



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores en Garage
Clínica Automotriz, Chiclayo 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Bach. Fiestas Tello Ruth Isamar

<https://orcid.org/0000-0001-7149-3429>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

<https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

**Pimentel – Perú
2024**

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN
GARAGE CLÍNICA AUTOMOTRIZ, CHICLAYO 2023**

**Asesor (a) : Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma**

**Presidente (a) : Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre Completo Firma**

**Secretario (a) : Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma**

**Vocal : Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma**

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresada** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN GARAGE CLÍNICA AUTOMOTRIZ, CHICLAYO 2023

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Fiestas Tello Ruth Isamar	DNI: 71746090	
----------------------------------	---------------	---

Pimentel, 20 de febrero de 2024

NOMBRE DEL TRABAJO

**Liderazgo y desempeño laboral de los co
laboradores en Garage Clínica Automotri
z, Chiclayo 2023**

AUTOR

Ruth Isamar Fiestas Tello

RECuento DE PALABRAS

12081 Words

RECuento DE CARACTERES

68648 Characters

RECuento DE PÁGINAS

41 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

80.7KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 26, 2024 3:07 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 26, 2024 3:07 PM GMT-5

● **24% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre, pues sin ella no lo hubiera logrado. Su bendición a diario a lo largo de mi vida me protege, por sus consejos, su apoyo incondicional, me ha llevado por el camino del bien. Por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor madre mía, te amo.

AGRADECIMIENTO

A MI MADRE

Has sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, eres quien estuvo siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Hoy cuando concluyo mis estudios, te dedico este logro, como una meta más conquistada. Orgullosa de tenerte como mi madre y que estés a mi lado en este momento tan importante.

A MIS HERMANOS

Gracias por su apoyo, cariño y por estar en los momentos más importantes de mi vida. Este logro también es de ustedes.

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo general Determinar la relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023. El estudio fue básico, con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y con diseño no experimental. Se elaboraron cuestionarios en base a las teorías de estudio, los instrumentos fueron confiables a través de Alfa de Cronbach y fueron validados por expertos. Para el estudio de las variables, los instrumentos de recolección de datos fueron respondidos por 28 colaboradores, llegando a las siguientes conclusiones, se identificó una correlación moderada ($r = 0.630$) entre el liderazgo y el desempeño laboral en una empresa automotriz, con una significancia (0.003) que indica una influencia positiva y significativa del estilo de liderazgo en el rendimiento de los equipos. Esto sugiere que las técnicas y cualidades de liderazgo ejercen un impacto mediano en la productividad y calidad del trabajo de los empleados, resaltando la importancia de las estrategias de liderazgo en la eficiencia organizacional. También se revela una preferencia por el liderazgo transformacional (4.53), seguido por el transaccional (4.12) y el laissez-faire (3.97), siendo el liderazgo por resultados el menos valorado (3.2). Este patrón indica una relación positiva entre los estilos de liderazgo examinados y el rendimiento laboral, resaltando una menor valoración del liderazgo orientado a resultados.

Palabras clave: Liderazgo, estilos de liderazgo, desempeño laboral

ABSTRACT

The general objective of the thesis was to determine the relationship between Leadership and the work performance of collaborators at Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023. The study was basic, with a quantitative approach, correlational level and with a non-experimental design. Questionnaires were developed based on the study theories, the instruments were reliable through Cronbach's Alpha and were validated by experts. For the study of the variables, the data collection instruments were answered by 28 collaborators, reaching the following conclusions, a moderate correlation ($r = 0.530$) was identified between leadership and job performance in an automotive company, with a significance (0.004) indicating a positive and significant influence of leadership style on team performance. This suggests that leadership techniques and qualities exert a medium impact on the productivity and quality of employees' work, highlighting the importance of leadership strategies in organizational efficiency. A preference is also revealed for transformational leadership (4.53), followed by transactional (4.12) and laissez-faire (3.97), with results-based leadership being the least valued (3.2). This pattern indicates a positive relationship between the leadership styles examined and job performance, highlighting a lower valuation of results-oriented leadership.

Keywords: Leadership, leadership styles, job performance

INDICE

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Formulación del problema	23
1.3. Hipótesis	23
1.4. Objetivos	23
1.5. Teorías relacionadas al tema	24
II. MATERIAL Y MÉTODO	37
2.1. Tipo y diseño de investigación	37
2.2. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección	42
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.4. Procedimiento de análisis de datos	43
2.5. Criterios éticos	44
III. RESULTADOS	45
3.1. Resultados	45
3.2. Discusión	51
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
4.1. Conclusiones	55
4.2. Recomendaciones	56
REFERENCIAS	58
ANEXOS	65

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.Operacionalización de variable independiente	39
Tabla 2.Operacionalización de la variable dependiente	41
Tabla 3.Nivel de desempeño laboral	46
Tabla 4.Pruebas de normalidad	47
Tabla 5.Correlación entre variables	47
Tabla 6.Correlación entre la dimensión liderazgo transformacional y desempeño laboral	48
Tabla 7.Correlación entre la dimensión liderazgo transaccional y desempeño laboral	48
Tabla 8.Correlaciones entre la dimensión liderazgo laissez faire con el desempeño laboral	49
Tabla 9.Correlaciones entre la dimensión liderazgo por resultados con el desempeño laboral	50

INDICE D DE FIGURAS

Ilustración 1.Promedio de las dimensiones de la variable liderazgo	45
Ilustración 2.Nivel de desempeño laboral	46

I. INTRODUCCIÓN

En la industria de servicios automotrices, el liderazgo juega un rol crucial al influenciar directamente el ambiente laboral y, por ende, el desempeño de los empleados. Líderes efectivos en este sector no solo deben poseer conocimientos técnicos, sino también habilidades para motivar y dirigir equipos hacia la consecución de objetivos de alta calidad y eficiencia en el servicio.

El desempeño laboral en las empresas de servicios automotrices es esencial para mantener la satisfacción del cliente y la competitividad en el mercado. Un liderazgo efectivo fomenta la innovación y la mejora continua, elementos vitales en un sector donde la tecnología y las expectativas de los clientes evolucionan rápidamente.

La relación entre liderazgo y desempeño laboral es evidente en cómo los líderes gestionan los recursos, promueven un clima de trabajo positivo y establecen claras líneas de comunicación. En un entorno tan dinámico como el automotriz, los líderes deben adaptarse a los cambios y guiar a sus equipos a través de ellos, asegurando que la empresa no solo sobreviva, sino que prospere, por tanto, invertir en el desarrollo de liderazgo dentro de las empresas de servicios automotrices puede resultar en mejoras significativas en el desempeño laboral. Esto no solo se traduce en una mayor productividad y eficiencia operativa, sino también en una mejora de la moral del equipo y en la retención del talento, factores que contribuyen directamente al éxito a largo plazo de la empresa

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional

La relación entre líderes y empleados juega un papel crucial en el logro de metas y la eficiencia organizacional. A pesar de que investigaciones en el campo de la gestión de recursos humanos sugieren que las prácticas de liderazgo pueden mejorar la satisfacción laboral, la existencia de una relación causal directa entre estas variables es difícil de establecer debido a posibles problemas de endogeneidad. Para abordar este tema, se inicia proporcionando un marco teórico que explica las razones y formas en que el liderazgo transformacional y transaccional podría incrementar el bienestar en el trabajo. Posteriormente, se investiga la conexión entre las prácticas de liderazgo y la satisfacción de los empleados mediante el análisis de datos de un experimento de campo aleatorio de un año de duración, que incluyó a líderes y empleados de diversas organizaciones de los sectores público y privado en Dinamarca. Los resultados principales indican que, si bien la capacitación en liderazgo por sí misma no tiene un efecto directo en el cambio de la satisfacción laboral, las alteraciones en las prácticas de liderazgo (específicamente en liderazgo transformacional y el reconocimiento verbal) promovidas por dicha formación tienen una correlación positiva con mejoras en el bienestar de los empleados (An et al., 2019).

La creciente inversión de las organizaciones en Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) ha promovido la integración de herramientas de comunicación digital en el entorno laboral. Desde este enfoque de interacción virtual, las formas innovadoras de liderazgo desempeñan un papel esencial en la percepción que tienen los empleados sobre su satisfacción en el trabajo. Dentro de este contexto, existe una correlación entre los estilos de liderazgo adoptados y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. (Bedoya, 2021).

En cada sector industrial, las organizaciones se enfrentan a desafíos relacionados con la gestión, organización, personal y liderazgo. Dentro de este contexto, la importancia de adoptar un enfoque de liderazgo efectivo es crucial para el desarrollo y éxito continuo de la empresa. Un aspecto vital para mejorar la eficacia en el sector de la construcción es la necesidad de capacitar a los líderes de las

empresas en competencias de gestión. Países en desarrollo, como India, muestran una urgente demanda de liderazgo en el sector de la construcción, debido a aspectos como la organización y ejecución de proyectos, gestión, recompensa, lealtad corporativa y comunicación eficiente. La satisfacción de los empleados juega un rol determinante en la entrega de trabajo de alta calidad para alcanzar un rendimiento empresarial superior. Los estilos de liderazgo ejercen una influencia significativa en los niveles de satisfacción y lealtad del personal. La falta de liderazgo efectivo es una de las principales causas de la disminución en los niveles de satisfacción y lealtad dentro del sector de la construcción (Nidadhavolu, 2018).

La importancia del liderazgo en las organizaciones es fundamental, ya que implica la formulación de visión, propósitos y objetivos, así como el desarrollo de estrategias y políticas para su cumplimiento. La necesidad de liderazgo se ha intensificado en el entorno laboral actual, que es más desafiante, riguroso y centrado en sí mismo que nunca. La ausencia de liderazgo efectivo puede llevar a las empresas a enfrentar problemas como prácticas no éticas, alta tasa de rotación de personal y un desempeño financiero deficiente. El objetivo principal de cualquier empresa es lograr sus metas establecidas, lo que destaca la necesidad de contar con líderes altamente capacitados capaces de liderar y motivar a los empleados de manera efectiva (Samita, 2022).

Nivel Nacional

Actualmente, las evaluaciones del rendimiento laboral en las organizaciones deben enfocarse en identificar carencias en las habilidades de los empleados en cargos administrativos, con el propósito de desarrollar estrategias que refuercen y mejoren estas habilidades. El objetivo de estas medidas es fomentar el alcance de metas y resultados ya definidos, incentivando comportamientos positivos hacia la consecución de estos objetivos mediante la creación de motivaciones adecuadas (Pashanasi, 2021).

Delgado et al. (2020) señalan que las demandas del mundo actual y la presión laboral a la que se enfrentan los trabajadores pueden mermar el rendimiento laboral, ya que los incentivos de motivación proporcionados por las organizaciones a menudo no se alinean con las metas organizacionales.

Según Pariona et al. (2021), el desempeño laboral deficiente, causado por una motivación insuficiente en el lugar de trabajo, representa un problema significativo para muchas organizaciones. La falta de motivación en los empleados puede llevar a una reducción en su compromiso y productividad, evidenciado en una calidad de trabajo inferior, incremento del absentismo, desinterés por las tareas asignadas y un descenso en la consecución de objetivos. Además, un ambiente laboral desmotivado puede deteriorar la moral del equipo, afectando la retención de talentos y la imagen de la empresa. Por ello, es crucial abordar la motivación laboral para mejorar el rendimiento y cultivar un entorno laboral positivo.

A nivel local

En el sector de servicios automotrices, la empresa en estudio enfrenta un desafío significativo debido a un bajo desempeño laboral, originado por un estilo de liderazgo inadecuado. Los líderes de la empresa han adoptado un enfoque autoritario, limitando la comunicación bidireccional y desmotivando al personal. Esta situación ha llevado a una disminución en la eficiencia operativa, errores frecuentes en el mantenimiento y reparación de vehículos y una tasa de satisfacción del cliente notablemente baja. La falta de empoderamiento y reconocimiento ha erosionado la moral del equipo, resultando en altos niveles de estrés y una elevada rotación de personal. La incapacidad de los líderes para adaptarse a un estilo más participativo y de apoyo ha obstaculizado la capacidad de la empresa para responder eficazmente a las demandas del mercado y mantenerse competitiva en la industria de servicios automotrices.

Entre los antecedentes se tienen los trabajos de Guamán y Quinde (2022) quien tuvo como objetivo explorar cómo los estilos de liderazgo afectan el rendimiento laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda. en Ambato, Tungurahua. El estudio fue básico, correlacional con diseño no experimental, se tomó en cuenta como población a 326 empleados. Se examinaron tres estilos de liderazgo predominantes, utilizando como marco teórico el Modelo de Rango Total de Liderazgo de Bass y Avolio y la Teoría de Competencias Laborales de Pereda y Berrocal. Se encontró

que el liderazgo transformacional es el más prevalente. La investigación, que aplicó análisis factoriales y pruebas piloto, reveló una correlación media positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, discutiendo las implicaciones de estos hallazgos.

Quismalin y Vega (2021) tuvieron como objetivo determinar el impacto de los estilos de liderazgo de los jefes departamentales en el rendimiento laboral de la institución. Desde un punto de vista metodológico se utilizó un enfoque cualitativo y descriptivo, y a través de análisis documental y cuestionarios, busca identificar los estilos de liderazgo predominantes y su influencia en la productividad de los empleados. La población estuvo constituida de manera principal por 45 empleados. Los hallazgos indican que el liderazgo consultivo es el más extendido, favoreciendo la interacción positiva entre supervisores y empleados, lo que se traduce en un alto rendimiento laboral en un 55% de los participantes. La investigación subraya la importancia de un liderazgo inclusivo para mejorar los resultados organizacionales y la calidad del servicio al cliente.

García y Montufar (2022) tuvieron como objetivo determinar el impacto del liderazgo institucional en el rendimiento laboral del personal docente y administrativo en la Universidad Técnica de Cotopaxi, Como metodología se utilizó un enfoque cuantitativo y métodos estadísticos para analizar la relación entre las variables. Se empleó una encuesta en línea dirigida a 215 individuos que fueron tomados como muestra. Basándose en estrategias de muestreo previas y adaptadas al contexto de la investigación. Los resultados, analizados con SPSS y mediante la prueba del chi-cuadrado, indican un liderazgo y desempeño medio-alto, confirmando la hipótesis de que el liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral.

Delgado (2022) reconoce que el liderazgo transformacional crea un entorno de trabajo óptimo, promoviendo cooperación, iniciativa y un desempeño laboral superior hacia la consecución de metas comunes. El estudio tuvo como objetivo general examinar diversos estilos de liderazgo que eleven el rendimiento de los empleados en las organizaciones, evaluando los efectos de su implementación. Se siguió un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, con diseño no experimental. Se utilizó una

muestra de 98 participantes de un Programa de Formación en Liderazgo virtual de 2021, y mediante la aplicación del cuestionario MLQ para analizar la influencia de los estilos de liderazgo, se descubrió que el liderazgo transformacional, ampliamente adoptado por los participantes, mejora significativamente el rendimiento laboral. Los hallazgos, respaldados por entrevistas, sugieren que, aunque este enfoque de liderazgo requiere más tiempo, produce resultados duraderos y un notable aumento en el rendimiento de los colaboradores.

Cevallos y Torres (2019) tuvieron como objetivo entender cómo los estilos de liderazgo se relacionan con el rendimiento laboral en una empresa. Se siguió un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, con diseño no experimental. Para la configuración del marco teórico se utilizó la clasificación de Kurt Lewin de liderazgo autocrático, democrático y laissez-faire. Se tomo como muestra a 205 empleados mediante el test de liderazgo de Lewin. Los hallazgos revelan una predominancia del estilo democrático, asociado con mejores niveles de rendimiento, sugiriendo una relación significativa entre el tipo de liderazgo ejercido y el desempeño laboral del personal.

Vargas (2019) tuvo como objetivo general determinar cómo el liderazgo autoritario se relaciona con el rendimiento laboral en el área comercial de una entidad financiera en Quito, destacando la importancia de adaptarse a la era digital y a la innovación. Se siguió un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, con diseño no experimental. Se tomo como muestra. 100 colaboradores de la entidad financiera, los cuales respondieron de manera libre cuestionarios en escala de likert. El estudio detalla que las características del excesivo uso de la autoridad como estilo de liderazgo genera bajas perspectivas e influencias en el desempeño de los colaboradores, sugiriendo que los empleados prefieren una influencia positiva en base a motivación y ejemplo de los lideres.

Guillen (2021) tuvo como objetivo general explorar la conexión entre el liderazgo y el rendimiento laboral en VASCOR, empleando un diseño cuantitativo y correlacional. Se utilizó un censo completo del equipo de Vascor, considerando a 100 elementos muestrales, recopilando datos mediante cuestionarios en escala de Likert. La fiabilidad de los instrumentos quedó demostrada por los valores

de Alfa de Cronbach, siendo 0.80 y 0.93 para cada variable respectivamente. Se descubrió una correlación positiva significativa entre liderazgo y rendimiento laboral, validando la hipótesis de una relación sustancial entre ambas variables en el contexto de VASCOR en Villa el Salvador, Lima, durante el año 2020.

Chirinos y Contreras (2021) tuvieron como objetivo general examinar cómo los estilos de liderazgo influyen en el rendimiento laboral en el sector defensa de Lima Metropolitana durante el año 2021. Desde el punto de vista metodológico se utilizó el enfoque cuantitativo, con una investigación correlacional, no experimental y transversal, se evaluó a 378 servidores públicos. Los resultados revelaron que el liderazgo transformacional es el más común, seguido por el transaccional y el trascendental, mostrando una correlación débil pero directamente proporcional entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral. Se concluye con recomendaciones para mejorar la gestión de liderazgo en el sector.

Meza (2023) tuvieron como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el rendimiento laboral en una empresa, se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional descriptivo. Se analizó una muestra de 54 trabajadores mediante cuestionarios validados y con alta fiabilidad. Los resultados indicaron una percepción positiva del liderazgo directivo y un alto rendimiento laboral, demostrando una relación significativa y positiva entre ambos. Esto subraya la influencia del liderazgo directivo en el rendimiento óptimo y el logro de objetivos institucionales.

Salcedo (2023) tuvieron como objetivo general identificar los estilos de liderazgo y su relación con el rendimiento laboral en una empresa de Cajamarca. Se siguió un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, con diseño no experimental, se construyeron cuestionarios basados en las teorías, los cuales fueron contestados por 45 colaboradores, se encontró que variaciones en el liderazgo autoritario, democrático y liberal impactan directa o inversamente el rendimiento laboral. Los coeficientes de correlación de Spearman evidenciaron esta relación, destacando la importancia de adaptar el estilo de liderazgo para optimizar la productividad.

Barbaran (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del equipo administrativo de una entidad pública. Se utilizó un enfoque cuantitativo para desarrollar esta tesis, caracterizándose por ser una investigación básica, descriptiva y correlacional, sin intervención experimental y de corte transversal. La muestra incluyó a 135 de los 240 miembros del personal administrativo, seleccionados a través de un muestreo probabilístico aleatorio. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario cuya fiabilidad fue verificada por el Alpha de Cronbach, con valores de 0.904 y 0.836. Mediante el análisis correlacional de Spearman, realizado con el software SPSS versión 24.0, se identificó una fuerte correlación positiva ($r = 0.937$) entre liderazgo transformacional y desempeño laboral, con un nivel de significancia mucho menor que 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y confirmar una relación significativa entre las variables estudiadas para el periodo mencionado.

Melgarejo (2021) determinó la relación entre el liderazgo y el rendimiento de los empleados de una entidad financiera. Se adoptó un enfoque cuantitativo para una investigación básica, de nivel explicativo y diseño no experimental. La investigación incluyó a 26 trabajadores. Los hallazgos revelaron opiniones divididas sobre los estilos de liderazgo: un 34.6% de los encuestados no estuvo de acuerdo con que el gerente demostrara confianza bajo el estilo autocrático; un 46.2% discrepó sobre la justicia del gerente en el estilo democrático; y un 50% no creyó que el gerente fuese indeciso bajo el estilo permisivo. En cuanto al desempeño laboral, un 46.2% de los trabajadores no coincidió en que los objetivos de la organización se alinearan con los suyos, un 38.5% encontró insuficientes los recursos y materiales en su lugar de trabajo, y un 26.9% estuvo en desacuerdo o totalmente en desacuerdo en encontrar soluciones a los problemas laborales. La conclusión es que el liderazgo tiene una influencia notable en el rendimiento laboral de los empleados de la entidad, evidenciado por un análisis estadístico que resultó en una correlación de Pearson de 0.686, indicando una relación moderadamente positiva y una significancia de 0.00.

Guevara (2019) encontraron la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral dentro de una empresa. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo-correlacional, lo cual significa que se observaron y describieron las características de las variables estudiadas sin manipularlas, y se buscó determinar si existía alguna relación entre ellas. El enfoque fue no experimental y transversal, ya que los datos se recopilaron en un único momento en el tiempo. La muestra de estudio incluyó a 30 trabajadores de la empresa. Para la recopilación de datos, se utilizó la técnica de encuesta y un cuestionario basado en escalas de Likert orientadas a evaluar ambas variables. Los resultados mostraron que un 67% de los participantes no estaba de acuerdo con la claridad de la misión empresarial por parte del liderazgo, lo que afectaba su comprensión sobre las directrices recibidas. Sin embargo, un 53% expresó estar satisfecho con su puesto de trabajo, lo que favorecía su permanencia en la empresa a pesar de los obstáculos enfrentados. La conclusión del estudio fue que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L, sugiriendo que mejoras en el liderazgo pueden potenciar el desempeño laboral.

Huamán (2023) identificó la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en un grupo de empleados. Se plantearon dos hipótesis: la primera (H0) sugería la ausencia de una relación directa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de estos empleados, mientras que la segunda (H1) propuso la existencia de dicha relación. La metodología aplicada fue descriptiva y de diseño correlacional, utilizando una encuesta compuesta por 53 preguntas enfocadas en ambas variables de estudio. La población de referencia incluyó a 377 trabajadores, seleccionando una muestra representativa de 222 empleados administrativos de la MPL para el análisis. Para el procesamiento y análisis de los datos recabados, se empleó el software SPSS 25, facilitando la interpretación estadística de los resultados, los cuales se presentaron a través de tablas y gráficos, basados en la información obtenida mediante la encuesta y el cuestionario empleado.

Cornejo (2022) creó un modelo de liderazgo transformacional para elevar la eficacia laboral de los empleados en Konecta, ubicada en Chiclayo, durante el año 2020. Mediante un enfoque descriptivo y proyectivo y un diseño no experimental y transversal, se examinó el problema existente en la mencionada sede de Konecta y se formularon directrices para su mejora mediante el desarrollo de una

estrategia de liderazgo transformacional. La investigación incluyó a 30 trabajadores de la empresa para la recolección de datos, utilizando un cuestionario basado en la teoría que sostiene la importancia del liderazgo transformacional en la promoción de un rendimiento laboral superior y una mayor productividad, alineándose así con los objetivos corporativos. Los resultados revelaron que el 36.7% de los participantes calificó su nivel de rendimiento laboral como medio. La propuesta desarrollada se ajustó a los objetivos definidos para esta investigación.

Rodríguez (2019) tuvo como objetivo evaluar el grado de liderazgo organizacional dentro de una entidad estatal. Se utilizó el método cuantitativo y un diseño de investigación descriptivo, se analizó la perspectiva de todos los colaboradores de la entidad, quienes respondieron a cuestionarios basados en una escala Likert y alineados con la teoría de liderazgo de Goldman (2000). Los resultados indicaron que el liderazgo en la organización es percibido como alto por el 80% de los participantes, mostrando una clara preferencia por un estilo de liderazgo democrático dentro del departamento. En contraste, el estilo de liderazgo autocrático resultó ser el menos común.

Holguín (2019) tuvo como objetivo identificar el estilo de liderazgo predominante y su impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores técnicos del área comercial de Cobra S.A., en Chiclayo. Se adoptó una metodología cuantitativa de tipo causal y aplicada, analizando una muestra de 29 empleados. Se exploraron los estilos de liderazgo según el modelo de Bass y Avolio (2004), que incluye liderazgo transformacional, transaccional y Laissez-faire, a través de un cuestionario de 45 ítems. Para evaluar la satisfacción laboral, se utilizó el modelo de Anaya y Suarez (2004), que contempla ocho dimensiones: diseño del trabajo, realización personal, oportunidades de desarrollo, relaciones sociales y tiempo libre, reconocimiento del desempeño, valoración social del trabajo, recompensas extrínsecas y oportunidades de promoción, utilizando 37 ítems. Los datos recabados se procesaron con el software estadístico SPSS 25. Tras el análisis, se llegó a la conclusión de que no hay una influencia significativa del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral del personal técnico del área comercial de Cobra S.A. en Chiclayo.

Para la justificación se toman los criterios de Ñaupas et al. (2013) quienes expresan que los estudios deben estar sostenidos en teorías visibles en el mundo académico, para efectos de la presente investigación se utilizó la teoría de Bass y Avolio (2004) para el estudio de la variable liderazgo y para

el estudio del desempeño laboral los postulados de Chiavenato y Guzmán (2019). Las teorías permitieron la construcción de los instrumentos de recolección de datos, además permitieron a identificación de las principales dimensiones.

De acuerdo Ñaupas et al. (2013) los estudios deben seleccionar una metodología de investigación que permita la consecución de los objetivos. Para este caso se utilizó una investigación básica con un enfoque cuantitativo con un nivel correlacional. Para los resultados se utilizó la técnica de promedios que permitió lograr los objetivos de investigación.

En palabras de Ñaupas et al. (2013) la justificación social de una tesis permite establecer los beneficios que aporta a la realidad problemática y sociedad. La realización de una tesis que explore la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en una empresa automotriz tiene una justificación social significativa, dado el papel crucial que la industria automotriz juega en la economía global y su impacto en la vida cotidiana de millones de personas.

En este sector, donde la innovación, la eficiencia y la calidad son fundamentales para mantener la competitividad y satisfacer las demandas de seguridad y sostenibilidad de los consumidores, un liderazgo efectivo se convierte en un factor determinante para el éxito. Analizar cómo diferentes estilos de liderazgo afectan el desempeño laboral puede proporcionar insights valiosos para mejorar las prácticas de gestión, fomentar un ambiente de trabajo más motivador y productivo, y en última instancia, contribuir a la creación de vehículos más seguros, fiables y respetuosos con el medio ambiente.

Este estudio no solo tiene el potencial de beneficiar a la empresa automotriz específica objeto de estudio, sino que también puede ofrecer lecciones aplicables a otras compañías del sector e incluso impulsar políticas industriales que promuevan mejores prácticas de liderazgo en toda la industria.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023?

1.3. Hipótesis

H1: Si existe relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.

H0: No existe relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Identificar el tipo de liderazgo que surge en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.

Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.

Determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.

1.5. Teorías relacionadas al tema

1.5.1. Liderazgo

Evans & Lindsay (2008) argumentan que el liderazgo es un fenómeno complejo que implica la capacidad de una persona para influir, motivar y habilitar a otros a contribuir hacia la efectividad y éxito de las organizaciones de las que forman parte. A menudo se entiende como la habilidad de un individuo para dirigir un grupo hacia la consecución de objetivos comunes, mediante la comunicación efectiva, la inspiración y el ejemplo. No se limita a las posiciones de autoridad formal, sino que se puede manifestar en todos los niveles de una organización y en diversos contextos sociales. Un líder efectivo no solo guía a su equipo hacia metas específicas, sino que también fomenta un ambiente que promueve el crecimiento personal y profesional de sus miembros.

Para Navia et al. (2019) existen diferentes estilos de liderazgo, cada uno con sus propias características y enfoques para manejar equipos y situaciones. Estos estilos pueden variar desde el liderazgo autocrático, donde el líder toma decisiones unilaterales, hasta el liderazgo democrático, que implica la participación activa del equipo en el proceso de toma de decisiones. Otros estilos, como el liderazgo transformacional, se centran en inspirar y motivar al equipo hacia la innovación y el cambio, creando una visión compartida del futuro. La elección del estilo de liderazgo más efectivo puede depender de varios factores, incluyendo la naturaleza del equipo, los objetivos organizacionales, y el contexto específico en el que opera la organización.

Además, Mera et al. (2021) el liderazgo efectivo implica el desarrollo de ciertas cualidades personales y habilidades interpersonales, como la empatía, la integridad, la capacidad de resolver conflictos y la habilidad para comunicarse de manera efectiva. Un líder debe ser capaz de entender las necesidades y motivaciones de sus seguidores, estableciendo relaciones basadas en el respeto mutuo y la confianza. Esto no solo mejora la cohesión y el rendimiento del equipo, sino que también contribuye a la creación de una cultura organizacional positiva, donde los miembros se sienten valorados y motivados para alcanzar su máximo potencial. En resumen, el liderazgo es un elemento crucial en el

éxito de cualquier organización, requiriendo una mezcla de habilidades interpersonales, conocimiento, y la capacidad para adaptarse y responder a los desafíos emergentes.

1.5.1.1. Líder

Para Murrieta y Baño (2017) el concepto de líder abarca mucho más que la simple posición de una persona al frente de un grupo u organización. Un líder es aquel individuo que, por sus cualidades personales, habilidades y comportamiento, logra influir en las actitudes y acciones de otras personas. Esta influencia se ejerce no solo por la autoridad formal que pueda tener, sino por el respeto, la admiración y la credibilidad que inspira en los demás. Los líderes son vistos como referentes dentro de sus comunidades o equipos, capaces de motivar, guiar y dirigir hacia la consecución de objetivos comunes.

Petrone (2020) indica que la capacidad de liderazgo no se limita a un entorno laboral u organizacional, sino que se extiende a cualquier ámbito donde sea necesario movilizar a un grupo hacia una meta. Los líderes destacan por su visión, su capacidad para resolver problemas de manera creativa y su habilidad para comunicarse efectivamente. Además, poseen una fuerte conciencia de sí mismos, comprenden sus fortalezas y limitaciones, y trabajan constantemente en su desarrollo personal y profesional. La empatía, la capacidad para escuchar y entender a los demás, y la integridad son también rasgos distintivos de un líder eficaz.

En el contexto actual, el concepto de líder ha evolucionado para incluir la capacidad de adaptarse a cambios rápidos y manejar situaciones complejas con agilidad. Un líder moderno se caracteriza por su habilidad para fomentar la innovación, promover la diversidad y la inclusión, y enfrentar desafíos éticos y sostenibles. Los líderes de hoy son valorados no solo por su capacidad para lograr resultados, sino también por su impacto en el bienestar de sus equipos, su contribución a la comunidad y su compromiso con valores y principios éticos. En resumen, ser líder implica una combinación de influencia, inspiración y responsabilidad hacia los demás y hacia los objetivos compartidos (Petrone, 2020).

1.5.1.2. Importancia de liderazgo

El liderazgo es crucial en cualquier contexto donde un grupo de personas se dirija hacia la consecución de objetivos comunes, ya sea en el ámbito empresarial, comunitario, educativo o político. La importancia del liderazgo radica en su capacidad para influir positivamente en el equipo, orientando sus esfuerzos, motivando su compromiso y fomentando un entorno de colaboración y respeto mutuo. Un líder efectivo actúa como un catalizador para el cambio y el crecimiento, no solo dirigiendo las acciones hacia la meta, sino también inspirando a cada miembro a alcanzar su potencial máximo. Esto es fundamental en momentos de incertidumbre o desafío, donde la visión clara y el soporte emocional de un líder pueden ser el factor decisivo para superar obstáculos y mantener la moral alta (Alcázar, 2020).

Además, el liderazgo es esencial para fomentar la innovación y adaptabilidad dentro de las organizaciones. En un mundo caracterizado por el cambio constante y la evolución tecnológica, la capacidad de un líder para guiar a su equipo a través de la adaptación y el aprendizaje continuo es invaluable. Los líderes no solo establecen la dirección a seguir, sino que también crean un ambiente donde el riesgo calculado y la experimentación son vistos como oportunidades para el desarrollo y la mejora. Este enfoque promueve una cultura organizacional resiliente y proactiva, capaz de enfrentar los desafíos del futuro con confianza y creatividad (Alcázar, 2020).

Por último, el liderazgo juega un papel fundamental en la construcción y mantenimiento de la cultura y los valores de una organización. A través del ejemplo y las prácticas diarias, los líderes inculcan en sus equipos los principios éticos y los estándares de excelencia que definen a la entidad. Esto no solo mejora la cohesión interna y la identidad corporativa, sino que también fortalece la reputación de la organización ante clientes, socios y la comunidad en general. En resumen, el liderazgo es un elemento indispensable para el éxito y la sostenibilidad de cualquier grupo o institución, impactando profundamente en su capacidad para alcanzar metas, innovar y preservar valores fundamentales (Alcázar, 2020).

1.5.1.3. Dimensiones del liderazgo

Bass y Avolio (2004) citado en Manrique y Olortegui (2019) proponen las siguientes dimensiones para medir el liderazgo.

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es un enfoque que busca inspirar y motivar a los seguidores para que excedan sus propias expectativas y capacidades, fomentando cambios significativos tanto a nivel personal como organizacional. Este tipo de liderazgo se caracteriza por la capacidad del líder de crear una visión atractiva del futuro, instilando pasión y motivación para alcanzar objetivos comunes (Manrique y Olortegui, 2019).

Los líderes transformacionales se distinguen por su atención individualizada hacia sus seguidores, estimulando su desarrollo intelectual y tratándolos de manera diferenciada según sus necesidades personales. Además, promueven una cultura de confianza, respeto y admiración, lo que facilita la innovación, la creatividad y el compromiso. Su enfoque no solo busca alcanzar metas organizacionales, sino también elevar los valores, normas y ética del grupo, guiándolos hacia el logro de un propósito mayor que trasciende los intereses individuales (Manrique y Olortegui, 2019).

Estímulo intelectual

El estímulo intelectual es un concepto que se refiere a la capacidad de incentivar y fomentar el pensamiento crítico, la creatividad y la innovación entre los individuos. Este enfoque implica desafiar las suposiciones previas, promover la exploración de nuevas ideas y soluciones, y estimular la curiosidad intelectual. En el contexto del liderazgo, especialmente en el liderazgo transformacional, el estímulo intelectual es una práctica clave mediante la cual los líderes animan a sus seguidores a cuestionar el statu quo, a ser creativos en la resolución de problemas y a buscar formas mejoradas de realizar su trabajo. Al hacerlo, no solo se potencia el desarrollo personal y profesional de los individuos, sino que también se contribuye a la adaptabilidad y el progreso continuo de la organización en su conjunto (Manrique y Olortegui, 2019).

Motivación e inspiración.

Dentro del liderazgo transformacional, la motivación e inspiración constituyen elementos centrales que el líder utiliza para impulsar a los seguidores hacia la consecución de objetivos superiores, tanto individuales como colectivos. Este enfoque se basa en la capacidad del líder para articular una visión clara y atractiva del futuro, inculcando en los miembros del equipo una fuerte sensación de propósito. A través de la inspiración, los líderes transformacionales logran despertar entusiasmo y compromiso, alentando a los seguidores a trascender sus intereses personales en pos de metas compartidas. La motivación, en este contexto, se refiere a cómo los líderes fomentan la autoconfianza y la determinación entre sus seguidores, ofreciéndoles el reconocimiento y el apoyo necesarios para superar desafíos y alcanzar su máximo potencial. Juntos, la motivación y la inspiración no solo elevan el rendimiento, sino que también cultivan un ambiente de innovación y colaboración continua (Manrique y Olortegui, 2019).

Influencia idealizada

La influencia idealizada es un componente del liderazgo transformacional que se refiere a la capacidad de un líder para actuar como un fuerte modelo a seguir para sus seguidores. Este aspecto del liderazgo se basa en la admiración, el respeto y la confianza que los líderes inspiran en quienes los rodean. Los líderes que ejercen una influencia idealizada demuestran altos estándares de conducta ética, muestran una dedicación inquebrantable a los objetivos y valores de la organización, y están dispuestos a tomar riesgos personales por el bien común. A través de su comportamiento ejemplar, estos líderes fomentan una cultura de integridad y establecen normas elevadas para el desempeño y la conducta. La influencia idealizada promueve la cohesión del equipo y motiva a los seguidores a emular estas cualidades, conduciéndolos a un nivel superior de compromiso y esfuerzo en sus tareas (Manrique y Olortegui, 2019).

Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional es un enfoque de gestión basado en la premisa de las transacciones o intercambios entre el líder y sus seguidores, donde la relación se centra en una serie de acuerdos o

contratos para alcanzar resultados específicos. En este modelo, el líder establece expectativas claras y ofrece recompensas o impone sanciones en función del desempeño de los seguidores. La eficacia del liderazgo transaccional radica en su estructura y claridad, donde las tareas son definidas, los roles están claramente asignados y las recompensas se distribuyen según el cumplimiento de los objetivos. Este enfoque es particularmente efectivo en entornos donde las tareas son rutinarias y los objetivos son claros y medibles (Manrique y Olortegui, 2019).

Consideración individual

Se refiere a la capacidad del líder de reconocer y atender las necesidades, habilidades y aspiraciones personales de cada uno de sus seguidores. Este enfoque implica un trato personalizado, donde el líder no solo se preocupa por los objetivos de la organización, sino también por el desarrollo y bienestar de los miembros del equipo. A través de la consideración individual, el líder fomenta un ambiente de apoyo y confianza, motivando a los empleados a desarrollar su potencial al máximo y a participar activamente en el proceso de alcanzar las metas colectivas. Este trato personalizado ayuda a fortalecer las relaciones entre líderes y seguidores, aumenta la satisfacción laboral y promueve un compromiso más profundo con la organización, contribuyendo significativamente al éxito y la innovación dentro de la misma (Manrique y Olortegui, 2019).

Reconocimiento contingente

El reconocimiento contingente es un principio fundamental dentro del liderazgo transaccional, que se centra en la premiación o el reconocimiento de los seguidores de manera directa y específica por su desempeño o logro de objetivos predeterminados. Este concepto implica que el líder observa y evalúa activamente el trabajo de sus seguidores, ofreciendo recompensas o elogios solo cuando se cumplen ciertos criterios o resultados. La naturaleza contingente de este reconocimiento significa que no se otorga de manera arbitraria o sin una causa clara, sino que está directamente vinculado a la realización efectiva de tareas o al logro de metas específicas. Este enfoque promueve la motivación y el compromiso de los empleados al proporcionar incentivos claros para el rendimiento sobresaliente,

reforzando así la importancia de alcanzar los objetivos organizacionales y fomentando una cultura de mérito y responsabilidad (Manrique y Olortegui, 2019).

La administración activa por excepción

Es una dimensión del liderazgo transaccional que se caracteriza por la intervención del líder cuando se desvían los estándares de rendimiento o surgen problemas específicos. En este enfoque, el líder establece normas claras y monitorea de cerca el desempeño, interviniendo únicamente cuando estos estándares no se cumplen o cuando se identifican errores. La idea es que, en lugar de una supervisión constante y directiva, el líder actúa principalmente en situaciones excepcionales que requieren corrección. Esto permite a los seguidores tener un cierto grado de autonomía en su trabajo, a la vez que asegura que se mantengan dentro de los parámetros establecidos. La administración activa por excepción fomenta la eficiencia y la responsabilidad, al enfocarse en prevenir y corregir problemas antes de que estos afecten negativamente los resultados globales de la organización (Manrique y Olortegui, 2019).

Liderazgo laissez faire

El liderazgo laissez-faire, también conocido como liderazgo delegativo, es un estilo en el cual los líderes adoptan un enfoque no intervencionista, otorgando a los miembros del equipo una alta grado de autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones y en la gestión de sus tareas. Este estilo se caracteriza por una mínima dirección por parte del líder, quien proporciona los recursos y el apoyo necesarios, pero deja en manos de los empleados la mayoría de las operaciones y decisiones cotidianas. Aunque el liderazgo laissez-faire puede fomentar la innovación y la creatividad al permitir que los trabajadores exploren sus propias ideas y soluciones, también puede llevar a una falta de dirección, cohesión y claridad si no se implementa con cuidado. Es más efectivo en equipos altamente capacitados y motivados, donde los individuos son competentes y prefieren trabajar con una supervisión limitada (Manrique y Olortegui, 2019).

Características del liderazgo laissez faire

Es un enfoque de liderazgo en el que el líder interviene solo después de que los problemas se han manifestado y las normas de rendimiento ya no se cumplen. A diferencia de la administración activa por excepción, donde el líder monitorea proactivamente el desempeño y actúa en cuanto surgen desviaciones, en la administración pasiva por excepción, la acción correctiva se retrasa hasta que el error o problema es evidente y no puede ignorarse. Este estilo de liderazgo puede resultar en una menor motivación y compromiso por parte de los empleados, ya que la orientación y el feedback son escasos hasta que se presenta una situación negativa (Manrique y Olortegui, 2019).

Liderazgo por resultado

El liderazgo por resultados es un enfoque pragmático centrado en el logro de objetivos específicos y medibles, donde la efectividad del líder se evalúa en función de la capacidad para alcanzar o superar estas metas establecidas. Este estilo de liderazgo prioriza la definición clara de resultados esperados, estableciendo indicadores de rendimiento y fomentando una cultura de responsabilidad y excelencia en todo el equipo (Manrique y Olortegui, 2019)

El liderazgo por resultados se distingue por su enfoque firme en el cumplimiento de objetivos claros y medibles, orientando todas las actividades y recursos hacia la consecución de estos fines. Las características principales de este estilo incluyen la definición precisa de metas, el establecimiento de expectativas elevadas y el seguimiento riguroso del desempeño (Manrique y Olortegui, 2019).

Los líderes que practican este enfoque promueven una cultura de responsabilidad, donde cada miembro del equipo conoce su rol y las contribuciones esperadas para el éxito colectivo. Están comprometidos con el desarrollo de sus colaboradores, proporcionando retroalimentación constructiva y oportunidades para el crecimiento personal y profesional. Además, son adeptos a la adaptación, capaces de ajustar estrategias y tácticas en respuesta a los cambios del entorno para asegurar el logro de los resultados. La transparencia, la comunicación efectiva y la toma de decisiones basada en datos también son pilares de este estilo de liderazgo, lo que facilita un ambiente de trabajo enfocado y motivado hacia el alto rendimiento (Manrique y Olortegui, 2019).

1.5.2. Desempeño laboral

Para Chiavenato y Guzmán (2019) el desempeño laboral se refiere a la medida en que un empleado lleva a cabo las tareas, responsabilidades y objetivos asociados a su puesto de trabajo dentro de una organización. Este concepto abarca tanto la calidad como la cantidad de trabajo realizado, así como la eficiencia y efectividad con las que se completan las actividades. El desempeño laboral no solo se limita a los resultados finales que el empleado logra, sino que también incluye el proceso y el comportamiento que el individuo exhibe mientras realiza su trabajo. Factores como la puntualidad, la iniciativa, la colaboración con compañeros de trabajo y la capacidad para trabajar bajo presión son aspectos importantes que contribuyen al desempeño global de un empleado.

Alles (2019) indica que la evaluación del desempeño laboral es un proceso clave dentro de las organizaciones, ya que proporciona información valiosa sobre el rendimiento individual y grupal. Esta evaluación suele realizarse mediante revisiones periódicas que incluyen la autoevaluación del empleado, la retroalimentación de supervisores, y en algunos casos, las opiniones de pares y subordinados. Los criterios evaluados varían según el rol y los objetivos de la empresa, pero generalmente se centran en metas específicas de rendimiento, competencias clave, y contribuciones al éxito del equipo o la organización. El propósito de estas evaluaciones no es solo identificar áreas de mejora, sino también reconocer y recompensar el rendimiento sobresaliente, fomentando así la motivación y el compromiso de los empleados.

Finalmente, Vera (2014) sostiene que mejorar el desempeño laboral es un objetivo continuo para las organizaciones que buscan mantener su competitividad y eficacia. Estrategias para lograrlo incluyen el establecimiento de objetivos claros y alcanzables, la provisión de formación y desarrollo profesional, el fomento de un ambiente de trabajo positivo y el establecimiento de sistemas de recompensa y reconocimiento. La comunicación efectiva entre empleados y gerentes es fundamental para alinear las expectativas y facilitar el feedback constructivo. Al centrarse en el desarrollo del desempeño laboral, las organizaciones pueden mejorar no solo la satisfacción y retención de empleados,

sino también la calidad de sus servicios o productos, impulsando el éxito y la sostenibilidad a largo plazo.

Teorías del desempeño laboral

El autor Alcázar (2020) destaca las principales teorías que versan sobre el desempeño laboral:

Las teorías de desempeño laboral ofrecen diversos marcos para comprender cómo y por qué los empleados alcanzan diferentes niveles de rendimiento en el entorno de trabajo.

Teoría de la Expectativa, formulada por Víctor Vroom en la década de 1960, esta teoría se centra en cómo las expectativas individuales sobre el esfuerzo, el rendimiento y las recompensas afectan la motivación para realizar en el trabajo.

Teoría de Establecimiento de Metas, Edwin Locke fue el principal proponente de esta teoría en la década de 1960, argumentando que el establecimiento de metas específicas y desafiantes contribuye significativamente al mejoramiento del desempeño laboral.

Teoría del Reforzamiento, basada en los principios del conductismo, esta teoría es asociada con B.F. Skinner, aunque en el contexto organizacional, el trabajo de Skinner fue adaptado y aplicado por varios teóricos de la gestión para explicar cómo el comportamiento en el lugar de trabajo puede ser moldeado por recompensas y castigos.

Teoría de la Equidad, J. Stacy Adams propuso esta teoría en la década de 1960, centrada en cómo las percepciones de equidad e inequidad en el lugar de trabajo afectan la motivación y el desempeño de los empleados.

1.5.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

De acuerdo a Chiavenato y Guzmán (2019) el desempeño laboral se puede ver afectado por las siguientes dimensiones:

Percepción del trabajo

La percepción de trabajo en el contexto del desempeño laboral se refiere a cómo los empleados interpretan, comprenden y valoran diversos aspectos de su entorno laboral, incluyendo sus tareas, roles, la cultura organizacional, las políticas de la empresa, y las interacciones con colegas y supervisores. Estas percepciones influyen significativamente en la motivación, el compromiso y, en última instancia, en el rendimiento laboral de los individuos (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Si los empleados perciben su trabajo como significativo, creen que tienen un impacto positivo a través de sus esfuerzos y sienten que el entorno es justo y apoya su desarrollo, es más probable que muestren niveles más altos de rendimiento y satisfacción laboral (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Por el contrario, percepciones negativas pueden llevar a desmotivación, disminución del rendimiento y mayor rotación de personal. Por lo tanto, entender y gestionar la percepción de trabajo se convierte en una herramienta clave para los líderes y gerentes en el esfuerzo por mejorar el desempeño laboral y el bienestar general de los empleados (Chiavenato y Guzmán, 2019)

Herramientas y recursos laborales

En el contexto del desempeño laboral, las herramientas y recursos laborales se refieren al conjunto de medios físicos, tecnológicos, informacionales y de apoyo humano disponibles para los empleados, con el fin de facilitar la realización eficaz de sus tareas y responsabilidades (Chiavenato y Guzmán, 2019)

Estos recursos pueden incluir desde software especializado, equipos y maquinaria, hasta acceso a bases de datos, formación continua, y apoyo de colegas y supervisores. La disponibilidad y calidad de estas herramientas y recursos son fundamentales para maximizar la productividad, la eficiencia y la

satisfacción en el trabajo, permitiendo a los empleados alcanzar o superar los objetivos de rendimiento establecidos (Chiavenato y Guzmán, 2019)

Un entorno laboral bien equipado y un sólido soporte organizacional no solo empoderan a los empleados para desempeñar sus roles de manera competente, sino que también contribuyen al desarrollo de un clima de trabajo positivo, donde el potencial de cada individuo puede ser plenamente realizado (Chiavenato y Guzmán, 2019)

Remuneración

En el contexto del desempeño laboral, la remuneración se refiere al conjunto de compensaciones que un empleado recibe a cambio de su contribución al trabajo, incluyendo salario, bonificaciones, beneficios y cualquier otra forma de recompensa monetaria o en especie (Chiavenato y Guzmán, 2019)

La remuneración actúa como un incentivo clave para motivar y retener a los empleados, reflejando el valor que la organización asigna a su trabajo y su desempeño. Una estructura de remuneración efectiva está diseñada para reconocer y recompensar no solo el cumplimiento de las responsabilidades básicas del puesto, sino también el logro de metas específicas y la contribución excepcional al éxito de la empresa (Chiavenato y Guzmán, 2019)

La relación entre remuneración y desempeño laboral es crucial, ya que una política de compensación justa y competitiva puede fomentar la motivación, mejorar la satisfacción laboral y alentar a los empleados a esforzarse por alcanzar un rendimiento superior, mientras que una percepción de remuneración inequitativa puede tener el efecto contrario (Chiavenato y Guzmán, 2019)

Distribución de ambientes

La distribución de ambientes en el contexto del desempeño laboral se refiere a la organización física y espacial de un lugar de trabajo, diseñada para optimizar la eficiencia, la productividad y el

bienestar de los empleados. Esta distribución incluye la disposición de mobiliario, equipos, áreas de trabajo y espacios comunes, así como la consideración de factores ergonómicos, acústicos, de iluminación y de ventilación. Una distribución efectiva del ambiente laboral promueve la colaboración y la comunicación entre los empleados, minimiza las distracciones y reduce el estrés físico y mental, lo que contribuye directamente a mejorar el desempeño laboral. Además, al considerar las necesidades y preferencias de los trabajadores en la planificación del espacio de trabajo, las organizaciones pueden fomentar un ambiente más motivador y comprometido, donde los empleados se sientan valorados y apoyados para alcanzar sus máximos niveles de rendimiento (Chiavenato y Guzmán, 2019)

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

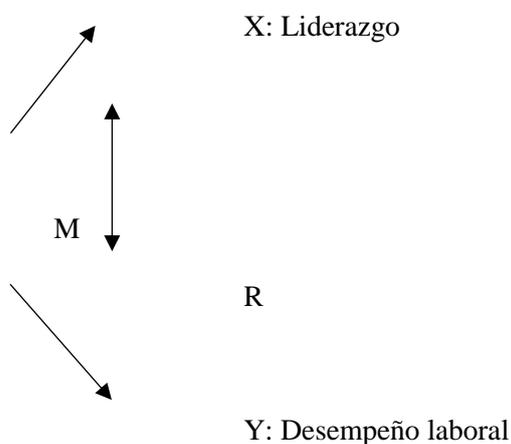
Tipo de investigación

El estudio realizado fue de tipo básico, orientado a profundizar en la comprensión y el conocimiento sobre los fundamentos esenciales de la ciencia y la naturaleza. Según Hernández et al. (2010) el propósito principal de este tipo de investigación es generar teorías, conceptos y principios clave que ayuden a explicar diversos fenómenos y procesos, más allá de enfocarse en la solución de problemas concretos o en la creación de aplicaciones prácticas.

El nivel de investigación adoptado fue correlacional, cuyo objetivo fue evaluar cómo una variable influye en otra. Hernández et al. (2010) describe este nivel de investigación como un método que permite a los investigadores explorar y cuantificar la relación entre dos o más variables. El objetivo de la tesis fue determinar la intensidad de la relación existente entre el liderazgo y el desempeño laboral en un equipo de trabajo.

Diseño de investigación

Se adoptó un diseño transversal no experimental para la recolección de datos, realizada en un único momento. El diseño no experimental, tal como lo indican Hernández et al. (2010) no tiene como objetivo inducir cambios mediante la experimentación.



Donde:

M: Muestra

X: Variable 1

Y: Variable 2

R: Relación

2.2. Variables, operacionalización

Variable independiente: Liderazgo

Evans & Lindsay (2008) argumentan que el liderazgo es un fenómeno complejo que implica la capacidad de una persona para influir, motivar y habilitar a otros a contribuir hacia la efectividad y éxito de las organizaciones de las que forman parte.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Para Chiavenato y Guzmán (2019) el desempeño laboral se refiere a la medida en que un empleado lleva a cabo las tareas, responsabilidades y objetivos asociados a su puesto de trabajo dentro de una organización. Este concepto abarca tanto la calidad como la cantidad de trabajo realizado, así como la eficiencia y efectividad con las que se completan las actividades

Tabla 1. Operacionalización de variable independiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Liderazgo	Evans & Lindsay (2008) definen al liderazgo como la habilidad de influir y guiar a otros para alcanzar un objetivo común, ya sea en contextos empresariales, organizaciones sin fines de lucro, equipos deportivos o incluso en la vida personal. Puede ser ejercido por una persona o un grupo, y su rol puede ser tanto formal como informal	Bass y Avolio (2004) proponen los siguientes tipos de liderazgo	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17	Cuestionario	Niveles	Nominal	Liker
				Motivación por inspiración					
				Estimulo intelectual					
				Consideración individual					
		Liderazgo transaccional	Reconocimiento contingente	18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28					
				Dirección por excepción					

Liderazgo laisse faire	Laisse faire	29,30,31,32, 33,34,35,36
Liderazgo por resultado	Esfuerzo extra Satisfacción Eficaz	37,38,39,40, 41,42,43,44, 45

Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Desempeño laboral	El concepto de desempeño laboral se refiere al grado en que un empleado realiza las tareas y responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo de manera efectiva y eficiente. Se considera una medida cuantitativa y cualitativa de la productividad de un empleado, que generalmente se evalúa en función de una serie de indicadores y objetivos preestablecidos (Chiavenato y Guzmán, 2019).	Chiavenato y Guzmán (2019) indican que la variable se puede medir a través de las siguientes dimensiones: percepción del trabajo, herramientas, remuneración y distribución de ambientes.		Responsabilidades					
			Percepción del trabajo	Tareas					
				Logros					
				Recursos					
			Herramientas	Herramientas					
				Capacitación	1 al 20	Cuestionario	Niveles	Categórica	Liker
				Salario					
			Remuneración	Incentivos					
				Beneficios					
				Espacio					
	Distribución de ambientes		Lugar de trabajo						
			Distribución						

2.2. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección

Arias (2016) destacan que la población constituye la unidad fundamental desde la cual se recolecta información para realizar análisis y tomar decisiones. Dicha población está formada por los 28 empleados que integran la nómina completa de la organización.

Muestra

Considerando que la población es de tamaño reducido y limitada en número de elementos, se decide utilizar la totalidad de la población como muestra. Según Arias (2016), la muestra es una parte significativa de la población que contiene información representativa suficiente para derivar conclusiones sobre una problemática existente en la realidad.

Muestreo

Para el muestreo se decidió utilizar el muestreo no probabilístico por conveniencia. En función de que la población es bastante pequeña y accesible, se decidió utilizar al total de la población como muestra.

Criterios de selección

Se tomaron los criterios de aplicar los instrumentos de selección a todos los colaboradores que se encuentran contratados durante el año 2023 en la empresa.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos:

Dada la orientación correlacional de los objetivos y el método cuantitativo seleccionado para este estudio, se ha elegido la encuesta como técnica de recolección de datos. Esta metodología es eficaz para asignar valores numéricos a las escalas de medición utilizadas, lo que facilita la identificación de correlaciones entre las variables investigadas.

Según Creswell & Creswell (2018), la encuesta es una estrategia para recoger datos que consiste en formular preguntas normalizadas a individuos o colectivos con el fin de recabar información sobre sus opiniones o conocimientos. Esta técnica es adecuada para recolectar información de una amplia muestra poblacional, lo que posibilita la cuantificación de los datos obtenidos y, en ciertos casos, su

extrapolación a la población general. Su aplicación es común en diversas disciplinas como las ciencias sociales, la salud y el marketing, dada su eficacia y flexibilidad.

Instrumentos de recolección de datos:

Salkind (2020) subraya la eficacia de emplear cuestionarios, los cuales pueden incluir preguntas tanto cerradas, ofreciendo a las participantes opciones de respuesta preestablecidas, como abiertas, que admiten respuestas más extensas y detalladas.

En este estudio se ha utilizado el Cuestionario de Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio (2004), también conocido como el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ por sus siglas en inglés), un instrumento bien establecido para evaluar los estilos de liderazgo transformacional y transaccional. El cuestionario consta de 45 ítems repartidos en nueve escalas diferentes.

Confiabilidad del instrumento para medir la variable independiente

Dado que los cuestionarios se elaboraron siguiendo los criterios establecidos por la autora, fue necesario evaluar la confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados. Para verificar la confiabilidad, se condujo un estudio piloto con una muestra de 10 sujetos. En cuanto a la validación, se recurrió al juicio de expertos en el área. La fiabilidad de los instrumentos se determinó mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose en ambos casos valores superiores a 0.9. Este resultado confirmó la alta confiabilidad de los cuestionarios empleados en la investigación.

2.4. Procedimiento de análisis de datos

Para la realización de este estudio, se consiguió la aprobación oficial de la entidad pertinente, lo que permitió proceder con la recolección de datos. Se programó una visita en un día hábil a la entidad para distribuir los cuestionarios entre los integrantes de la muestra seleccionada.

Los cuestionarios fueron impresos en papel bond tamaño A4 y, con el fin de mantener la integridad de la muestra, se esterilizaron antes de su distribución. Además, se proporcionaron bolígrafos nuevos a cada participante para completar los cuestionarios.

A lo largo de la sesión de recolección de datos, la investigadora ofreció instrucciones claras sobre cómo llenar los cuestionarios. Una vez recopiladas las respuestas, estas se transcribieron de forma textual a una matriz de doble entrada en una hoja de cálculo para su posterior análisis. Este análisis se efectuó utilizando el software SPSS versión 24, aplicando cálculos de medias y varianzas. Los datos obtenidos se resumieron mediante estadísticas descriptivas, facilitando su organización visual en distintos niveles para una mejor interpretación de los resultados

2.5. Criterios éticos

Noreña et al. (2012) establecen los siguientes fundamentos éticos:

El respeto por la libertad y la responsabilidad se evidenció al no obligar a los colaboradores de la entidad a llenar los cuestionarios; su participación fue completamente voluntaria, respetando su autonomía personal.

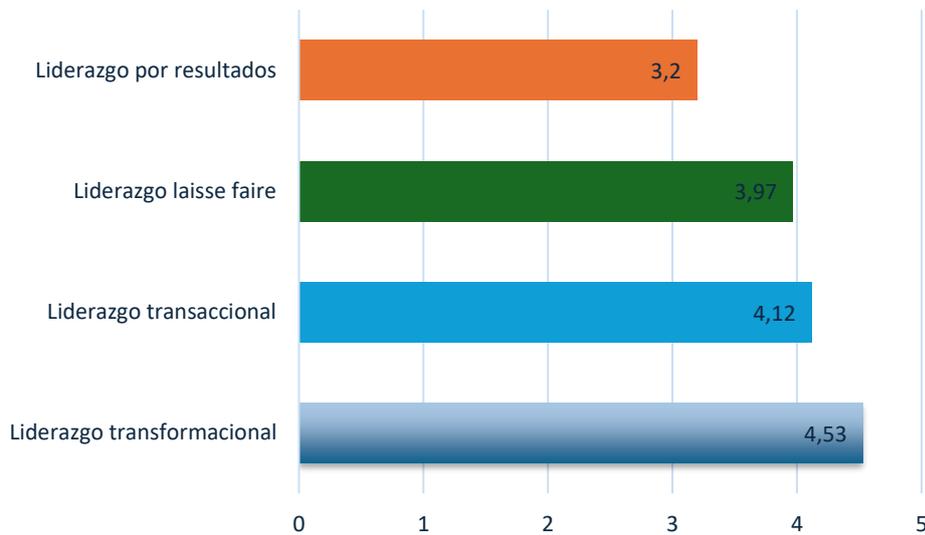
En términos de confidencialidad, se aseguró que todos los datos recabados serían utilizados únicamente con propósitos académicos y se manejarían con la mayor discreción posible.

Para garantizar la fiabilidad de los datos recogidos, se recurrió a técnicas estadísticas para el análisis de la información y se contó con la validación de especialistas en la materia en todo momento.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados

Ilustración 1. Promedio de las dimensiones de la variable liderazgo



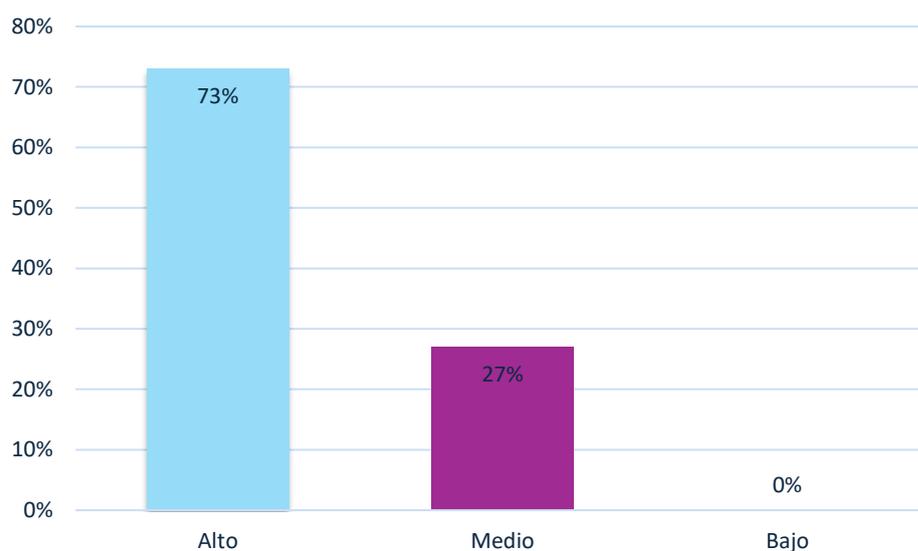
Nota: El cuestionario evaluó las percepciones de los empleados sobre el liderazgo en su empresa automotriz, abarcando estilos transformacionales, transaccional, laissez-faire y por resultados. Los resultados, reflejados en una escala de 1 a 5, muestran una preferencia hacia el liderazgo transformacional (4.53), seguido por el transaccional (4.12) y el laissez-faire (3.97), mientras que el liderazgo por resultados recibió la calificación más baja (3.2). Esto sugiere una correlación positiva entre los estilos de liderazgo evaluados y el desempeño laboral, destacando que el liderazgo por resultados es el que tiene la menor percepción.

Tabla 3. Nivel de desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	20	73%
Medio	8	27%
Bajo	0	0%
Total	28	100%

Nota: Los resultados muestran que el 73% de los empleados percibe su desempeño laboral como alto, mientras que el 27% lo califica como medio.

Ilustración 2. Nivel de desempeño laboral



Nota: Los resultados muestran que el 73% de los empleados percibe su desempeño laboral como alto, mientras que el 27% lo califica como medio. A través del proceso de autoevaluación de desempeño, se ha determinado que el personal dispone de las herramientas adecuadas para realizar un trabajo de alta calidad, y que la organización de los espacios de trabajo favorece el cumplimiento de objetivos. Sin embargo, la existencia de una percepción de desempeño medio se debe principalmente a la insatisfacción con el salario y las oportunidades de capacitación proporcionadas por la empresa.

Tabla 4. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,129	28	,200*	,961	28	,374
Desempeño laboral	,171	28	,035	,900	28	,012

Nota: la aplicación de la prueba de Shapiro-Wilk, obtiene un sig bilateral de 0,012 en la variable desempeño laboral el cual es menor a 0,05, por lo cual se decide aplicar la prueba no paramétrica de Spearman

Tabla 5. Correlación entre variables

		Liderazgo	Desempeño laboral
Liderazgo	Spearman	1	,630**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	28	28
Desempeño laboral	Spearman	,630**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	28	28

Nota: Se obtiene un $r = 0.630$, con un sig bilateral de 0.003 el cual es menor que 0.05, por lo cual se establece una correlación media entre las variables de estudio. Varias razones podrían explicar esta correlación media. Una correlación media entre el liderazgo y el desempeño laboral en una empresa automotriz indica que existe una relación positiva moderada entre cómo los líderes gestionan y dirigen a sus equipos y el nivel de rendimiento que estos equipos alcanzan en sus tareas y objetivos. Esto sugiere que, en cierta medida, las cualidades y estrategias de liderazgo impactan en la eficiencia, la productividad y la calidad del trabajo realizado por los empleados

Tabla 6. Correlación entre la dimensión liderazgo transformacional y desempeño laboral

		Liderazgo transformacional	Desempeño laboral
Liderazgo transformacional	Spearman	1	,789**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	28	28
Desempeño laboral	Spearman	,789**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	28	28

Nota: Se obtiene un $r = 0.789$, con un sig bilateral de 0.001 el cual es menor que 0.05, por lo cual se establece una correlación alta entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. El liderazgo transformacional, caracterizado por su énfasis en la visión, el estímulo intelectual, y el cuidado individual, tiene un impacto significativo en mejorar la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción laboral entre los empleados. En el contexto de una empresa automotriz, esto podría manifestarse en equipos más comprometidos con los objetivos de innovación y calidad, una mayor disposición para abordar desafíos complejos y una mayor cohesión y moral del equipo.

Tabla 7. Correlación entre la dimensión liderazgo transaccional y desempeño laboral

		Liderazgo transaccional	Desempeño laboral
Liderazgo transaccional	Spearman	1	,476*
	Sig. (bilateral)		,008
	N	28	28
Desempeño laboral	Spearman	,476*	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	28	28

Nota: Se obtiene un $r = 0.476$, con un sig bilateral de 0.008 el cual es menor que 0.05, por lo cual se establece una correlación media entre liderazgo transaccional y desempeño laboral. El liderazgo transformacional, caracterizado por su énfasis en la visión, el estímulo intelectual, y el cuidado individual, parece tener un impacto significativo en mejorar la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción laboral entre los empleados. En el contexto de una empresa automotriz, esto podría

manifestarse en equipos más comprometidos con los objetivos de innovación y calidad, una mayor disposición para abordar desafíos complejos y una mayor cohesión y moral del equi

Tabla 8. *Correlaciones entre la dimensión liderazgo laissez faire con el desempeño laboral*

		Liderazgo laissez faire	Desempeño laboral
Liderazgo laissez faire	Spearman	1	,499*
	Sig. (bilateral)		,016
	N	28	28
Desempeño laboral	Spearman	,499*	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	28	28

Nota: Se obtiene un $r = 0.499$, con un sig bilateral de 0.016 el cual es menor que 0.05, por lo cual se establece una correlación media baja entre liderazgo laissez faire y desempeño laboral. Una correlación media entre el estilo de liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral en una empresa automotriz indica una relación moderada entre la actitud de no intervención por parte de los líderes y el nivel de rendimiento de los empleados. El liderazgo laissez-faire se caracteriza por una delegación significativa de decisiones y responsabilidades a los empleados, ofreciendo mínima guía, supervisión o retroalimentación. En el ámbito de la industria automotriz, donde las tareas pueden ser complejas y altamente técnicas, este estilo de liderazgo puede tener efectos variados. Por un lado, podría fomentar la autonomía y la innovación entre los trabajadores cualificados y motivados, permitiéndoles tomar iniciativas y resolver problemas de manera creativa.

Tabla 9. Correlaciones entre la dimensión liderazgo por resultados con el desempeño laboral

		Liderazgo por resultados	Desempeño laboral
Liderazgo por resultados	Spearman	1	,291
	Sig. (bilateral)		,172
	N	28	28
Desempeño laboral	Spearman	,291	1
	Sig. (bilateral)	,172	
	N	28	28

Nota: Se obtiene un $r = 0.291$, con un sig bilateral de 0.172 el cual es mayor que 0.05 , por lo cual se establece que no existe relación entre liderazgo por resultados y desempeño laboral. Una correlación nula entre el estilo de liderazgo por resultados y el desempeño laboral en una empresa automotriz sugiere que no existe una relación significativa detectable entre cómo los líderes enfocan sus esfuerzos en alcanzar objetivos específicos y medibles y cómo esto impacta en la productividad y eficacia de los empleados. Esto podría indicar que, en el contexto específico de esta empresa automotriz, otros factores tienen una influencia más directa y significativa sobre el desempeño laboral que el propio estilo de liderazgo orientado a resultados. Esto no necesariamente significa que el liderazgo por resultados sea ineficaz en general, sino que, en este entorno particular, elementos como la cultura organizacional, el clima laboral, las políticas de recursos humanos, las condiciones de trabajo, o la motivación intrínseca de los empleados podrían tener un impacto mayor en el rendimiento.

3.2. Discusión

Se obtiene un $r = 0.630$, con un sig bilateral de 0.003 el cual es menor que 0.05, por lo cual se establece una correlación media entre las variables de estudio. Varias razones podrían explicar esta correlación media. Una correlación media entre el liderazgo y el desempeño laboral en una empresa automotriz indica que existe una relación positiva moderada entre cómo los líderes gestionan y dirigen a sus equipos y el nivel de rendimiento que estos equipos alcanzan en sus tareas y objetivos. Esto sugiere que, en cierta medida, las cualidades y estrategias de liderazgo impactan en la eficiencia, la productividad y la calidad del trabajo realizado por los empleados. Evans & Lindsay (2008) argumentan que el liderazgo es un fenómeno complejo que implica la capacidad de una persona para influir, motivar y habilitar a otros a contribuir hacia la efectividad y éxito de las organizaciones de las que forman parte. Para Chiavenato y Guzmán (2019) el desempeño laboral se refiere a la medida en que un empleado lleva a cabo las tareas, responsabilidades y objetivos asociados a su puesto de trabajo dentro de una organización. Este concepto abarca tanto la calidad como la cantidad de trabajo realizado, así como la eficiencia y efectividad con las que se completan las actividades. Los hallazgos presentes concuerdan con el estudio de Guamán y Quinde (2022) quienes aplicaron análisis factoriales y pruebas piloto, revelando una correlación media positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, discutiendo las implicaciones de estos hallazgos. De igual manera el estudio de García y Montufar (2022) revelan que el liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral. Este hallazgo subraya la complejidad del liderazgo como factor clave en el éxito organizacional y la importancia de estrategias de liderazgo efectivas para mejorar el desempeño laboral. Estudios adicionales confirman la relación positiva entre el liderazgo transformacional y el rendimiento, destacando la relevancia del liderazgo en la consecución de objetivos laborales.

Con respecto al objetivo específico 1, Los resultados, reflejados en una escala de 1 a 5, muestran una preferencia hacia el liderazgo transformacional (4.53), seguido por el transaccional (4.12) y el

laissez-faire (3.97), mientras que el liderazgo por resultados recibió la calificación más baja (3.2). Esto sugiere una correlación positiva entre los estilos de liderazgo evaluados y el desempeño laboral, destacando que el liderazgo por resultados es el que tiene la menor percepción. El estudio de Vargas (2019) detalla que las características del excesivo uso de la autoridad como estilo de liderazgo genera bajas perspectivas e influencias en el desempeño de los colaboradores, sugiriendo que los empleados prefieren una influencia positiva en base a motivación y ejemplo de los líderes. El liderazgo transformacional es un enfoque que busca inspirar y motivar a los seguidores para que excedan sus propias expectativas y capacidades, fomentando cambios significativos tanto a nivel personal como organizacional. Este tipo de liderazgo se caracteriza por la capacidad del líder de crear una visión atractiva del futuro, instilando pasión y motivación para alcanzar objetivos comunes (Manrique y Olortegui, 2019). En cambio, el liderazgo por resultados es un enfoque pragmático centrado en el logro de objetivos específicos y medibles, donde la efectividad del líder se evalúa en función de la capacidad para alcanzar o superar estas metas establecidas. Este estilo de liderazgo prioriza la definición clara de resultados esperados, estableciendo indicadores de rendimiento y fomentando una cultura de responsabilidad y excelencia en todo el equipo (Manrique y Olortegui, 2019). En esta misma lógica, los resultados de Chirinos y Contreras (2021) revelaron que el liderazgo transformacional es el más común, seguido por el transaccional y el trascendental, mostrando una correlación débil pero directamente proporcional entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral. Se concluye con recomendaciones para mejorar la gestión de liderazgo en el sector. Los resultados de Meza (2023) indicaron una percepción positiva del liderazgo directivo y un alto rendimiento laboral, demostrando una relación significativa y positiva entre ambos. Esto subraya la influencia del liderazgo directivo en el rendimiento óptimo y el logro de objetivos institucionales.

Con respecto al objetivo específico 2 los resultados muestran que el 73% de los empleados percibe su desempeño laboral como alto, mientras que el 27% lo califica como medio. A través del proceso de autoevaluación de desempeño, se ha determinado que el personal dispone de las herramientas adecuadas para realizar un trabajo de alta calidad, y que la organización de los espacios de trabajo favorece el cumplimiento de objetivos. Sin embargo, la existencia de una percepción de

desempeño medio se debe principalmente a la insatisfacción con el salario y las oportunidades de capacitación proporcionadas por la empresa. Para Chiavenato y Guzmán (2019) el desempeño laboral se refiere a la medida en que un empleado lleva a cabo las tareas, responsabilidades y objetivos asociados a su puesto de trabajo dentro de una organización. Este concepto abarca tanto la calidad como la cantidad de trabajo realizado, así como la eficiencia y efectividad con las que se completan las actividades. El estudio de Delgado (2022) detalla que el liderazgo transformacional, ampliamente adoptado por los participantes, mejora significativamente el rendimiento laboral. Por otro lado, el estudio de Melgarejo (2021) en cuanto al desempeño laboral, un 46.2% de los trabajadores no coincidió en que los objetivos de la organización se alinearan con los suyos, un 38.5% encontró insuficientes los recursos y materiales en su lugar de trabajo, y un 26.9% estuvo en desacuerdo o totalmente en desacuerdo en encontrar soluciones a los problemas laborales.

En cuanto al objetivo específico 3, la investigación revela variadas correlaciones entre estilos de liderazgo y desempeño laboral en una empresa automotriz. Se encontró una alta correlación positiva con el liderazgo transformacional, indicando un fuerte impacto en la productividad y satisfacción de los empleados. El estudio de Guamán y Quinde (2022) encuentra una correlación media entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, lo cual indica que los colaboradores perciben un mejor trato cuando los líderes tienen carisma y buscan obtener los mejores resultados a través del ejemplo y del apoyo. También Delgado (2022) reconoce que el liderazgo transformacional crea un entorno de trabajo óptimo, promoviendo cooperación, iniciativa y un desempeño laboral superior hacia la consecución de metas comunes.

Por otro lado, el liderazgo transaccional y *laissez-faire* mostraron correlaciones medias, sugiriendo una influencia moderada en el rendimiento. Quismalin y Vega (2021) indican que el liderazgo consultivo es el más extendido, favoreciendo la interacción positiva entre supervisores y empleados, lo que se traduce en un alto rendimiento laboral en un 55% de los participantes. La investigación subraya la importancia de un liderazgo inclusivo para mejorar los resultados organizacionales y la calidad del servicio al cliente.

Sin embargo, no se halló relación significativa entre el liderazgo por resultados y el desempeño laboral, señalando que otros factores podrían influir más en este contexto. El liderazgo por resultados es un enfoque pragmático centrado en el logro de objetivos específicos y medibles, donde la efectividad del líder se evalúa en función de la capacidad para alcanzar o superar estas metas establecidas. Este estilo de liderazgo prioriza la definición clara de resultados esperados, estableciendo indicadores de rendimiento y fomentando una cultura de responsabilidad y excelencia en todo el equipo (Manrique y Olortegui, 2019)

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se identificó una correlación moderada ($r = 0.630$) entre el liderazgo y el desempeño laboral en una empresa automotriz, con una significancia (0.003) que indica una influencia positiva y significativa del estilo de liderazgo en el rendimiento de los equipos. Esto sugiere que las técnicas y cualidades de liderazgo ejercen un impacto mediano en la productividad y calidad del trabajo de los empleados, resaltando la importancia de las estrategias de liderazgo en la eficiencia organizacional.

Con relación al primer objetivo específico, los datos, utilizando una escala de 1 a 5, revelan una preferencia por el liderazgo transformacional (4.53), seguido por el transaccional (4.12) y el laissez-faire (3.97), siendo el liderazgo por resultados el menos valorado (3.2). Este patrón indica una relación positiva entre los estilos de liderazgo examinados y el rendimiento laboral, resaltando una menor valoración del liderazgo orientado a resultados.

Con relación al segundo objetivo específico, los datos indican que el 73% de los empleados considera su rendimiento como alto, frente a un 27% que lo ve como medio. Este análisis revela que, aunque el personal cuenta con las herramientas y un entorno propicio para un trabajo de calidad, la percepción de un rendimiento medio se asocia con descontento respecto a salarios y oportunidades de formación ofrecidas por la empresa.

Respecto al tercer objetivo específico, la investigación identifica distintas correlaciones entre estilos de liderazgo y rendimiento laboral en el sector automotriz. Destaca una correlación alta con el liderazgo transformacional ($r = 0.789$) lo que demuestra su impacto significativo en la productividad y satisfacción laboral. Los estilos transaccional ($r = 0.476$) y laissez-faire ($r = 0.499$) presentan correlaciones medias, apuntando a una influencia moderada en el rendimiento. No obstante, no se observa una relación significativa entre el liderazgo por resultados y el desempeño laboral, sugiriendo la preponderancia de otros factores.

4.2. Recomendaciones

Para fortalecer las habilidades de liderazgo en la empresa y aumentar la productividad y calidad del trabajo, se recomienda implementar un plan integral de desarrollo de liderazgo enfocado en técnicas que promuevan la motivación y el compromiso del equipo. Este plan debería incluir talleres y cursos interactivos que enseñen a los líderes cómo inspirar, motivar y fomentar un ambiente de trabajo positivo. El propósito de esta estrategia es desarrollar líderes que no solo gestionen eficazmente, sino que también impulsen la productividad mediante la creación de un ambiente laboral estimulante y satisfactorio.

Además, se sugiere la implementación de programas de formación en liderazgo transformacional. Estos programas deben ser diseñados para fomentar habilidades que permitan a los líderes ser agentes de cambio, inspirando y motivando a sus equipos a través de un enfoque más empático y motivador. Esto se logra mediante sesiones de formación regulares, mentorías y talleres prácticos que enfatizan la importancia de la comunicación efectiva y la visión compartida. El objetivo es mejorar el rendimiento laboral al alinear los objetivos personales de los empleados con los de la empresa.

Para abordar el descontento entre los empleados, es crucial revisar y ajustar las políticas de remuneración y capacitación. Esto incluirá una evaluación de la estructura salarial actual y los paquetes de beneficios para asegurar que sean competitivos y justos. Además, se debe expandir y diversificar la oferta de capacitación para abordar las necesidades de desarrollo profesional de los empleados, elevando así su percepción del valor que la empresa les proporciona y mejorando su rendimiento.

Finalmente, se recomienda realizar análisis periódicos para comprender las necesidades específicas de cada equipo dentro de la empresa. Estos análisis deben incluir evaluaciones de desempeño y encuestas de satisfacción para identificar áreas de mejora en el liderazgo. Basado en estos datos, se debería adaptar y personalizar el estilo de liderazgo para cada grupo, integrando enfoques que hayan demostrado ser efectivos y descartando aquellos que no generen impactos positivos. Esta

estrategia tiene el propósito de optimizar el liderazgo en función de las características y requerimientos específicos de cada equipo, fomentando un mejor rendimiento y mayor satisfacción laboral.

REFERENCIAS

Alcázar, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. *Económica Coyuntural* (5), 4.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006

Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias evaluación 360*. Granica, 1 ed.

An, S. H., Meier, K. J., Ladenburg, J., & Westergård-Nielsen, N. (2019). Leadership and Job Satisfaction: Addressing Endogeneity With Panel Data From a Field Experiment. *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371X19839180>

Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación*. 7 ed. Caracas.

Barbaran, F. (2021). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ate, periodo 2019*. Universidad San Martín de Porres [Tesis de pregrado].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9477/barbaran_pfe.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bass, B. y Avolio, B (2004) *Multifactor Leadership Questionnaire*. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc.

Bedoya, E. (2021). Leadership influence on job satisfaction and communication satisfaction in SMEs under computer-mediated-communication environments. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 115-126. <https://doi.org/10.18359/rfce.5298>

Cevallos, L. y Torres, F. (2019). *Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal en una empresa ensambladora de vehículos*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2726>

Chiavenato, I. y Guzmán, M. (2019). *Gestión del talento humano* (13 edición). México: McGraw Hill Interamericana S.A

Chirinos, M. y Contreras, D. (2021). *Relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral de los servidores públicos del sector defensa en Lima Metropolitana, 2021*. Universidad de Ciencias Aplicadas [Tesis de pregrado]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659388/Chirinos_MM.pdf?sequence=3

Cornejo, G. (2022). *El liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Konecta, sede Chiclayo 2020*. Universidad Señor de Sipán [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9932/Cornejo%20Rojas%20Giusep%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Delgado, M. (2022). *El Liderazgo transformacional como potenciador del desempeño laboral y resultados de líderes sociales en Ecuador*. Universidad de Cuenca [Tesis de pregrado]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/40036>

Delgado, D., Calvanapaon, F. Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, vol. 14, núm. 2. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

Evans, J., & Lindsay, W. (2008). *Administración y control de calidad*. México, D.F: Cengage Learning.

García, D. y Montufar, E. (2022). *El liderazgo institucional en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la universidad técnica de Cotopaxi*. Universidad Tecnica de Cotopaxi [Tesis de pregrado]. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8841>

Guamán, M. y Quinde, J. (2022). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en equipos de alto rendimiento en el sector financiero*. Universidad Técnica de Ambato [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35280>

Guevara, C. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz El Marañon E.I.R.L. Lambayeque 2018*. Universidad Señor de Sipán [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1>

Guillen, B. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vascor, distrito Villa El Salvador*. Universidad Científica del Sur [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2169/TL-Guillen%20B-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández S., R., Fernández C., C., Baptista L., M. (2010) *Metodología de la investigación* 5ta Edición. McGraw Hill. México

Holguin, F. (2019). *Influencia del liderazgo en la satisfacción del personal técnico del Área Comercial en la empresa Cobra Chiclayo 2018* (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2502>

Huamán, B. (2023). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019*. Universidad Señor de Sipán [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10753>

Manrique, C. y Olortegui, S. (2019). *El estilo de liderazgo (modelo Bernar Bass) y su influencia en el clima organizacional en la empresa Turismo Diez Ases S.A.* Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23335/Manrique%20Jaramillo%20Celeste%20Lakira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Melgarejo, A. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo S.A. Agencias Pasco, 2021*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. [Tesis de pregrado]. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6409/ANGELA%20SHYOMARA%20MELGAREJO%20CARBAJAL_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mera, M., Cruz, K. y Zambrano, E. (2021). El liderazgo y su importancia en las organizaciones, *Revista de Desarrollo Sustentable Negocios. Emprendimiento y Educación RILCO DS*, n. 15. <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/15-enero21/liderazgo-organizaciones>

Meza, M. (2023). *Percepción del liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la administración técnica forestal y de fauna silvestre sierra y selva central - Serfor Perú*. Universidad Continental [Tesis de pregrado]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12596/1/IV_PG_MRHGO_TE_Meza_Ricaldi_2023.pdf

Murrieta, M. y Baño, M. (2017). El perfil del líder y el éxito de las empresas. *Revista Empresarial* (42),11.

Navia, F., Mayorga, D., Campi, I., De Lucas, L. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. *Revista científica Mundo de la investigación y el conocimiento* (19), 13. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/559>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. (3° edición). Lima: Cepredim.

Nidadhavolu, A. (2018). Impact of Leadership Styles on Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment – A Study in the Construction Sector in India. Western Kentucky University. <https://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3098&context=theses>

Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12, 3. <https://www.redalyc.org/pdf/741/74124948006.pdf>

Pariona, R. ; Rivero, Z.; González, R.; Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 26, núm. 93

Pashanasi, B., Garate, J. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, vol. 12, núm. 3. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Petrone, P. (2020). ¿Cómo se hace un líder? *Revista Colombia de Cirugia (35),1*.
<https://doi.org/10.30944/20117582.577>

Quismalin, H. y Vega, L. (2021). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda*. Universidad Técnica de Ambato. [Tesis de pregrado]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33792>

Rodríguez, P. (2019). *Nivel de liderazgo organizacional en el departamento de seguridad del Estado Trujillo, 2019*. Universidad Señor de Sipán [Tesis de pregrado].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5981/Rodriguez%20Ramos%20Percy%20Ebeling.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salcedo, J. (2023). *Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Peru S.A.C. de Cajamarca*. Universidad Nacional de Cajamarca [Tesis de pregrado].
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5559/LOS%20ESTILOS%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20RELACIÓN%20CON%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DE%20LA%20EMPRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salkind, N. J. (2020). *Statistics for people who (think they) hate statistics* (7th ed.). SAGE Publications.

Samita, R. (2022). Leadership styles and job satisfaction. A qualitative study among Nepalese employees living in Finland. Centria University.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/751956/Rana_Samita.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Vargas, E. (2019). *Liderazgo autoritario y su relación con el desempeño laboral en colaboradores del área comercial de una Institución financiera en Quito*. Universidad de las Américas [Tesis de pregrado]. <https://dspace.udla.edu.ec/jspui/handle/33000/10934>

Vera, A. (2014). *Estrategias para el desarrollo del desempeño laboral en organizaciones modernas*. Editorial Innovación Empresarial. Bogotá, Colombia

ANEXOS

Matriz de consistencia

Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023				
Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Dimensiones
¿Cuál es la relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el tipo de liderazgo que surge en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.</p>	<p>H1: Si existe relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.</p> <p>H0: No existe relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.</p>	Liderazgo	<p>Liderazgo transformacional</p> <p>Liderazgo transaccional</p> <p>Liderazgo laissez faire</p> <p>Liderazgo por resultados</p>
	<p>Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023</p>		Desempeño laboral	<p>Percepción del trabajo</p> <p>Herramientas</p> <p>Remuneración</p> <p>Distribución de ambientes</p>

Cuestionario para medir la variable independiente
Cuestionario multifactorial de liderazgo – Forma 5x Corta propuesta en el 2004 por
Bass y Avolio

En las siguientes páginas se presentan 45 afirmaciones. Piense si lo que dice cada frase se ajusta a lo que su jefe/a o mando suele hacer en su trabajo. Use la siguiente escala para dar sus respuestas, marcando la que elija con una cruz.

- (1) Nunca
- (2) De vez en cuando
- (3) A veces
- (4) Bastante
- (5) Casi siempre

Dimensión: Liderazgo transformacional					
Ítems	1	2	3	4	5
Habla de su / sus valores y creencias más importantes					
Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito					
Considera las consecuencias morales y éticos de las decisiones					
Hace hincapié en la importancia de tener un sentido colectivo de la Misión					
Infunde orgullo en otros para trabajar con él / ella					
Va más allá del interés por el bien del grupo					
Actúa de manera que construye mi respeto					
Muestra una sensación de poder y confianzas de decisiones					
Habla con optimismo sobre el futuro					
Conversaciones con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr					
Articula una visión convincente del futuro					
Expresa su / su confianza acerca de los objetivos que se lograrán					
Reexamina supuestos críticos para ver si son apropiados					
Busca diferentes perspectivas en el Momento de la solución de problemas					
Me pone a mirar los problemas desde diferentes ángulos					
Sugiere nuevas para completar las tareas asignadas					
Pasa tiempo en la enseñanza y el entrenamiento					
Dimensión: liderazgo transaccional					
Ítems	1	2	3	4	5
Me trata como un individuo y no sólo como un miembro de un grupo					
Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones de los demás					
Me ayuda a desarrollar mis fortalezas					
Me proporciona asistencia a Cambio de mis esfuerzos					
Aborda en particular con respecto a quien es responsable de la consecución de los objetivos de rendimiento					
Hace claro lo que uno puede esperar recibir cuando se alcanzan los objetivos de rendimiento					
Expresa satisfacción cuando puedo lograr las expectativas					

Se centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas					
Concentra su / su atención en hacer frente a los errores, quejas y fallas					
Realiza un seguimiento de todos los errores					
Dirige la atención a los fallos para lograr estándares					
Dimensión: liderazgo laissez faire					
Ítems	1	2	3	4	5
Él / ella no interfiere hasta que los problemas se agraven					
Espera a que las cosas salgan mal antes de tomar medidas					
Muestra que él / ella es un fiel creyente en "si funciona, no lo fija"					
Demuestra que los problemas deben convertirse en crónica antes de actuar					
Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes					
Él / ella está ausente cuando sea necesario					
Evita tomar decisiones					
Retrasa las respuestas a las preguntas urgentes					
Dimensión: liderazgo de resultado					
Ítems	1	2	3	4	5
Obtiene que haga más de lo que se espera					
Realiza mi deseo de tener éxito					
Aumenta mi disposición a esforzarse más					
Utiliza métodos satisfactorios de liderazgo					
Funciona con mí de una manera satisfactoria					
Es eficaz en satisfacer mis necesidades de empleo					
Es eficaz en la representación ante una autoridad superior					
Es eficaz en el cumplimiento de los requisitos de organización					
Lidera un grupo que es eficaz					

Cuestionario para medir la variable dependiente

Estimado colaborador:

Lea las siguientes afirmaciones y responda de acuerdo con su percepción, no existen respuestas buenas ni malas, la información que usted proporcione se mantendrá en absoluta reserva.

Muy de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Indiferente (3)

En desacuerdo (2)

Muy en desacuerdo (1)

Percepción del trabajo:	1	2	3	4	5
Entiendo claramente cuáles son mis responsabilidades y objetivos laborales.					
Me siento motivado para cumplir con mis tareas y responsabilidades.					
Mi trabajo me proporciona un sentido de logro y satisfacción.					
Recibo retroalimentación oportuna y constructiva sobre mi desempeño.					
Tengo oportunidades para crecer y desarrollarme profesionalmente en mi organización.					
Herramientas:	1	2	3	4	5
Tengo acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.					
La tecnología disponible en mi organización facilita mi trabajo y aumenta mi productividad.					
Las herramientas proporcionadas por mi organización son adecuadas y están en buen estado.					
Recibo capacitación y soporte suficiente para utilizar las herramientas y recursos en mi trabajo.					
Las herramientas y recursos disponibles en mi organización me permiten entregar resultados de alta calidad.					
Remuneración:	1	2	3	4	5
Mi salario es competitivo en comparación con el mercado laboral.					

La estructura salarial en mi organización es justa y equitativa.					
Recibo incentivos y reconocimientos por mi desempeño y logros laborales.					
Los beneficios adicionales proporcionados por mi organización (seguro médico, vacaciones, etc.) son adecuados y satisfactorios.					
Siento que mi organización valora mi trabajo y me compensa de manera adecuada.					
Distribución de ambientes:	1	2	3	4	5
El espacio de trabajo en mi organización está distribuido de manera eficiente.					
Mi lugar de trabajo es cómodo y facilita la concentración y la productividad.					
Los espacios comunes y las áreas de descanso en mi organización son adecuados y bien mantenidos.					
La organización cuenta con un ambiente seguro y saludable para trabajar.					
La distribución de los ambientes de trabajo promueve la colaboración y la comunicación entre los empleados.					

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		CARLOS ALBERTO OTERO GONZALES
	PROFESIÓN	ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	MARKETING E INVESTIGACIÓN
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	18 AÑOS
	CARGO	DOCENTE
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		
Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Fiestas Tello Ruth Isamar	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar la relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
	ESPECIFICIOS: Identificar el tipo de liderazgo que surge en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
	Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023. Validar la relación entre las dimensiones del liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 65 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	

Habla de su / sus valores y creencias más importantes	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera las consecuencias morales y éticos de las decisiones	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Hace hincapié en la importancia de tener un sentido colectivo de la Misión	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Infunde orgullo en otros para trabajar con él / ella	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Va más allá del interés por el bien del grupo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Actúa de manera que construye mi respeto	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Muestra una sensación de poder y confianzas de decisiones	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Habla con optimismo sobre el futuro	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Conversaciones con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Articula una visión convincente del futuro	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Expresa su / su confianza acerca de los objetivos que se lograrán	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Reexamina supuestos críticos para ver si son apropiados	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Busca diferentes perspectivas en el Momento de la solución de problemas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me pone a mirar los problemas desde diferentes ángulos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Sugiere nuevas para completar las tareas asignadas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Pasa tiempo en la enseñanza y el entrenamiento	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me trata como un individuo y no sólo como un miembro de un grupo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones de los demás	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me proporciona asistencia a Cambio de mis esfuerzos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

Aborda en particular con respecto a quien es responsable de la consecución de los objetivos de rendimiento	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Hace claro lo que uno puede esperar recibir cuando se alcanzan los objetivos de rendimiento	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Expresa satisfacción cuando puedo lograr las expectativas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Se centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Concentra su / su atención en hacer frente a los errores, quejas y fallas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Realiza un seguimiento de todos los errores	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Dirige la atención a los fallos para lograr estándares	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Él / ella no interfiere hasta que los problemas se agraven	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Espera a que las cosas salgan mal antes de tomar medidas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Muestra que él / ella es un fiel creyente en "si funciona, no lo fija"	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

	TA (X) TD()
Demuestra que los problemas deben convertirse en crónica antes de actuar	SUGERENCIAS: _____
Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Él / ella está ausente cuando sea necesario	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Evita tomar decisiones	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Retrasa las respuestas a las preguntas urgentes	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Obtiene que haga más de lo que se espera	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Realza mi deseo de tener éxito	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Aumenta mi disposición a esforzarse más	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Utiliza métodos satisfactorios de liderazgo	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Funciona con mí de una manera satisfactoria	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____

	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Es eficaz en satisfacer mis necesidades de empleo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Es eficaz en la representación ante una autoridad superior	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Es eficaz en el cumplimiento de los requisitos de organización	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Lidera un grupo que es eficaz	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Entiendo claramente cuáles son mis responsabilidades y objetivos laborales.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento motivado para cumplir con mis tareas y responsabilidades.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi trabajo me proporciona un sentido de logro y satisfacción.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Recibo retroalimentación oportuna y constructiva sobre mi desempeño.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Tengo oportunidades para crecer y desarrollarme profesionalmente en mi organización.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Tengo acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

<p>La tecnología disponible en mi organización facilita mi trabajo y aumenta mi productividad.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>Las herramientas proporcionadas por mi organización son adecuadas y están en buen estado.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>Recibo capacitación y soporte suficiente para utilizar las herramientas y recursos en mi trabajo.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>Las herramientas y recursos disponibles en mi organización me permiten entregar resultados de alta calidad.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>Mi salario es competitivo en comparación con el mercado laboral.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>La estructura salarial en mi organización es justa y equitativa.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>Recibo incentivos y reconocimientos por mi desempeño y logros laborales.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>Los beneficios adicionales proporcionados por mi organización (seguro médico, vacaciones, etc.) son adecuados y satisfactorios.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>Siento que mi organización valora mi trabajo y me compensa de manera adecuada.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>El espacio de trabajo en mi organización está distribuido de manera eficiente.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>

Mi lugar de trabajo es cómodo y facilita la concentración y la productividad.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los espacios comunes y las áreas de descanso en mi organización son adecuados y bien mantenidos.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La organización cuenta con un ambiente seguro y saludable para trabajar.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La distribución de los ambientes de trabajo promueve la colaboración y la comunicación entre los empleados.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 65 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: el instrumento permite recolectar la información para los objetivos de investigación	
3. OBSERVACIONES: Sin observaciones	



Firma
DNI 41082927

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		JULIO ROBERTO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESIÓN	ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	GESTION DEL TALENTO HUMANO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	17 AÑOS
	CARGO	DOCENTE
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		
Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Fiestas Tello Ruth Isamar	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar la relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
	ESPECIFICIOS: Identificar el tipo de liderazgo que surge en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
	Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
	Validar la relación entre las dimensiones del liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 65 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	

Habla de su / sus valores y creencias más importantes	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera las consecuencias morales y éticos de las decisiones	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Hace hincapié en la importancia de tener un sentido colectivo de la Misión	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Infunde orgullo en otros para trabajar con él / ella	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Va más allá del interés por el bien del grupo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Actúa de manera que construye mi respeto	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Muestra una sensación de poder y confianzas de decisiones	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Habla con optimismo sobre el futuro	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Conversaciones con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Articula una visión convincente del futuro	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

Expresa su / su confianza acerca de los objetivos que se lograrán	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Reexamina supuestos críticos para ver si son apropiados	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Busca diferentes perspectivas en el Momento de la solución de problemas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me pone a mirar los problemas desde diferentes ángulos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Sugiere nuevas para completar las tareas asignadas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Pasa tiempo en la enseñanza y el entrenamiento	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me trata como un individuo y no sólo como un miembro de un grupo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones de los demás	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me proporciona asistencia a Cambio de mis esfuerzos	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

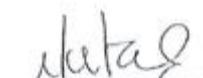
Aborda en particular con respecto a quien es responsable de la consecución de los objetivos de rendimiento	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Hace claro lo que uno puede esperar recibir cuando se alcanzan los objetivos de rendimiento	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Expresa satisfacción cuando puedo lograr las expectativas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Se centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Concentra su / su atención en hacer frente a los errores, quejas y fallas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Realiza un seguimiento de todos los errores	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Dirige la atención a los fallos para lograr estándares	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Él / ella no interfiere hasta que los problemas se agraven	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Espera a que las cosas salgan mal antes de tomar medidas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Muestra que él / ella es un fiel creyente en "si funciona, no lo fija"	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

	TA (X) TD()
Demuestra que los problemas deben convertirse en crónica antes de actuar	SUGERENCIAS: _____
Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Él / ella está ausente cuando sea necesario	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Evita tomar decisiones	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Retrasa las respuestas a las preguntas urgentes	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Obtiene que haga más de lo que se espera	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Realza mi deseo de tener éxito	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Aumenta mi disposición a esforzarse más	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Utiliza métodos satisfactorios de liderazgo	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Funciona con mí de una manera satisfactoria	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____

La tecnología disponible en mi organización facilita mi trabajo y aumenta mi productividad.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las herramientas proporcionadas por mi organización son adecuadas y están en buen estado.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Recibo capacitación y soporte suficiente para utilizar las herramientas y recursos en mi trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las herramientas y recursos disponibles en mi organización me permiten entregar resultados de alta calidad.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi salario es competitivo en comparación con el mercado laboral.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La estructura salarial en mi organización es justa y equitativa.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Recibo incentivos y reconocimientos por mi desempeño y logros laborales.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los beneficios adicionales proporcionados por mi organización (seguro médico, vacaciones, etc.) son adecuados y satisfactorios.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Siento que mi organización valora mi trabajo y me compensa de manera adecuada.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El espacio de trabajo en mi organización está distribuido de manera eficiente.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

Tengo acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.	SUGERENCIAS: _____
--	-----------------------

<p>Mi lugar de trabajo es cómodo y facilita la concentración y la productividad.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>Los espacios comunes y las áreas de descanso en mi organización son adecuados y bien mantenidos.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>La organización cuenta con un ambiente seguro y saludable para trabajar.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>La distribución de los ambientes de trabajo promueve la colaboración y la comunicación entre los empleados.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>4. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA 65 N° TD _____</p>
<p>5. COMENTARIO GENERALES: el instrumento permite recolectar la información para los objetivos de investigación</p>	
<p>6. OBSERVACIONES: Sin observaciones</p>	


Dr. Roberto Espinosa
ABESON ESPECIALISTA
CLAD. 19001

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		EMMA VERONICA RAMOS FARROÑAN
	PROFESIÓN	ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	INVESTIGACION
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	17 AÑOS
	CARGO	DOCENTE
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Fiestas Tello Ruth Isamar	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar la relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
	ESPECIFICIOS: Identificar el tipo de liderazgo que surge en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
	Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
	Validar la relación entre las dimensiones del liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 65 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	

Habla de su / sus valores y creencias más importantes	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Considera las consecuencias morales y éticos de las decisiones	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Hace hincapié en la importancia de tener un sentido colectivo de la Misión	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Infunde orgullo en otros para trabajar con él / ella	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Va más allá del interés por el bien del grupo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Actúa de manera que construye mi respeto	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Muestra una sensación de poder y confianzas de decisiones	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Habla con optimismo sobre el futuro	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Conversaciones con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Articula una visión convincente del futuro	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

	TA (X) TD()
Expresa su / su confianza acerca de los objetivos que se lograrán	SUGERENCIAS: _____
Reexamina supuestos críticos para ver si son apropiados	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Busca diferentes perspectivas en el Momento de la solución de problemas	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Me pone a mirar los problemas desde diferentes ángulos	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Sugiere nuevas para completar las tareas asignadas	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Pasa tiempo en la enseñanza y el entrenamiento	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Me trata como un individuo y no sólo como un miembro de un grupo	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones de los demás	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Me proporciona asistencia a Cambio de mis esfuerzos	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____

	TA (X) TD()
Aborda en particular con respecto a quien es responsable de la consecución de los objetivos de rendimiento	SUGERENCIAS: _____
Hace claro lo que uno puede esperar recibir cuando se alcanzan los objetivos de rendimiento	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Expresa satisfacción cuando puedo lograr las expectativas	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Se centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Concentra su / su atención en hacer frente a los errores, quejas y fallas	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Realiza un seguimiento de todos los errores	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Dirige la atención a los fallos para lograr estándares	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Él / ella no interfiere hasta que los problemas se agraven	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Espera a que las cosas salgan mal antes de tomar medidas	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Muestra que él / ella es un fiel creyente en "si funciona, no lo fija"	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____

	TA (X) TD()
Demuestra que los problemas deben convertirse en crónica antes de actuar	SUGERENCIAS: _____
Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Él / ella está ausente cuando sea necesario	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Evita tomar decisiones	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Retrasa las respuestas a las preguntas urgentes	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Obtiene que haga más de lo que se espera	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Realza mi deseo de tener éxito	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Aumenta mi disposición a esforzarse más	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Utiliza métodos satisfactorios de liderazgo	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Funciona con mí de una manera satisfactoria	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____

	TA (X) TD()
Es eficaz en satisfacer mis necesidades de empleo	SUGERENCIAS: _____
Es eficaz en la representación ante una autoridad superior	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Es eficaz en el cumplimiento de los requisitos de organización	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Lidera un grupo que es eficaz	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Entiendo claramente cuáles son mis responsabilidades y objetivos laborales.	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Me siento motivado para cumplir con mis tareas y responsabilidades.	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Mi trabajo me proporciona un sentido de logro y satisfacción.	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Recibo retroalimentación oportuna y constructiva sobre mi desempeño.	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Tengo oportunidades para crecer y desarrollarme profesionalmente en mi organización.	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____
Tengo acceso a las herramientas y recursos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva.	TA (X) TD()
	SUGERENCIAS: _____

	TA (X) TD()
La tecnología disponible en mi organización facilita mi trabajo y aumenta mi productividad.	SUGERENCIAS: _____
Las herramientas proporcionadas por mi organización son adecuadas y están en buen estado.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Recibo capacitación y soporte suficiente para utilizar las herramientas y recursos en mi trabajo.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Las herramientas y recursos disponibles en mi organización me permiten entregar resultados de alta calidad.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Mi salario es competitivo en comparación con el mercado laboral.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
La estructura salarial en mi organización es justa y equitativa.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Recibo incentivos y reconocimientos por mi desempeño y logros laborales.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los beneficios adicionales proporcionados por mi organización (seguro médico, vacaciones, etc.) son adecuados y satisfactorios.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Siento que mi organización valora mi trabajo y me compensa de manera adecuada.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El espacio de trabajo en mi organización está distribuido de manera eficiente.	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

<p>Mi lugar de trabajo es cómodo y facilita la concentración y la productividad.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>Los espacios comunes y las áreas de descanso en mi organización son adecuados y bien mantenidos.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>La organización cuenta con un ambiente seguro y saludable para trabajar.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>La distribución de los ambientes de trabajo promueve la colaboración y la comunicación entre los empleados.</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p>
<p>7. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA 65 N° TD _____</p>
<p>8. COMENTARIO GENERALES: el instrumento permite recolectar la información para los objetivos de investigación</p>	
<p>9. OBSERVACIONES: Sin observaciones</p>	





Consentimiento informado

Chiclayo, 17 de octubre del 2023

Estimada Señora

Dra. Carla Reyes Reyes

Directora de Escuela Profesional de Administración

Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Señor de Sipán

Presente. -

Por medio de la presente, hacemos constar que la Srta. **Fiestas Tello Ruth Isamar** estudiante de su prestigiosa casa de estudio, tiene las autorizaciones correspondientes para realizar la investigación titulada:

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN GARAGE CLINICA AUTOMOTRIZ, CHICLAYO 2023

Se expide el presente documento para los fines que el usuario crea pertinente.

Atentamente|

Ing. Oswaldo Maza Cisneros
Gerente

Av. Prolongación Bolognesi
Mz. A lote 05 cruce con
Av. Agustín Vallejos Zavala,
Chiclayo, Perú
931 273 390

Chiclayo, 03 de noviembre de 2023.

VISTO:

El Oficio N°0298-2023/FACEM-DA-USS, de fecha 30 de octubre de 2023, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 02/11/2023, donde solicita la actualización de datos en Proyecto de Tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 64° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 015-2022/PD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que "La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional".

Que, el Art. 71° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional da el visto bueno al tema del proyecto de investigación de acuerdo a la matriz de consistencia lógica y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, de los estudiantes de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

N°	AUTOR	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	FIESTAS TELLO RUTH ISAMAR	LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN GARAGE CLÍNICA AUTOMOTRIZ, CHICLAYO 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


USS Dr. Luis Gerardo Gómez Jacinto
Decano Facultad de Ciencias
Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.


USS Mg. Libert Supply Silva González
Secretaría Académica Facultad de
Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.

Cc: Escuela, Archivo



Universidad
Señor de Sipán

FORMATO NIT1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 20 de febrero del 2024.

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

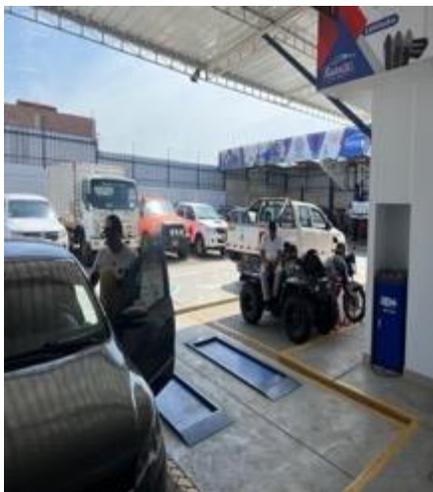
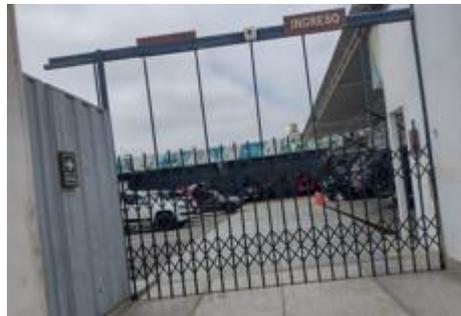
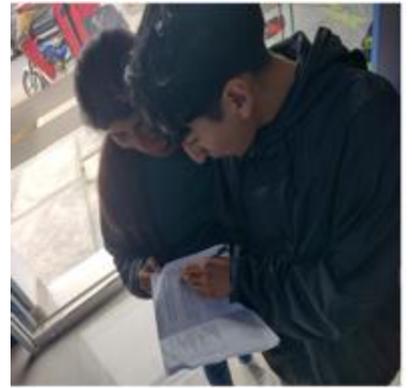
El suscrito:
Fiestas Tello Ruth Isamar con DNI 71746090

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023** presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NUMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
FIESTAS TELLO RUTH ISAMAR	71746090	



	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 20 de febrero del 2024.

Señores
 Vicerrectorado de Investigación
 Universidad Señor de Sipán
 Presente.-

El suscrito:
 Fiestas Tello Ruth Isamar con DNI71746090

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023** presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NUMERO DE DOCUMENTO DE DENTIDAD	FIRMA
FIESTAS TELLO RUTH ISAMAR	71746090	

	ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera, Coordinador de investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores en Garage Clínica Automotriz, Chiclayo 2023**, elaborado por el estudiante(s) **Ruth Isamar Fiestas Tello**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **24%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 27 de agosto del 2024.



Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538