando una puntuación superior a 0.800, lo que lo ubica en una prueba de muy alta confiabilidad.



### Anexo 3

#### ENCUESTA

Estimado sr(a): A continuación, se presentará una serie de preguntas con la finalidad de conocer sobre el “Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020”. Sus respuestas serán totalmente confidenciales y de carácter anónimo, por lo que se le pide responda con total sinceridad.

#### Datos Generales:

##### Edad:

a. De 20 a 29 años b. De 30 a 39

c. De 40 a 50 d. De 50 a mas

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Estado Civil: Soltero ( ) Casado ( ) Viudo ( ) Divorciado ( ) Conviviente ( )

Grado de Instrucción: Sin Instrucción ( ) Primaria ( ) Secundaria ( ) Superior ( )

Lugar De Residencia: \_\_\_\_\_

Ocupación: \_\_\_\_\_

Autor: El investigador.

Instrucciones: Lea detenidamente el enunciado de cada pregunta y marque con una (x) la respuesta que considere conveniente.

| Dimensiones               |   | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------------------------|---|---------|--------------|------------|-------|
| <b>Calidad de trabajo</b> |   |         |              |            |       |
| 1                         | Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande muestran iniciativa laboral   |         |              |            |       |
| 2                         | Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande muestran capacidad de escucha |         |              |            |       |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 3  | La empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande emplea diferentes formas de atención a los clientes                                |  |  |  |  |
| 4  | Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande actúan con eficiencia durante el desarrollo de sus funciones. |  |  |  |  |
| 5  | Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande dan buen trato al cliente                                     |  |  |  |  |
|    | <b>Trabajo en equipo</b>  |  |  |  |  |
| 6  | Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande, participan activamente en las actividades de planificación   |  |  |  |  |
| 7  | Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande muestran capacidad de integración en su desempeño laboral.    |  |  |  |  |
| 8  | Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande socializan sus ideas en los equipos de trabajo                |  |  |  |  |
| 9  | Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande demuestran respeto a las normas institucionales               |  |  |  |  |
| 10 | Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande demuestran participación en actividades conjuntas             |  |  |  |  |
|    | <b>Compromiso institucional</b>   |  |  |  |  |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 11 | Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande participan en reuniones convocadas                        |  |  |  |  |
| 12 | Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande dan respuesta a los mensajes enviados de manera asertiva  |  |  |  |  |
| 13 | Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande asumen compromisos institucionales                        |  |  |  |  |
| 14 | Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande participan en horarios extras a favor de la institución   |  |  |  |  |
| 15 | Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de Bagua Grande dan solución a los problemas según su función que realizan |  |  |  |  |

**MUCHAS GRACIAS**

**Anexo 4**  
**Ficha técnica.**

**I. Nombre:**

Encuesta

**II. Autor:**

Darwin Junior Miranda Arévalo

**III. Objetivo:**

Determinar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020

**IV. Usuarios:**

13 trabajadores de la empresa Inversiones Corralitos SAC. de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, departamento Amazonas

**V. Modo de aplicación.**

El presente instrumento está estructurado en base a 15 ítems, que responde a dos dimensiones: calidad de trabajo, trabajo en equipo y compromiso institucional.

**Autor:** El investigador

**VI. Estructura:**

|                    | Ítem | Indicadores                                   | Valoración |            |              |         |
|--------------------|------|---|------------|------------|--------------|---------|
|                    |      |   | Nunca      | Casi nunca | Casi siempre | Siempre |
| Calidad de trabajo | 1    | Iniciativa laboral                            |            |            |              |         |
|                    | 2    | Capacidad de escucha                          |            |            |              |         |
|                    | 3    | Formas de atención                            |            |            |              |         |
|                    | 4    | Actuación con eficiencia                      |            |            |              |         |
|                    | 5    | Buen trato al cliente                         |            |            |              |         |
| Trabajo en equipo  | 6    | Participación en actividades de planificación |            |            |              |         |
|                    | 7    | Capacidad de integración                      |            |            |              |         |
|                    | 8    | Socialización de ideas                        |            |            |              |         |
|                    | 9    | Respeto a las normas institucionales          |            |            |              |         |
|                    | 10   | Participación en actividades conjuntas        |            |            |              |         |

|                          |    |                                  |  |  |  |  |
|--------------------------|----|----------------------------------|--|--|--|--|
| Compromiso institucional | 11 | Participación en reuniones       |  |  |  |  |
|                          | 12 | Respuesta a los mensajes         |  |  |  |  |
|                          | 13 | Compromisos asumidos             |  |  |  |  |
|                          | 14 | Participación en horarios extras |  |  |  |  |
|                          | 15 | Solución a los problemas         |  |  |  |  |

## VII. Escala.

### 7.1. Escala general:

| Escala       | Puntaje | Rango     | Condición  |
|--------------|---------|-----------|------------|
| Nunca        | (1)     | (01 – 15) | Deficiente |
| Casi nunca   | (2)     | (16 – 30) | Regular    |
| Casi siempre | (3)     | (31 – 45) | Buena      |
| Siempre      | (4)     | (46 – 60) | Eficiente  |

### 7.2. Escala parcial. Calidad de trabajo, trabajo en equipo y compromiso institucional

| Escala       | Puntaje | Rango     | Condición  |
|--------------|---------|-----------|------------|
| Nunca        | (1)     | (01 – 05) | Deficiente |
| Casi nunca   | (2)     | (06 – 10) | Regular    |
| Casi siempre | (3)     | (11 – 15) | Buena      |
| Siempre      | (4)     | (16 – 20) | Eficiente  |

### 7.4. Validación:

Por juicio de expertos y a través de software estadístico alfa de Cronbach alcanzando una puntuación superior a 0.800, lo que lo ubica en una prueba de muy alta confiabilidad.

**Anexo 5:**

**Ficha de validación a juicio de expertos. Estilo de liderazgo  
Experto 1**

**Título de la tesis:** Estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020

| Variable            | Dimensión               | Indicadores                 | Items   | Criterios de evaluación                   |    |  |    |                                       |    |   |    | Observaciones y/o recomendaciones |
|---------------------|-------------------------|-----------------------------|---|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
|                     |                         |                             |   | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítem |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                                   |
|                     |                         |                             |   | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                   |
| Estilo de liderazgo | Liderazgo de influencia | Don de comunicación         | 1. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande tiene el Don de comunicación hacia sus colaboradores                                | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                     |                         | Capacidad de convencimiento | 2. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande demuestra capacidad de convencimiento ante sus colaboradores.                       | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                     |                         | Protagonismo                | 1. Consideras que el Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, demuestra protagonismo en sus funciones a través de los resultados. | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |

|  |                                |   |   |  |   |  |   |  |   |  |
|--|--------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|
|  |                                |   |   |  |   |  |   |  |   |  |
|  | Búsqueda de objetivos comunes  | 4. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande realiza trabajos en equipo que permiten la búsqueda de objetivos comunes. | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  | Confianza con los trabajadores | 5. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande brinda confianza a los trabajadores según las exigencias de la empresa.   | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  | Posición ideológica            | 6. La empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande demuestra una posición ideológica a través del servicio que brinda.                           | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  | Postura en las acciones        | 7. La empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande muestra una postura de servicio según la atención que brinda.                                 | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  | Trabajo en equipo              | 8. La empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande realiza trabajo en equipo para mejorar la calidad de servicio de la empresa.                  | X |  | X |  | X |  | X |  |

|                          |                                |   |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--------------------------|--------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| Liderazgo por resultados | Visión compartida              | 9. Los directivos de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande socializan la visión compartida de la empresa.  | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|                          | Valores compartidos            | 10. Los directivos de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande ponen en práctica los valores compartidos de la empresa.                             | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|                          | Optimización de recursos       | 11. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande optimizan los recursos de la empresa para una mejora calidad de servicio.          | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|                          | Capacidad organizacional       | 12. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande demuestra capacidad organizacional para mejorar la eficiencia de los trabajadores. | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|                          | Gestión económica y financiera | 13. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande demuestra capacidad económica y financiera durante el desarrollo de su gestión.    | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|                          |                                |   |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|                          |                                |   |   |  |   |  |   |  |   |  |  |



|  |                               |   |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--|-------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|  | Transformación de la empresa. | 14. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande realiza acciones que permiten la transformación de la empresa. | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|  |                               | 15. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande realiza acciones que permiten la transformación de la empresa. | X |  | X |  | X |  | X |  |  |

**Grado y Nombre del Experto (a):**

ADMINISTRADORA DE EMPRESAS CON MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA - MG. JAZANIA NIÑO RODRIGUEZ.



**Firma del experto (a)**

DNI: 70077678

Ficha de validación a juicio de expertos. Estilo de liderazgo

Experto 2

Título de la tesis: Estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020

| Variable            | Dimensión               | Indicadores                   | Items   | Criterios de evaluación                   |    |  |    |                                       |    |   |    | Observaciones y/o recomendaciones |
|---------------------|-------------------------|-------------------------------|---|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
|                     |                         |                               |   | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítem |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                                   |
|                     |                         |                               |   | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                   |
| Estilo de liderazgo | Liderazgo de influencia | Don de comunicación           | 1. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande tiene el Don de comunicación hacia sus colaboradores                                | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                     |                         | Capacidad de convencimiento   | 2. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande demuestra capacidad de convencimiento ante sus colaboradores.                       | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                     |                         | Protagonismo                  | 2. Consideras que el Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, demuestra protagonismo en sus funciones a través de los resultados. | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                     |                         | Búsqueda de objetivos comunes | 4. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande realiza trabajos en equipo que  | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |

|  |                                |   |   |  |   |  |   |  |   |
|--|--------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|---|
|  |                                | permiten la búsqueda de objetivos comunes.  |   |  |   |  |   |  |   |
|  | Confianza con los trabajadores | 5. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande brinda confianza a los trabajadores según las exigencias de la empresa. | X |  | X |  | X |  | X |
|  | Posición ideológica            | 6. La empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande demuestra una posición ideológica a través del servicio que brinda.                         | X |  | X |  | X |  | X |
|  | Postura en las acciones        | 7. La empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande muestra una postura de servicio según la atención que brinda.                               | X |  | X |  | X |  | X |
|  | Trabajo en equipo              | 8. La empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande realiza trabajo en equipo para mejorar la calidad de servicio de la empresa.                | X |  | X |  | X |  | X |
|  | Visión compartida              | 9. Los directivos de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande socializan la visión compartida de la empresa.                            | X |  | X |  | X |  | X |
|  | Valores compartidos            | 10. Los directivos de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua   | X |  | X |  | X |  | X |

|                                 |                                |   |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
|---------------------------------|--------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
|                                 |                                | Grande ponen en práctica los valores compartidos de la empresa.   |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
| <i>Liderazgo por resultados</i> | Optimización de recursos       | 11. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande optimizan los recursos de la empresa para una mejora calidad de servicio.          | X |  | X |  | X |  | X |  |  |  |
|                                 | Capacidad organizacional       | 12. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande demuestra capacidad organizacional para mejorar la eficiencia de los trabajadores. | X |  | X |  | X |  | X |  |  |  |
|                                 | Gestión económica y financiera | 13. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande demuestra capacidad económica y financiera durante el desarrollo de su gestión.    | X |  | X |  | X |  | X |  |  |  |
|                                 | Transformación de la empresa.  | 14. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande realiza acciones que permiten la transformación de la empresa.                     | X |  | X |  | X |  | X |  |  |  |

|  |  |  |   |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--|--|--|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|  |  |  | 15. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande realiza acciones que permiten la transformación de la empresa. | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|--|--|--|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|

**Grado y Nombre del Experto (a) :**

DOCTOR EN EDUCACIÓN - DR. HENRY ARMANDO MERA ALARCÓN.

**Firma del experto (a)**



DNI: 33670470

**Ficha de validación a juicio de expertos. Estilo de liderazgo  
Experto 3**

**Título de la tesis:** Estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020

| Variable            | Dimensión               | Indicadores                   | Ítems   | Criterios de evaluación                   |    |  |    |                                       |    |   |    | Observaciones y/o recomendaciones |
|---------------------|-------------------------|-------------------------------|---|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
|                     |                         |                               |   | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítem |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                                   |
|                     |                         |                               |   | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                   |
| Estilo de liderazgo | Liderazgo de influencia | Don de comunicación           | 1. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande tiene el Don de comunicación hacia sus colaboradores                                | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                     |                         | Capacidad de convencimiento   | 2. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande demuestra capacidad de convencimiento ante sus colaboradores.                       | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                     |                         | Protagonismo                  | 3. Consideras que el Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, demuestra protagonismo en sus funciones a través de los resultados. | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                     |                         | Búsqueda de objetivos comunes | 4. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande realiza trabajos en equipo que  | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |

|  |                                |   |   |  |   |  |   |  |   |
|--|--------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|---|
|  |                                | permiten la búsqueda de objetivos comunes.  |   |  |   |  |   |  |   |
|  | Confianza con los trabajadores | 5. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande brinda confianza a los trabajadores según las exigencias de la empresa. | X |  | X |  | X |  | X |
|  | Posición ideológica            | 6. La empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande demuestra una posición ideológica a través del servicio que brinda.                         | X |  | X |  | X |  | X |
|  | Postura en las acciones        | 7. La empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande muestra una postura de servicio según la atención que brinda.                               | X |  | X |  | X |  | X |
|  | Trabajo en equipo              | 8. La empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande realiza trabajo en equipo para mejorar la calidad de servicio de la empresa.                | X |  | X |  | X |  | X |
|  | Visión compartida              | 9. Los directivos de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande socializan la visión compartida de la empresa.                            | X |  | X |  | X |  | X |
|  | Valores compartidos            | 10. Los directivos de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua   | X |  | X |  | X |  | X |


|                                 |                                |   |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
|---------------------------------|--------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
|                                 |                                |   | Grande ponen en práctica los valores compartidos de la empresa. |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
| <i>Liderazgo por resultados</i> | Optimización de recursos       | 11. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande optimizan los recursos de la empresa para una mejora calidad de servicio.          | X   |  | X |  | X |  | X |  |  |  |
|                                 | Capacidad organizacional       | 12. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande demuestra capacidad organizacional para mejorar la eficiencia de los trabajadores. | X   |  | X |  | X |  | X |  |  |  |
|                                 | Gestión económica y financiera | 13. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande demuestra capacidad económica y financiera durante el desarrollo de su gestión.    | X   |  | X |  | X |  | X |  |  |  |
|                                 | Transformación de la empresa.  | 14. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande realiza acciones que permiten la transformación de la empresa.                     | X   |  | X |  | X |  | X |  |  |  |



|  |  |  |   |   |  |   |  |   |  |   |  |  |
|--|--|--|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
|  |  |  | 15. El Administrador de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande realiza acciones que permiten la transformación de la empresa. | X |  | X |  | X |  | X |  |  |
|--|--|--|---|---|--|---|--|---|--|---|--|--|

**Grado y Nombre del Experto (a) :**

CONTADOR CON MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA: LEONARDO FAVIO ROJAS PEDRAZA.

  
**Firma del experto (a)**

DNI: 33674711

**Anexo 6:**  
**Ficha de validación a juicio de expertos. Desempeño laboral**  
**Experto 1**

**Título de la tesis:** Estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020  
 Amazonas – 2020

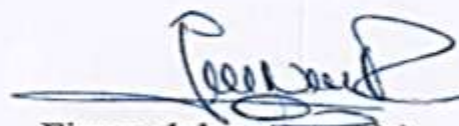
| Variable          | Dimensión          | Indicadores              | Ítems  | Criterios de evaluación                   |    |  |    |                                       |    |   |    | Observaciones y/o recomendaciones |
|-------------------|--------------------|--------------------------|--|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
|                   |                    |                          |  | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítem |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                                   |
|                   |                    |                          |  | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                   |
| Desempeño laboral | Calidad de trabajo | Iniciativa laboral       | 1. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande muestran iniciativa laboral                                   | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                   |                    | Capacidad de escucha     | 2. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande muestran capacidad de escucha                                 | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                   |                    | Formas de atención       | 3. La empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande emplea diferentes formas de atención a los clientes                                | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                   |                    | Actuación con eficiencia | 4. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande actúan con eficiencia durante el desarrollo de sus funciones. | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |

|                          |   |  |   |  |   |  |   |  |   |  |
|--------------------------|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
|                          | Buen trato al cliente                         | 5. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande dan buen trato al cliente                                   | X |  | X |  | X |  | X |  |
| <i>Trabajo en equipo</i> | Participación en actividades de planificación | 6. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande, participan activamente en las actividades de planificación | X |  | X |  | X |  | X |  |
|                          | Capacidad de integración                      | 7. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande muestran capacidad de integración en su desempeño laboral.  | X |  | X |  | X |  | X |  |
|                          | Socialización de ideas                        | 8. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande socializan sus ideas en los equipos de trabajo              | X |  | X |  | X |  | X |  |
|                          | Respeto a las normas institucionales          | 9. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande demuestran respeto a las normas institucionales             | X |  | X |  | X |  | X |  |
|                          | Participación en actividades conjuntas        | 10. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande demuestran participación en actividades conjuntas          | X |  | X |  | X |  | X |  |
| <i>Compromiso</i>        | Participación en reuniones                    | 11. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande participan en reuniones convocadas                         | X |  | X |  | X |  | X |  |

|  |                                  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |
|--|----------------------------------|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
|  | Respuesta a los mensajes         | 12. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande dan respuesta a los mensajes enviados de manera asertiva   | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  | Compromisos asumidos             | 13. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande asumen compromisos institucionales                         | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  | Participación en horarios extras | 14. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande participan en horarios extras a favor de la institución    | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  | Solución a los problemas         | 15. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande dan solución a los problemas según sus funciones laborales | X |  | X |  | X |  | X |  |

**Grado y Nombre del Experto (a) :**

ADMINISTRADORA DE EMPRESAS CON MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA - MG. JAZANIA NIÑO RODRIGUEZ.



**Firma del experto (a)**

DNI: 70077678

**Ficha de validación a juicio de expertos. Desempeño laboral  
Experto 2**

**Título de la tesis:** Estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020  
Amazonas – 2020

| Variable          | Dimensión          | Indicadores              | Ítems   | Criterios de evaluación                   |    |  |    |                                       |    |   |    | Observaciones y/o recomendaciones |
|-------------------|--------------------|--------------------------|---|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
|                   |                    |                          |   | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítem |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                                   |
|                   |                    |                          |   | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                   |
| Desempeño laboral | Calidad de trabajo | Iniciativa laboral       | 16. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande muestran iniciativa laboral                                   | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                   |                    | Capacidad de escucha     | 17. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande muestran capacidad de escucha                                 | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                   |                    | Formas de atención       | 18. La empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande emplea diferentes formas de atención a los clientes                                | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                   |                    | Actuación con eficiencia | 19. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande actúan con eficiencia durante el desarrollo de sus funciones. | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |

|                          |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--------------------------|---|---|--|---|---|---|---|---|---|---|
|                          | Buen trato al cliente                         | 20. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande dan buen trato al cliente                                   | X  |   | X |   | X |   | X |   |
| <i>Trabajo en equipo</i> | Participación en actividades de planificación | 21. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande, participan activamente en las actividades de planificación | X  |   | X |   | X |   | X |   |
|                          | Capacidad de integración                      | 22. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande muestran capacidad de integración en su desempeño laboral.  | X  |   | X |   | X |   | X |   |
|                          | Socialización de ideas                        | 23. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande socializan sus ideas en los equipos de trabajo              | X  |   | X |   | X |   | X |   |
|                          | Respeto a las normas institucionales          | 24. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande demuestran respeto a las normas institucionales             | X  |   | X |   | X |   | X |   |
|                          | Participación en actividades conjuntas        | 25. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande demuestran participación en actividades conjuntas           | X  |   | X |   | X |   | X |   |
|                          | <i>Compromiso</i>                             | Participación en reuniones  | 26. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande participan en reuniones convocadas | X |   | X |   | X |   | X |

|  |                                  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |
|--|----------------------------------|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
|  | Respuesta a los mensajes         | 27. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande dan respuesta a los mensajes enviados de manera asertiva   | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  | Compromisos asumidos             | 28. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande asumen compromisos institucionales                         | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  | Participación en horarios extras | 29. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande participan en horarios extras a favor de la institución    | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  | Solución a los problemas         | 30. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande dan solución a los problemas según sus funciones laborales | X |  | X |  | X |  | X |  |

**Grado y Nombre del Experto (a) :**

DOCTOR EN EDUCACIÓN - DR. HENRY ARMANDO MERA ALARCÓN.

  
Firma del experto (a)

DNI: 33670470

**Ficha de validación a juicio de expertos. Desempeño laboral  
Experto 3**

**Título de la tesis:** Estilo de liderazgo del administrador y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC. de la ciudad de Bagua Grande, Utcubamba, Amazonas – 2020  
Amazonas – 2020

| Variable          | Dimensión          | Indicadores              | Ítems   | Criterios de evaluación                   |    |  |    |                                       |    |   |    | Observaciones y/o recomendaciones |
|-------------------|--------------------|--------------------------|---|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|-----------------------------------|
|                   |                    |                          |   | Relación entre la variable y la dimensión |    | Relación entre la dimensión y el indicador |    | Relación entre el indicador y el ítem |    | Relación entre el ítem y la opción de respuesta |    |                                   |
|                   |                    |                          |   | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |                                   |
| Desempeño laboral | Calidad de trabajo | Iniciativa laboral       | 31. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande muestran iniciativa laboral                                   | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                   |                    | Capacidad de escucha     | 32. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande muestran capacidad de escucha                                 | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                   |                    | Formas de atención       | 33. La empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande emplea diferentes formas de atención a los clientes                                | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |
|                   |                    | Actuación con eficiencia | 34. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande actúan con eficiencia durante el desarrollo de sus funciones. | X   |    | X  |    | X                                     |    | X   |    |                                   |



|                          |   |   |   |  |   |  |   |  |   |  |
|--------------------------|---|---|---|--|---|--|---|--|---|--|
|                          | Buen trato al cliente                         | 35. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande dan buen trato al cliente                                   | X |  | X |  | X |  | X |  |
| <i>Trabajo en equipo</i> | Participación en actividades de planificación | 36. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande, participan activamente en las actividades de planificación | X |  | X |  | X |  | X |  |
|                          | Capacidad de integración                      | 37. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande muestran capacidad de integración en su desempeño laboral.  | X |  | X |  | X |  | X |  |
|                          | Socialización de ideas                        | 38. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande socializan sus ideas en los equipos de trabajo              | X |  | X |  | X |  | X |  |
|                          | Respeto a las normas institucionales          | 39. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande demuestran respeto a las normas institucionales             | X |  | X |  | X |  | X |  |
|                          | Participación en actividades conjuntas        | 40. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande demuestran participación en actividades conjuntas           | X |  | X |  | X |  | X |  |
|                          | Participación en reuniones                    | 41. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande participan en reuniones convocadas                          | X |  | X |  | X |  | X |  |
| <i>Compromiso</i>        |   |   |   |  |   |  |   |  |   |  |

|  |                                  |  |   |  |   |  |   |  |   |  |
|--|----------------------------------|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
|  | Respuesta a los mensajes         | 42. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande dan respuesta a los mensajes enviados de manera asertiva   | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  | Compromisos asumidos             | 43. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande asumen compromisos institucionales                         | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  | Participación en horarios extras | 44. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande participan en horarios extras a favor de la institución    | X |  | X |  | X |  | X |  |
|  | Solución a los problemas         | 45. Los colaboradores de la empresa Inversiones Corralito SAC., de Bagua Grande dan solución a los problemas según sus funciones laborales | X |  | X |  | X |  | X |  |

**Grado y Nombre del Experto (a) :**

CONTADOR CON MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA: LEONARDO FAVIO ROJAS PEDRAZA.

  
**Firma del experto (a)**

DNI: 33674711

Anexo 7

Operacionalización de las variables.

| Variables                | Dimensión                        | Indicadores                      | Items | Instrum.     |
|--------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------|--------------|
| Estilo de liderazgo      | Liderazgo de influencia          | · Don de comunicación            | 5     | Cuestionario |
|                          |                                  | · Capacidad de convencimiento    |       |              |
|                          |                                  | · Protagonismo                   |       |              |
|                          |                                  | · Búsqueda de objetivos comunes  |       |              |
|                          |                                  | · Confianza con los trabajadores |       |              |
|                          | Liderazgo estratégico            | · Posición ideológica            | 5     |              |
|                          |                                  | · Postura en las acciones        |       |              |
|                          |                                  | · Trabajo en equipo              |       |              |
|                          |                                  | · Visión compartida              |       |              |
|                          |                                  | · Valores compartidos            |       |              |
| Liderazgo por resultados | · Optimización de recursos       | 5                                |       |              |
|                          | · Gestión de bienes y materiales |                                  |       |              |
|                          | · Capacidad organizacional       |                                  |       |              |
|                          |                                  | · Gestión económica y financiera |       |              |
|                          |                                  | · Transformación de la empresa.  |       |              |

Variable 2: Desempeño laboral

| Variables | Dimensión           | Indicadores          | Items | Instrum. |
|-----------|---------------------|----------------------|-------|----------|
|           | Calidad del trabajo | · Iniciativa laboral |       |          |

|                              |                                     |   |   |              |
|------------------------------|-------------------------------------|---|---|--------------|
| <b>Desempeño<br/>laboral</b> |                                     | · Capacidad de<br>escucha                         | 5 | Cuestionario |
|                              |                                     | · Formas de<br>atención                           |   |              |
|                              |                                     | · Actuación con<br>eficacia                       |   |              |
|                              |                                     | · Buen trato al<br>cliente                        |   |              |
|                              | <b>Trabajo en<br/>equipo</b>        | · Participación<br>en actividades<br>planificadas |   |              |
|                              |                                     | · Capacidad de<br>integración                     | 5 |              |
|                              |                                     | · Socialización<br>de ideas                       |   |              |
|                              |                                     | · Respeto a las<br>normas de<br>trabajo           |   |              |
|                              |                                     | · Participación<br>en actividades<br>conjuntas    |   |              |
|                              | <b>Compromiso<br/>institucional</b> | · Participación<br>en reuniones                   | 5 |              |
|                              |                                     | · Respuesta a<br>los mensajes                     |   |              |
|                              |                                     | · Compromisos<br>asumidos                         |   |              |
|                              |                                     | · Participación<br>en horarios<br>extras          |   |              |
|                              |                                     | · Solución a los<br>problemas.                    |   |              |

Anexo 8

Tablas y figuras de frecuencia por indicadores

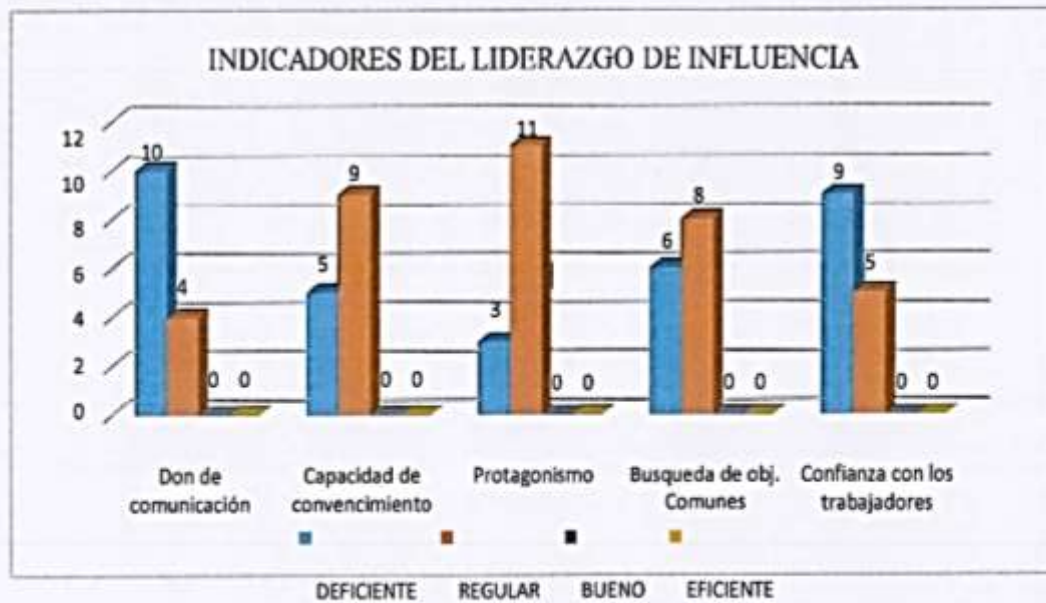
VARIABLE: ESTILO DE LIDERAZGO

DIMENSIÓN: LIDERAZGO DE INFLUENCIA

Tabla 1. Indicadores del liderazgo de influencia

| NIVELES    | Don de comunicación | Capacidad de convencimiento | Protagonismo | Búsqueda de objetivos Comunes | Confianza con los trabajadores |
|------------|---------------------|-----------------------------|--------------|-------------------------------|--------------------------------|
| DEFICIENTE | 10                  | 5                           | 3            | 6                             | 9                              |
| REGULAR    | 4                   | 9                           | 11           | 8                             | 5                              |
| BUENO      | 0                   | 0                           | 0            | 0                             | 0                              |
| EFICIENTE  | 0                   | 0                           | 0            | 0                             | 0                              |
| TOTAL      | 14                  | 14                          | 14           | 14                            | 14                             |

Figura 1. Indicadores del liderazgo de influencia

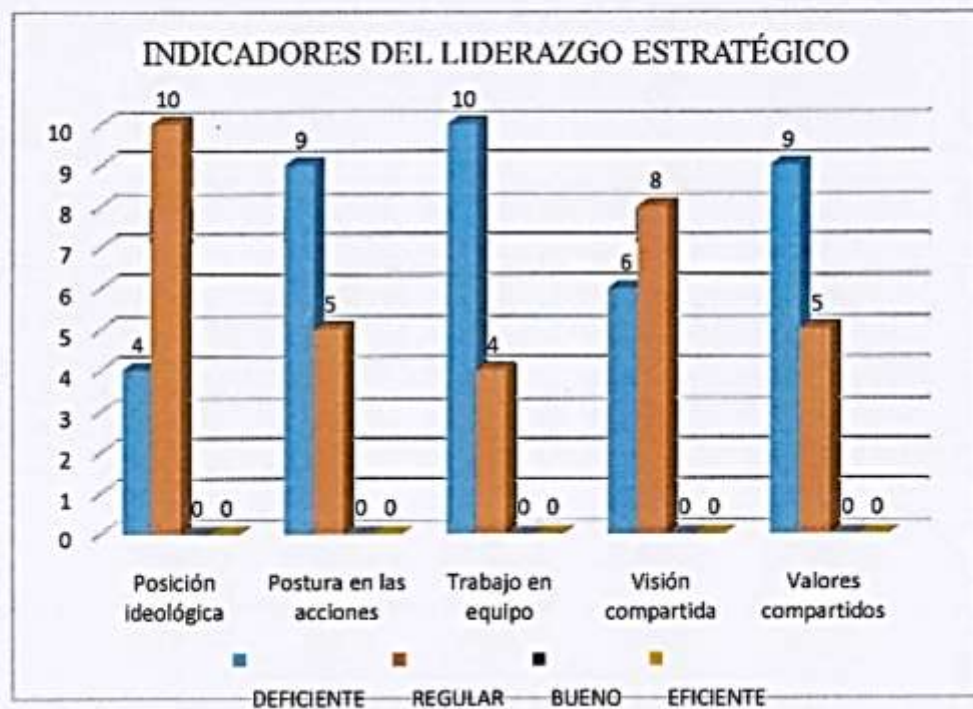


## DIMENSIÓN: LIDERAZGO ESTRATÉGICO

**Tabla 2. Indicadores del liderazgo estratégico**

| NIVELES    | Posición ideológica | Postura en las acciones | Trabajo en equipo | Visión compartida | Valores compartidos |
|------------|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| DEFICIENTE | 4                   | 9                       | 10                | 6                 | 9                   |
| REGULAR    | 10                  | 5                       | 4                 | 8                 | 5                   |
| BUENO      | 0                   | 0                       | 0                 | 0                 | 0                   |
| EFICIENTE  | 0                   | 0                       | 0                 | 0                 | 0                   |
| TOTAL      | 14                  | 14                      | 14                | 14                | 14                  |

**Figura 2. Indicadores del liderazgo estratégico**



## DIMENSIÓN: LIDERAZGO POR RESULTADOS

**Tabla 3. Indicadores del liderazgo por resultados**

| NIVELES    | Optimización de recursos | Gestión de bienes y materiales | Capacidad organizacional | Gestión económica y financiera | Transformación de la empresa |
|------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| DEFICIENTE | 8                        | 2                              | 5                        | 1                              | 3                            |
| REGULAR    | 6                        | 12                             | 9                        | 13                             | 11                           |
| BUENO      | 0                        | 0                              | 0                        | 0                              | 0                            |
| EFICIENTE  | 0                        | 0                              | 0                        | 0                              | 0                            |
| TOTAL      | 14                       | 14                             | 14                       | 14                             | 14                           |

**Figura 3. Indicadores del liderazgo por resultados**



## Tablas y figuras de frecuencia por indicadores

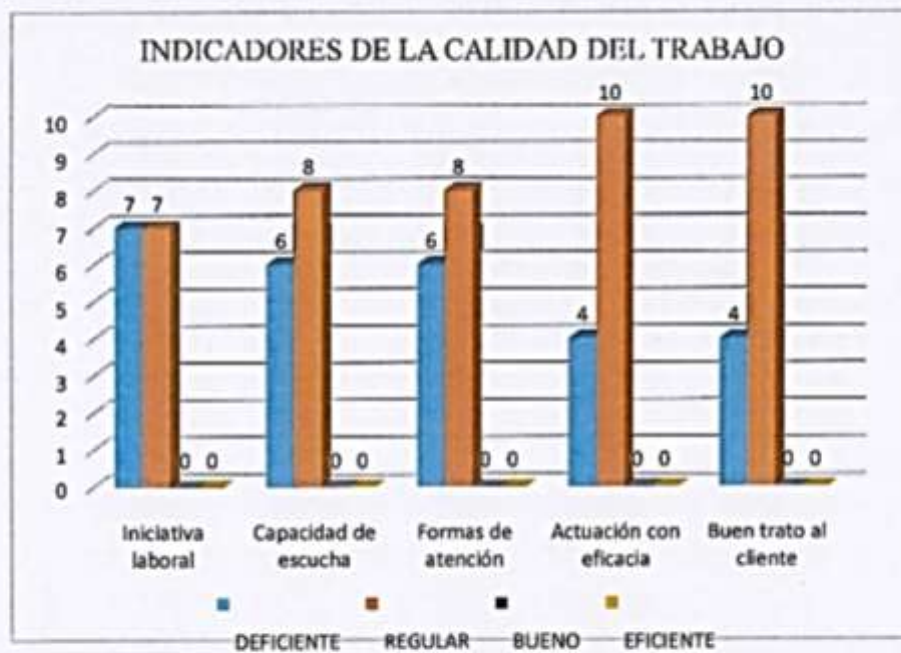
**VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

**DIMENSIÓN: Calidad del trabajo**

**Tabla 4. Indicadores de la calidad del trabajo**

| NIVELES    | Iniciativa laboral | Capacidad de escucha | Formas de atención | Actuación con eficacia | Buen trato al cliente |
|------------|--------------------|----------------------|--------------------|------------------------|-----------------------|
| DEFICIENTE | 7                  | 6                    | 6                  | 4                      | 4                     |
| REGULAR    | 7                  | 8                    | 8                  | 10                     | 10                    |
| BUENO      | 0                  | 0                    | 0                  | 0                      | 0                     |
| EFICIENTE  | 0                  | 0                    | 0                  | 0                      | 0                     |
| TOTAL      | 14                 | 14                   | 14                 | 14                     | 14                    |

**Figura 4. Indicadores de la calidad del trabajo**



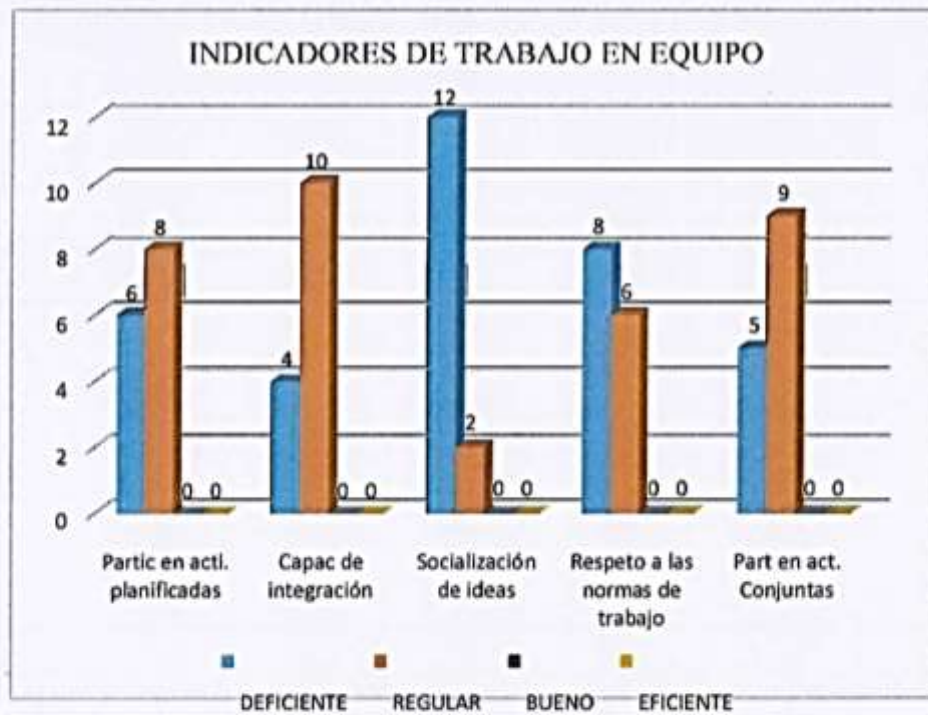


## DIMENSIÓN: Trabajo en equipo

**Tabla 5. Indicadores del trabajo en equipo**

| NIVELES    | Partic en acti. planificadas | Capac de integración | Socialización de ideas | Respeto a las normas de trabajo | Part en act. Conjuntas |
|------------|------------------------------|----------------------|------------------------|---------------------------------|------------------------|
| DEFICIENTE | 6                            | 4                    | 12                     | 8                               | 5                      |
| REGULAR    | 8                            | 10                   | 2                      | 6                               | 9                      |
| BUENO      | 0                            | 0                    | 0                      | 0                               | 0                      |
| EFICIENTE  | 0                            | 0                    | 0                      | 0                               | 0                      |
| TOTAL      | 14                           | 14                   | 14                     | 14                              | 14                     |

**Figura 5. Indicadores del trabajo en equipo**



## DIMENSIÓN: Compromiso institucional

**Tabla 6. Indicadores del compromiso institucional**

| NIVELES    | Participación en reuniones | Respuesta a los mensajes | Compromisos asumidos | Participación en horarios extras | Solución a los problemas |
|------------|----------------------------|--------------------------|----------------------|----------------------------------|--------------------------|
| DEFICIENTE | 9                          | 7                        | 7                    | 12                               | 8                        |
| REGULAR    | 5                          | 7                        | 7                    | 2                                | 6                        |
| BUENO      | 0                          | 0                        | 0                    | 0                                | 0                        |
| EFICIENTE  | 0                          | 0                        | 0                    | 0                                | 0                        |
| TOTAL      | 14                         | 14                       | 14                   | 14                               | 14                       |

**Figura 6. Indicadores del compromiso institucional**

