

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



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**Estilo de Liderazgo y la Gestión de los Colaboradores en la
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva
Central S.A.” – Chanchamayo, 2019**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Magán Martínez Susana Katherine

Asesor : Mtro. Martínez Vitor Paul Denis

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 12.03.2021 – 11.03.2022

Huancayo – Perú
2022

CONFORMACION DEL JURADO

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**Estilo de liderazgo y la gestión de los colaboradores en la entidad
prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” –
Chanchamayo, 2019.**

PRESENTADO POR:

Bach. Susana Katherine Magan Martínez

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE Administración y Sistemas

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE : DR. AGUADO RIVEROS ULDARICO INOCENCIO

PRIMER MIEMBRO : MG. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA SOLED

SEGUNDO MIEMBRO: DR. AGUADO RIVEROS ULDARICO INOCENCIO

TERCER MIEMBRO : MTRA. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA

Huancayo, Agosto del 2022

**Estilo de Liderazgo y la Gestión de los Colaboradores en la
Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva
Central S.A.” – Chanchamayo, 2019**

ASESOR

Mtro. Paul Denis Martínez Vitor

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis hijos Jheyden y Xiomara, quienes son mi motor y motivo fundamental para esforzarme y poder cumplir con mis objetivos.

A mis padres, por su ejemplo de lucha, por su apoyo y sus sabios consejos

A mi esposo Luis por su amor y apoyo incondicional para la ejecución de la presente tesis. Para todos ellos hago esta dedicatoria

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por sobre todas las cosas, por darme salud, bondad y sabiduría para poder cumplir con mis metas y objetivos, demostrándome que no existen barreras que no podamos superar para cumplir con nuestros sueños. A mi asesor por brindarme su apoyo incondicional. Al Gerente General y trabajadores de la EPS SELVA CENTRAL S.A. por el tiempo y la información brindada para poder cumplir con la elaboración de la presente tesis.

A todos muchas gracias.

INDICE

CONFORMACION DEL JURADO	ii
ASESOR.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	x
INDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCION.....	xiv
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación del problema.....	18
1.2.1. Delimitación espacial	18
1.2.2. Delimitación temporal	18
1.3. Formulación del problema	18
1.3.1. Problema general	18
1.3.2. Problemas específicos.....	19
1.4. Justificación	19

1.4.1. Social	19
1.4.2. Teórica	19
1.4.3. Metodológica	20
1.5. Objetivos	20
1.5.1. Objetivo general	20
1.5.2. Objetivos específicos	20
CAPITULO II: MARCO TEORICO	21
2.1. Antecedentes	21
2.2. Bases teóricas o científicas	23
2.2.1. Sobre la variable estilos de liderazgo	23
2.2.2. Sobre las dimensiones de los estilos de liderazgo	24
2.2.3. Sobre la variable gestión de los colaboradores.....	25
2.2.4. Sobre las dimensiones de la gestión de los colaboradores	27
2.3. Marco conceptual.....	29
CAPITULO III: HIPÓTESIS	31
3.1. Hipótesis general.....	31
3.2. Hipótesis específicas	31
3.3. Variables	31
CAPITULO IV: METODOLOGIA.....	35
4.1. Método de investigación.....	35
4.2. Tipo de investigación.....	35
4.3. Nivel de investigación.....	36

4.4. Diseño de investigación	36
4.5. Población y muestra.....	37
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	38
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	40
CAPITULO V: RESULTADOS	41
5.1. Descripción de resultados	41
5.2. Contraste de hipótesis	50
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	59
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	67
ANEXOS	69
Anexo 1. Matriz de consistencia	69
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.....	71
Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento.....	73
Anexo 4. Instrumento de investigación	75
Anexo 5. Consentimiento informado	77
Anexo 6. Validez de contenido del instrumento de información.	79
Anexo7. Panel fotográfico de aplicación del instrumento.....	91

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultado de la confiabilidad del primer instrumento.....	39
Tabla 2. Resultado de la confiabilidad del primer instrumento.....	39
Tabla 3. Baremo de interpretación de alfa de Cronbach	39
Tabla 4. Resultados descriptivos de la variable estilos de liderazgo.....	41
Tabla 5. Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo visionario	42
Tabla 6. Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo coaching.....	43
Tabla 7. Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo afiliativo.....	43
Tabla 8. Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo resonante.....	44
Tabla 9. Resultados descriptivos de la variable gestión de los colaboradores	45
Tabla 10. Resultados descriptivos de la dimensión proceso de inducción y entrenamiento	46
Tabla 11. Resultados descriptivos de la dimensión proceso de integración.....	47
Tabla 12. Resultados descriptivos de la dimensión interna.....	48
Tabla 13. Resultados descriptivos de la dimensión externa	49
Tabla 14. Prueba de correlación para la hipótesis general	51
Tabla 15. Prueba de correlación para la primera hipótesis específica.....	52
Tabla 16. Prueba de correlación para la segunda hipótesis específica	54
Tabla 17. Prueba de correlación para la tercera hipótesis específica	56
Tabla 18. Prueba de correlación para la cuarta hipótesis específica	57

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estilos de liderazgo	41
Figura 2. Liderazgo visionario.....	42
Figura 3. Liderazgo coaching	43
Figura 4. Liderazgo afiliativo	44
Figura 5. Liderazgo resonante	45
Figura 6. Gestión de los colaboradores	46
Figura 7. Proceso de inducción y entrenamiento.....	47
Figura 8. Proceso de integración	48
Figura 9. Dimensión interna	49
Figura 10. Dimensión externa	50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado “Estilo de liderazgo y la gestión de los colaboradores en la Entidad Prestadora de Servicios de saneamiento Selva Central S.A. – Chanchamayo, 2019”, plantea en su problema general ¿Cómo se relacionan los estilos de liderazgos con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019?, teniendo como objetivo general determinar ¿cómo se relaciona el estilo de liderazgo con la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Selva Central S.A.– Chanchamayo, 2019. En su hipótesis explica que el estilo de liderazgo tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019. El método aplicado en el presente trabajo de investigación es el método científico, su nivel de investigación es correlacional, caracterizado por medir cuantitativamente las variables. Esta investigación corresponde al diseño no experimental en su variante transeccional – correlacional, por cuanto la investigadora no manipulara intencionalmente las variables de estudio. Las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron 45 encuestas realizadas a los trabajadores de la EPS SELVA CENTRAL S.A. Se concluye que los estilos de liderazgo si tienen relación con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, y es significativa (sig. $p = 0.001 < 0.05$) y se da a un nivel positivo fuerte ($r_s = .775$). Se sugiere a los altos funcionarios y directivos que lideran esta organización tener un mayor compromiso con sus trabajadores ejerciendo un liderazgo adecuado para lograr el desenvolvimiento laboral y efectivo en sus colaboradores, por el bien de la organización.

PALABRA CLAVE: ESTILOS DE LIDERAZGO – GESTION DE LOS COLABORADORES.

ABSTRACT

The present research work called “Leadership style and management of employees in the Entity Provider of Sanitation Services Selva Central S.A. - Chanchamayo, 2019”, asks in his general problem, How are leadership styles related to the management of employees in the sanitation service provider entity "Selva Central S.A." - Chanchamayo, 2019, having as a general objective to determine how the leadership style is related to the management of the collaborators in the entity Provider of Sanitation Services Selva Central SA - Chanchamayo, 2019. In his hypothesis he explains that the leadership style has a significant relationship with the management of collaborators in the entity Provider of Sanitation Services "Selva Central SA" - Chanchamayo, 2019. The method applied in this research work is the scientific method, its research level is correlational, characterized by quantitatively measuring the variables. This research corresponds to the non-experimental design in its transectional-correlational variant, since the researcher will not intentionally manipulate the study variables. The data collection techniques used were 45 surveys carried out on EPS SELVA CENTRAL S.A. workers. It is concluded that the leadership styles are related to the management of the collaborators in the sanitation services provider entity "Selva Central S.A." - Chanchamayo, and it is significant (sig. $P = 0.001 < 0.05$) and occurs at a strong positive level ($r_s = .775$). It is suggested that the senior officials and managers who lead this organization have a greater commitment to their workers, exercising adequate leadership to achieve effective and labor development in their collaborators, for the good of the organization.

KEY WORDS: LEADERSHIP STYLES - EMPLOYEE MANAGEMENT.

INTRODUCCION

Las diferentes actitudes tomadas por los gerentes o líderes de las instituciones en general influyen o se relacionan con el desempeño laboral significativa y positivamente. Como también es cierto que los líderes que carecen de la capacidad de alentar a quienes los rodean tiene muchas dificultades para dirigir a sus seguidores, de modo que cada decisión, pueden afectar tanto al equipo como al sistema en su conjunto.

Gerentes que no son admirados y que no obtienen la credibilidad de sus pares y subordinados pueden tener dificultades para inspirar, lograr resultados a través del personal y retener a sus empleados. La experiencia nos dice que los mejores resultados serán aquellos que sus líderes podrán inspirar, involucrar, alentar y liderar al capital humano con el ejemplo a seguir. Por lo expuesto el presente trabajo comprende de **V capítulos**:

Capítulo I, titulado “Planteamiento de problema”, donde se expone la problemática desarrollada en su ámbito nacional e internacional, seguidamente se muestra las variables que dieron inicio al planteamiento del problema. Logrando establecer la justificación y sus objetivos.

Capítulo II, titulado “Marco teórico”, se evidencia los antecedentes, sus bases teóricas que respaldan las variables y sus dimensiones del mismo modo se sustenta su marco conceptual.

Capítulo III, titulado “Hipótesis”, explica las hipótesis planteadas con su respectiva Operacionalización de variables.

Capítulo IV, titulado “Metodología”, explica respectivamente el método con que se desarrolló en función a los objetivos planteados.

Capítulo V, titulado “Resultados”, muestra todo todas las evidencias encontradas después de la recolección y procesamiento de datos.

En la parte final se muestra el análisis y discusión de los hallazgos en función de los objetivos.

CAPITULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Esta investigación asume que el liderazgo de los funcionarios es un elemento clave que puede mejorar su implementación e incrementar la satisfacción de los ciudadanos y para ello debe de partir de realizar una buena gestión de personas.

Martin (2009) manifiesta que “en la actualidad las sociedades internacionales en su conjunto requieren contar con líderes que puedan orientar el rumbo de las organizaciones y de la sociedad en su conjunto. Ser líder significa tener la capacidad de poder organizar, motivar y guiar a un conjunto de personas, para el logro de sus objetivos comunes” (p. 84).

Es evidente que una sociedad sin líderes no es capaz de sentirse motivada, organizada y mucho menos guiada en la tarea de cumplir con las actividades para poder alcanzar sus metas y objetivos. Pero no siempre los líderes tienen o demuestran un estilo positivo para el desarrollo de la sociedad o la organización, muchos de ellos, incluso han sido la causa de la debacle social o de la quiebra de una empresa.

Recientemente en países como Brasil, Panamá, Venezuela, entre otros se puede evidenciar como los líderes políticos han sido elementos negativos para el desarrollo de su país. Por tanto, el estilo o la forma en que un líder utiliza o manifiesta su capacidad de guía u orientador serán decisivos para el logro de los objetivos que la sociedad o la empresa requiere alcanzar.

En el ámbito nacional podemos evidenciar a diario como miles de trabajadores son designados en puestos laborales para los cuales no fueron formados, es decir, sin tener en cuenta el perfil, conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el trabajador. Esto genera descontento en el caso de los trabajadores que prácticamente son obligados a cumplir una función que no dominan y en cuanto a la entidad constituye una pérdida económica por cuanto el trabajador no desarrollará su función de manera eficiente ni eficaz.

Evidenciando así, la falta de un estilo de liderazgo favorable para el desarrollo institucional, que deje de lado los favoritismos que normalmente se utilizan para quienes son parte del círculo inmediato de algún líder o jefe de una organización, que tenga en cuenta que la selección del personal es un proceso de vital importancia para cubrir los puestos laborales con trabajadores que cumplan los requisitos que exige el desempeño en ese puesto de trabajo.

Por años hemos sido testigos, de cómo el estado, poco o nada ha tenido en cuenta el perfil, el talento desarrollado por un profesional o por un trabajador para ser incluido dentro de la plana de colaboradores de una entidad pública y por ello, hoy contamos con colaboradores que no brindan un servicio adecuado, que cumplen sus funciones de manera deficiente y que no permiten que la entidad logre su desarrollo de ventajas competitivas.

Analógicamente la EPS “Selva Central S.A” de Chanchamayo, se evidencia dos grandes problemas relacionado a la problemática descrita; por un lado, la falta de liderazgo por parte de los gerentes, jefes u otros responsables de la administración del personal y el otro, la forma deficiente con la cual se gestiona la gestión de personas, los cuales son designados de manera anti técnica, en

puestos laborales que no permiten su óptimo desempeño y que más bien terminan deteriorando la imagen del trabajador y por ende la de la empresa.

Toda esta problemática requiere de la realización de un estudio que permita establecer la relación entre las variables estilo de liderazgo y gestión de los colaboradores. Estudio que permitirá evidenciar los rasgos de comportamiento de ambos, y así, establecer a partir de ello alternativas viables y lógicas para la solución de dicho problema.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se delimita a las instalaciones de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Selva Central S.A, ubicado en el Pasaje San Pedro 142 – 144 La Merced – Chanchamayo.

1.2.2. Delimitación temporal

La duración del presente trabajo se ejecutó en el periodo comprendido entre marzo a agosto del 2021, extrayendo datos de la misma entidad.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relacionan los estilos de liderazgos con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo se relacionan el estilo de liderazgo visionario con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019?
2. ¿Cómo se relacionan el estilo de liderazgo coaching con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019?
3. ¿Cómo se relacionan el estilo de liderazgo afiliativo con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019?
4. ¿Cómo se relacionan el estilo de liderazgo resonante con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Socialmente esta investigación será un beneficio fundamental en la gestión de los colaboradores, para mejorar de manera consistente, las acciones que serán ejecutadas en el entorno general de la organización. Esto permitirá contribuir para que los usuarios y la población en general se beneficien con las propuestas de mejora que se tiene.

1.4.2. Teórica

contribuirá a mejorar la calidad de trabajo en el desarrollo del desempeño de los colaboradores, de tal manera que puedan estimular con mayor efectividad el cumplimiento de sus funciones y demás tareas.

Los resultados han de ser generalizados para el sector público-privado de las otras EPS. Debido a que existe semejanzas en los recursos humanos de dichas instituciones.

1.4.3. Metodológica

Se precisa procedimientos que permiten mejorar el estilo de liderazgo en la gestión de los colaboradores de la EPS.

Del mismo modo, aporta instrumentos de recolección de datos sometidos al proceso de validez y confiabilidad.

esto va a servir de guía a otros investigadores .

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona el estilo de liderazgo con la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Selva Central S.A.– Chanchamayo, 2019.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Identificar de qué manera se relaciona el liderazgo visionario y la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.
2. Identificar de qué manera se relaciona el liderazgo coaching y la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.

3. Identificar en qué medida se relaciona el liderazgo afiliativo y la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.
4. Identificar la relación entre el liderazgo resonante y la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.

CAPITULO II:

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

- Nacional

Ccala (2019) en su tesis titulada *Estilos de liderazgo y Gestión de recursos humanos en los servicios de salud en la red Cusco Norte*. Donde el objetivo general fue: “Determinar en qué medida los estilos de liderazgo se relacionan con la Gestión de Recursos humanos en los establecimientos de salud de la Red Norte-Cusco, en el año 2017” (p. 23). El estudio concluye que: “Los estilos de liderazgo (...) se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos. El estilo de liderazgo transformacional se desarrolla de manera moderada a intensa, así también el liderazgo transaccional, que se desarrolla de manera moderada; por otro lado, se evidencia que el estilo de liderazgo correctivo evitador se desarrolla de manera leve (...)” (p. 65).

Blas (2017) en su tesis titulada *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017*. Donde el objetivo fue el de: “Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores del área de informática de

la Municipalidad Provincial del Santa, 2017” (p. 22). La investigación arribo a las siguientes principales conclusiones: “Se determinó que el grado de relación que establecen las variables liderazgo y desempeño laboral, se expresa a un nivel positiva fuerte (...)” (p. 123).

Esparza (2015) en su tesis titulada *El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo*. Donde el objetivo general fue: “Determinar el efecto del estilo de liderazgo en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Roció S.A. año 2016 – Trujillo” (p. 17). Llegando a la siguiente conclusión: “El estudio demuestra que el efecto que tiene el estilo de liderazgo sobre el desempeño laboral del personal del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A. tiene una relación escasa entre sí ($r^2 = 0.1751$) (...)” (p. 75).

- Internacional

Ayoub (2010) en su tesis titulada *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*. Donde el objetivo central fue el de: “Explorar los estilos de liderazgo que utilizan los funcionarios en la administración pública federal centralizada de México y cuál de ellos es el más recurrente” (p. 20). Donde se llegó a las siguientes conclusiones: “Se comprobó que el estilo de liderazgo transformacional es el que mejor resultados genera en la administración pública federal centralizada de México, por lo que el reforzamiento de sus comportamientos es recomendado. (...)” (p. 153).

Rueda (2010) en su investigación titulada *El liderazgo en Colombia: Un análisis de la investigación empírica en contextos organizacionales*. Donde el objetivo de este estudio fue el de: “Establecer las diferentes tendencias de la

investigación sobre el Liderazgo en las organizaciones colombianas, mediante un estudio bibliométrico donde se analizaron 21 artículos publicados en revistas de Publindex, dentro de las categorías a1, a2, b y c” (p. 33). Donde los resultados fueron: “Se evidenció que el tema ha sido estudiado de forma significativa, pero aún son pocas las conclusiones que permiten esclarecer el liderazgo como concepto en Colombia. Sin embargo, hay hallazgos importantes como los estilos de liderazgo predominantes: transformacional y transaccional; se encuentran variables psicológicas asociadas al estudio de liderazgo más comunes como inteligencia emocional, clima organizacional, cultura organizacional y los instrumentos más utilizados: entrevistas y cuestionarios” (p. 120).

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Sobre la variable estilos de liderazgo

Palomo (2008) expresa: “(..) el estilo de liderazgo es el proceso que influye sobre los miembros de un equipo, una organización, u otro; para garantizar y/o transformar el desarrollo de las actividades a realizar con el objetivo de dar cumplimiento a lo programado. En sentido general, es un proceso que interrelaciona al líder, al seguidor, a la situación existente en ese momento y a las actividades que se realizan. Debe ser capaz de incrementar la cohesión del equipo de trabajo” (p. 44).

Para Borghino (2010) se considera que: “(...) el liderazgo corresponde a una técnica de autodescubrimiento que es parte de nuestra personalidad, incluye la percepción y sentido de propósito e induce a que deliberadamente desarrollemos ciertas conductas y comportamientos hacia el desarrollo de nuestro liderazgo. Ese talento y voluntad de actuar permite

que los seres humanos construyan resultados al ejercer liderazgo sobre su vida y ayuden en la vida de sus seguidores” (p. 10).

Chiavenato (2012) menciona lo siguiente: “el estilo de liderazgo es el dominio interpersonal ejercido en una situación, direccionada a través de la comunicación humana a la consecución de diversos objetivos particulares. El liderazgo es encaminar, orientar, encausar. Así, el líder actúa para apoyar a su grupo a lograr las metas, utilizando para ello sus capacidades al máximo. Toma un lugar frente al grupo y facilita su formación, evolución y desarrollo y, de este modo, hacer realidad las metas de la organización” (p. 104).

2.2.2. Sobre las dimensiones de los estilos de liderazgo

a. Estilo de liderazgo visionario

Chiavenato (2012, p. 124) afirma que es un estilo en donde el líder es capaz de movilizar masas, tener un gran número de seguidores comprometidos e implicados con la causa. Este es el motivo principal de que la mayoría de líderes visionarios que hemos conocido recientemente sean líderes de movimientos sociales, causas que pueden arrastrar a millones de personas.

b. Estilo de liderazgo coaching

Para Chiavenato (2012, p. 126) es un estilo muy completo para utilizar cuando queremos desarrollar a otros y conseguir resultados sólidos a medio y largo plazo. Que un directivo decida ser más líder coach con sus

colaboradores, no quiere decir que no pueda seguir utilizando otros estilos según las situaciones que acontezcan, recuerda que una de las características principales del liderazgo es su carácter situacional. Sin embargo, para acotar el término y evitar algunas confusiones que parece ocasionar, sí sería de utilidad definir algunas de las competencias clave del líder coach.

c. Estilo de liderazgo afiliativo

Según Piqueras (2014, p. 56), para este tipo de líder su visión corresponde a la directriz de “primero las personas”, lo que caracteriza a este tipo de líderes es la relación extraordinaria con los demás, su cercanía y familiaridad con su equipo. Sin embargo, los resultados son tomados en su segundo plano, lo que hace que este tipo de estilo no sea tan común.

d. Estilo de liderazgo resonante

Chiavenato (2012, p. 129) señala que, en este estilo, el líder maneja las emociones para que un determinado grupo alcance sus objetivos dependiendo de su grado de inteligencia emocional. Las personas más resonantes son las que sintonizan mejor con los demás y las que mantienen relaciones más transparentes. Las personas emocionalmente inteligentes despiertan de manera natural la resonancia y su pasión y entusiasmo se distribuye por todo el grupo.

2.2.3. Sobre la variable gestión de los colaboradores

Para efectos del presente trabajo considero que los conceptos de gestión de colaboradores análogo a la de la gestión del talento humano por tener similares acepciones. Por lo tanto, utilizaremos ambos conceptos como sinónimos.

La gestión del talento humano o capital humano es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores. Pérez (2016, p. 123-125) manifiesta que esta práctica se basa en la obtención de mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de los empleados de manera que se logre la ejecución de la estrategia logrando un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales.

Quispytupac (2014) añade que “la palabra talento ha recorrido un largo camino desde su definición como la unidad monetaria del mundo antiguo, hasta nuestros días, cuando ha ganado la relevancia trascendental de colocar al talento profesional bajo un reconocimiento especial, una categoría única” (p. 32). Hoy en día se produce una lucha por obtener al mejor profesional, por formarlo y por retenerlo.

En conclusión, se puede decir que se define la gestión del talento humano como un conjunto de procesos de recursos humanos integrados y diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados de una organización.

Chiavenato (2012) afirma que “la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones.

Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes” (p. 163).

Para Coronel (2010) el talento humano es: “La capacidad de la persona, para entender y comprender, de manera inteligente, la forma de resolver problemas en determinada función, asumiendo sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) destrezas, experiencias y aptitudes, estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia de cada uno y que lo hacen potencialmente productivo. Esto es la inversión que la empresa realiza en el entrenamiento del personal como medios para lograr el objetivo general de incrementar la productividad” (p. 223)

2.2.4. Sobre las dimensiones de la gestión de los colaboradores

a. Procesos de inducción y entrenamiento

Para Rodríguez (2009) “El propósito fundamental de un programa de inducción según autores, es lograr que el empleado nuevo identifique la organización como un sistema dinámico de interacciones internas y externas en permanente evolución, en las que un buen desempeño de parte suya, incidirá directamente sobre el logro de los objetivos corporativos. Para que un programa de inducción y entrenamiento sea efectivo, debe permitir encausar el potencial de la nueva persona en la misma dirección de los objetivos de la empresa” (p. 120).

b. Proceso de integración

Según Rodríguez (2009) “es el proceso mediante el cual las organizaciones resuelven sus necesidades de recursos humanos, entre ellas el pronóstico de sus necesidades futuras, el reclutamiento y selección de candidatos y la inducción de los empleados de nuevo ingreso. la integración agrupa la comunicación y la reunión armónica de los elementos humanos y materiales, selección entretenimiento y compensación del personal” (p. 123).

c. Dimensión interna

Rodríguez (2009), expresa que “en la dimensión interna de la gestión del talento humano se aborda todo lo concerniente a la composición del personal, esto es: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores éstos que denotan la manera de gestionar el recurso humano en cualquier organización” (p. 125).

d. Dimensión externa

Para Rodríguez (2009), “en la dimensión externa de la gestión del talento humano se aborda todo lo concerniente a los elementos o factores del entorno que inciden en la selección, desarrollo y permanencia del personal en las organizaciones, incluye el estudio del clima laboral, perspectiva de desarrollo profesional, condiciones de trabajo, reconocimiento y estimulación, indicadores descritos a continuación” (p. 128).

2.3. Marco conceptual

1. Estilo: Es la manera personal de realizar las actividades que le son propuesta como parte de su mundo laboral o personal.
2. Gestión: Se refiere a todas aquellas acciones que se realizan con la finalidad de resolver una situación o materializar un proyecto.
3. Talento: Es la capacidad o aptitud que una persona tiene para aprender, y también para el manejo de las cosas con facilidad.
4. Coach: Es el sujeto que se basa en su capacidad de guiar a una persona o a los equipos para que logren sus objetivos y lo haga mucho más allá de lo que parecía previamente posible.
5. Inducción: Es el proceso de brindar información a un trabajador nuevo para asumir sus funciones.
6. Entrenamiento: Preparación de las personas en el corto plazo, para adquirir conocimientos, aptitudes y habilidades en función a un objetivo.
7. Liderazgo: Gonzales (2012) “Se denomina de esta forma al conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con los demás” (p. 51).
8. Líder: Gonzales (2012) expresa “un líder es el individuo de un grupo que ejerce una mayor influencia en los demás, se le considera jefe u orientador, éste presenta la habilidad de convencer a otros de que trabajen con entusiasmo para lograr los objetivos definidos” (p. 51).

9. Inteligencia emocional: Salovey y Mayer (1990) la definen como “la habilidad para manejar y comprender los sentimientos y emociones propias y de los demás, de diferenciarlas entre ellos y utilizar esta información para guiar las acciones” (p. 89).

CAPITULO III:

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

El estilo de liderazgo tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019

3.2. Hipótesis específicas

1. El estilo de liderazgo visionario tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.
2. El estilo de liderazgo coaching tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.
3. El estilo de liderazgo afiliativo tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.
4. El estilo de liderazgo resonante tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.

3.3. Variables

V1: Estilo de liderazgo

Definición conceptual: El liderazgo consiste en la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar o motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos, con entusiasmo y por voluntad propia.

Definición operacional: Son distintas conductas que manifiesta el líder en ejercicio de su poder para integrar intereses y lograr objetivos.

D1: Liderazgo visionario

D2: Liderazgo coaching

D3: Liderazgo afiliativo

D4: Liderazgo resonante

V2: Gestión de los colaboradores

Definición conceptual: Se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral y que, además, retiene a un recurso humano existente. La gestión del talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo; además, retener, y atraer, a aquellas personas con talento será una prioridad.

Definición operacional: Es una función administrativa dedicada a la inducción, integración evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento

.D1: Procesos de inducción y entrenamiento

D2: Proceso de integración

D3: Dimensión interna

D4: Dimensión externa

- Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1: Estilo de liderazgo	El liderazgo consiste en la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar o motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos, con entusiasmo y por voluntad propia.	Son distintas conductas que manifiesta el líder en ejercicio de su poder para integrar intereses y lograr objetivos.	D1: Liderazgo visionario	- Claro - Retador - Orientador - Inspirado - Comunicador	Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			D2: Liderazgo coaching	- Empático - Comprometido - Autogestionador - Dialogante.	
			D3: Liderazgo afiliativo	- Integrador - Asertivo. - Armonioso - Innovador	
			D4: Liderazgo resonante	- Concienzudo. - Esperanzador. - Estimulador. - Generador de buen clima.	
V2: Gestión de los colaboradores	Se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral y que, además, retiene a un recurso humano existente. La gestión del talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo; además, retener, y atraer, a aquellas personas con talento será una prioridad.	Es una función administrativa dedicada a la inducción, entrenamiento, integración evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento.	D1: Procesos de inducción y entrenamiento	- Políticas empresariales. - Normas. - Misión y visión. - Obligaciones. - Producción.	Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			D2: Proceso de integración	- Reclutamiento. - Perfiles laborales. - Selección de personal. - Políticas de ascenso y promoción.	
			D3: Dimensión interna	- Conocimientos - Habilidades - Capacidades - Motivaciones - Actitudes	

			D4: Dimensión externa	<ul style="list-style-type: none">- Clima- Desarrollo profesional- Condiciones laborales- Reconocimiento- Estímulos.	
--	--	--	--------------------------	--	--

CAPITULO IV: METODOLOGIA

4.1. Método de investigación

- Método general

Se utilizará el método científico ya que permitirá revelar, evidenciar y explicar hechos evidentes de la relación entre el teletrabajo y satisfacción laboral. (Sánchez, 2011).

- Método específico

La mayoría de los trabajos parecido al presente son desarrollados bajo el método hipotético- deductivo. Gracias a este método nace la hipótesis, se pueden consecuentemente observar, manipular datos para poder comprobar las hipótesis planteadas.

Para Hinojosa (2017, p. 56) el método hipotético - deductivo permite la observación de la hipótesis de investigación para consecuentemente poder establecer la afectación de la fenomenología estudiada.

4.2. Tipo de investigación

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010, p. 123) el tipo de investigación se determina de acuerdo a los objetivos establecidos. Determina la manera de cómo el investigador abordara el estudio, de acuerdo a las técnicas, métodos, instrumentos y procedimientos propios de cada uno. El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno o un evento de estudio.

En consecuencia, esta investigación corresponde al tipo básica, por cuanto se utilizarán los conocimientos aplicados en la práctica, para aplicarlos, en la mayoría de los casos, en función de la sociedad.

4.3. Nivel de investigación

Es una investigación a nivel correlacional, por cuanto tiene como finalidad establecer a que nivel se relacionan las variables de investigación. Se caracterizan al medir cuantitativamente las variables y, mediante pruebas de hipótesis correlacionales, determinar el grado de correlación.

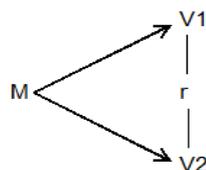
Según Hinojosa (2017, p. 78) el nivel descriptivo correlacional corresponde a la identificación de las propiedades y características de un fenómeno que se someta a análisis, que permite la medición o evaluación de estas, en base a sus dimensiones o componentes y se determine la relación entre estas a través de pruebas estadísticas basadas en sus características.

4.4. Diseño de investigación

Hernández, Fernández & Baptista (2010) denotan que “el diseño es una representación esquemática mental que señala la intencionalidad del investigador en cuanto al trabajo con las variables de estudio” (p. 154).

Esta investigación corresponde al diseño no experimental en su variante transeccional – correlacional. Es no experimental, por cuanto la investigadora no manipulara intencionalmente las variables de estudio. Es transeccional debido a que la recolección de datos sobre los estilos de liderazgo y gestión de los colaboradores se realizara en un solo momento. Es correlacional por que se busca determinar la correlación entre ambas variables.

La representación esquemática del diseño de investigación se representa del modo siguiente:



Donde:

M= Muestra

V1= Estilo de liderazgo

V2= Gestión de los colaboradores

r= Coeficiente de correlación.

4.5. Población y muestra

- Población

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) refieren que “la población es un conjunto de elementos que tienen una característica en común y que forman parte elemental de la problemática identificada” (p. 98).

La población estará conformada por 100 trabajadores de la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo.

- Muestra

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) “la muestra es una parte de la población que ha sido seleccionada con fines de análisis y que mantienen las características de la población de procedencia” (p. 102).

Para seleccionar la muestra se considerará la misma población, conformada por 45 trabajadores de la entidad Prestadora de Servicios de

Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, como unidades de análisis de la muestra de estudio.

Se consideraron los siguientes criterios de inclusión para la determinación de la muestra de estudio:

- Personal administrativo y directivo
- Personal bajo regímenes laborales completos

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnica

Para la recolección de datos se utilizará las técnicas de la encuesta.

- Instrumento

Se utilizará un cuestionario con la escala de Likert. En base a un cuestionario que involucra 36 preguntas divididas entre las variables de estudio y sus dimensiones.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Primero; se procesará, organizará los datos recolectados para la representación de los mismos haciendo uso del paquete estadístico SPSS Statistics 25 y Microsoft Office- Microsoft Excel 2012.

Segundo; Para el presente estudio de investigación, se hará uso de la estadística descriptiva (tablas de distribución de frecuencia, cuadros y gráficos estadísticos) y estadística inferencial, empleando las pruebas de correlación bajo el coeficiente de Spearman para la determinación de la relación planteada en las hipótesis de estudio.

- Confiabilidad del instrumento

Para la validación del instrumento se empleó una prueba piloto a razón de 45 personas, con la aplicación de los dos cuestionarios formulados, siendo los resultados los siguientes:

a) Resultado de la prueba de confiabilidad para el primer instrumento:

Tabla 1.

Resultado de la confiabilidad del primer instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	17

b) Resultado de la prueba de confiabilidad para el segundo instrumento:

Tabla 2.

Resultado de la confiabilidad del primer instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,695	19

Tabla 3.

Baremo de interpretación de alfa de Cronbach

Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Interpretación: Al haberse analizado los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba piloto, se determina que, en base a los valores del alfa de Cronbach obtenidos y su comparación con el baremo de interpretación (0.81 a 1.00), se determinó que ambos instrumentos tienen una confiabilidad alta, por lo que se procedió a su aplicación.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Los aspectos éticos a considerar en la investigación, en primer lugar, se considerará el consentimiento informado para cada uno de los participantes, así mismo se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos en la investigación, los mismos no serán usados para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

- Resultados de la variable estilos de liderazgo

Tabla 4.
Resultados descriptivos de la variable estilos de liderazgo

		Estilos de liderazgo	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6.67
	Casi nunca	4	8.89
	A veces	12	26.67
	Casi siempre	16	35.56
	Siempre	10	22.22
	Total	45	100

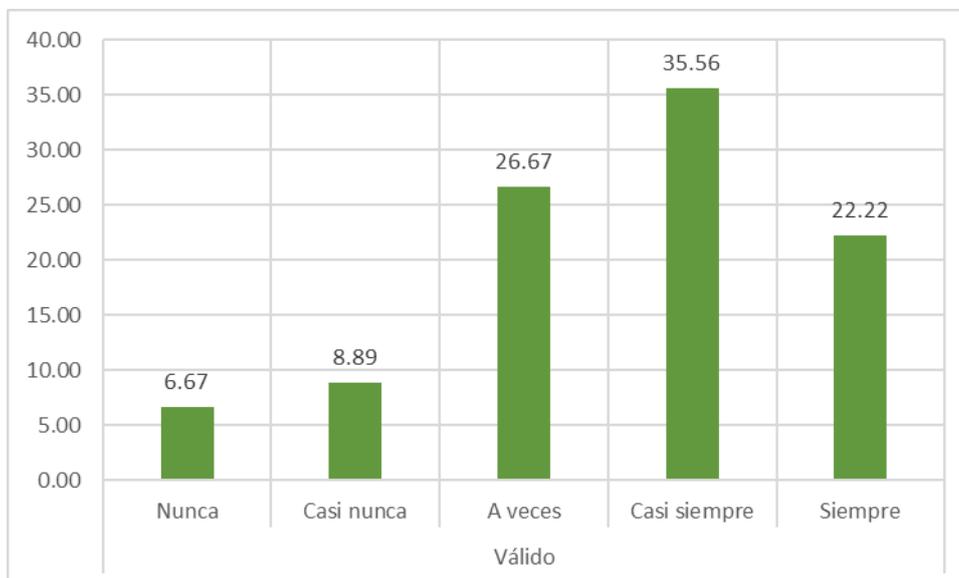


Figura 1. Estilos de liderazgo

Interpretación: De los 45 encuestados, un 6.67% (3) y 8.89% (4) manifiestan que la influencia de los estilos de liderazgo en el personal de la EPS “Selva Central” tienen un efecto muy bajo (nunca) y bajo (casi nunca) respectivamente, en tanto que un 26.67% (12) que manifiestan el efecto de esta influencia a un nivel regular

(a veces), en contraste con un 35.56% (16) y 22.2% (10) que manifiestan este efecto a un nivel alto (casi siempre) y muy alto (siempre) respectivamente.

- Resultados de la dimensión liderazgo visionario

Tabla 5.

Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo visionario

Liderazgo visionario			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4.44
	Casi nunca	18	40.00
	A veces	18	40.00
	Casi siempre	7	15.56
	Total	45	100

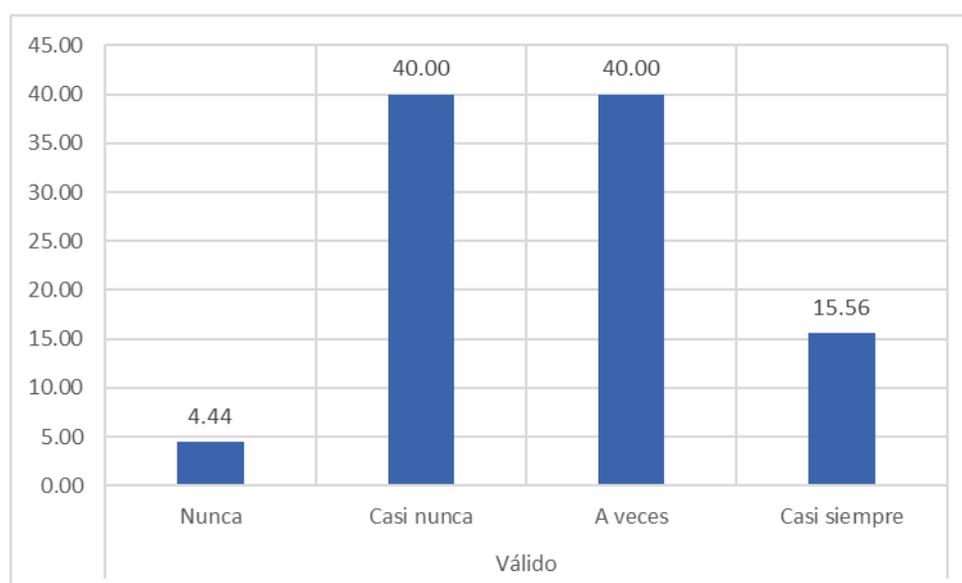


Figura 2. Liderazgo visionario

Interpretación: De los 45 encuestados, un 4.44% (2) y 40% (18) denotan que el liderazgo visionario que se aplica en la EPS “Selva Central” tiene una influencia muy baja (nunca) y baja (casi nunca) respectivamente, en tanto que un 40% (18) que denotan que esta influencia se da a un nivel regular (a veces), en contraste con un 15.56% (7) manifiestan este efecto a un nivel alto (casi siempre) sin denotarse ningún valor a un nivel muy alto (casi siempre).

- Resultados de la dimensión liderazgo coaching

Tabla 6.
Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo coaching

Liderazgo coaching		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	8.89
	Casi nunca	1	2.22
	A veces	14	31.11
	Casi siempre	25	55.56
	Siempre	1	2.22
	Total	45	100

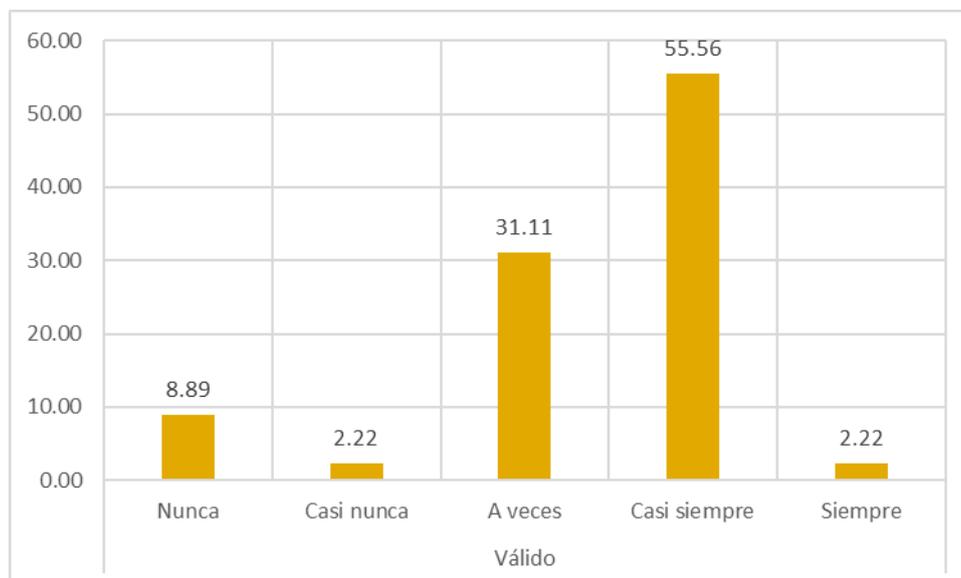


Figura 3. Liderazgo coaching

Interpretación: De los 45 encuestados, un 8.89% (4) y 2.22% (1) expresan que el liderazgo coaching que se da en el personal de la EPS “Selva Central” tienen un efecto muy bajo (nunca) y bajo (casi nunca) respectivamente, en tanto que un 31.11% (14) expresan que el efecto de esta influencia se da a un nivel regular (a veces), en contraste con un 55.56% (25) y 2.22% (1) que expresan que este efecto se da a un nivel alto (casi siempre) y muy alto (siempre) respectivamente.

- Resultados de la dimensión liderazgo afiliativo

Tabla 7.
Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo afiliativo

Liderazgo afiliativo		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	11.11

Casi nunca	10	22.22
A veces	9	20.00
Casi siempre	18	40.00
Siempre	3	6.67
Total	45	100

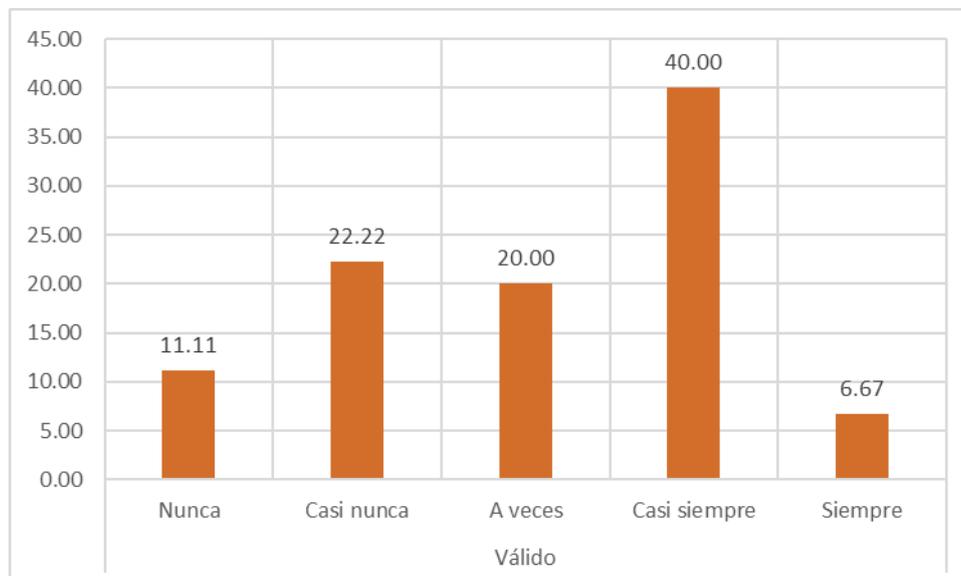


Figura 4. Liderazgo afiliativo

Interpretación: De los 45 encuestados, un 11.11% (5) y 22.22% (10) hacen referencia que el liderazgo coaching que se da en el personal de la EPS “Selva Central” tienen un efecto muy bajo (nunca) y bajo (casi nunca) respectivamente, en tanto que un 20% (9) que hacen referencia que el efecto de esta influencia se da a un nivel regular (a veces), en contraste con un 40% (18) y 6.67% (3) que hacen referencia que este efecto se da a un nivel alto (casi siempre) y muy alto (siempre) respectivamente.

- Resultados de la dimensión liderazgo resonante

Tabla 8.

Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo resonante

Liderazgo resonante			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	11.11
	Casi nunca	9	20.00
	A veces	17	37.78
	Casi siempre	14	31.11
	Total	45	100

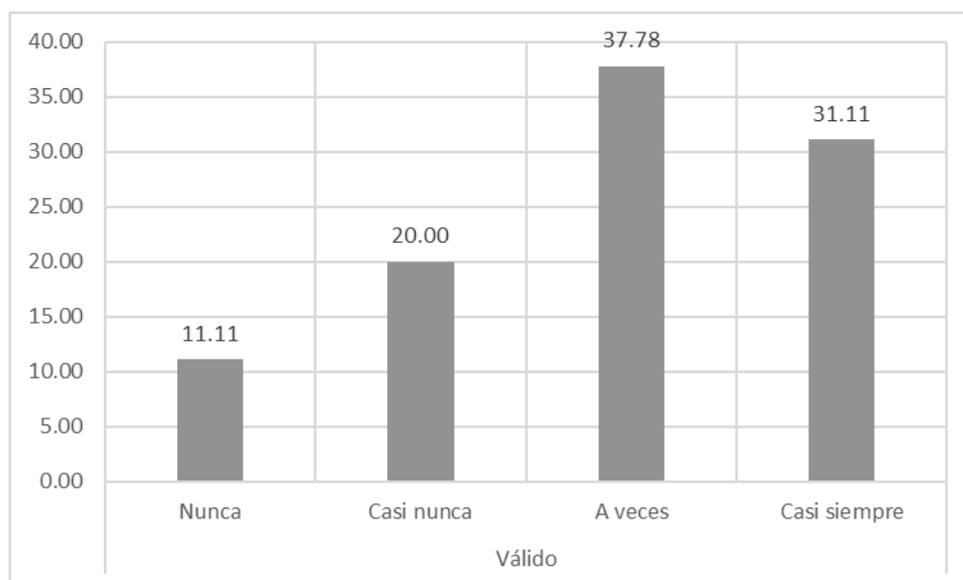


Figura 5. Liderazgo resonante

Interpretación: De los 45 encuestados, un 11.11% (5) y 20% (9) establecen que el liderazgo resonante que se aplica en la EPS “Selva Central” tiene una influencia muy baja (nunca) y baja (casi nunca) respectivamente, en tanto que un 37.78% (17) que establecen que esta influencia se da a un nivel regular (a veces), en contraste con un 31.11% (14) que establecen este efecto a un nivel alto (casi siempre) sin denotarse ningún valor a un nivel muy alto (casi siempre).

- Resultados de la variable gestión de los colaboradores

Tabla 9.

Resultados descriptivos de la variable gestión de los colaboradores

Gestión de los colaboradores			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	8.89
	Casi nunca	13	28.89
	A veces	16	35.56
	Casi siempre	11	24.44
	Siempre	1	2.22
	Total	45	100

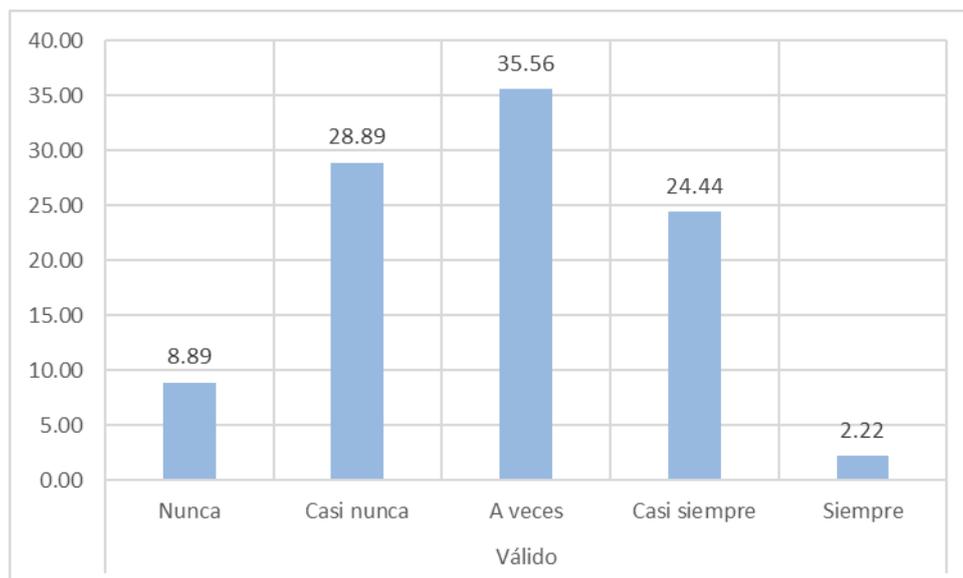


Figura 6. Gestión de los colaboradores

Interpretación: De los 45 encuestados, un 8.89% (4) y 28.89% (13) manifiestan que la situación de la gestión de los colaboradores en la EPS “Selva Central” es percibida de forma muy baja (nunca) y baja (casi nunca) respectivamente, en tanto que un 35.56% (16) que manifiestan que su percepción es regular (a veces), en contraste con un 24.44% (11) y 2.22% (1) que manifiestan que su percepción se da a un nivel alto (casi siempre) y muy alto (siempre) respectivamente.

- Resultados de la dimensión proceso de inducción y entrenamiento

Tabla 10.

Resultados descriptivos de la dimensión proceso de inducción y entrenamiento

Proceso de inducción y entrenamiento			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2.22
	Casi nunca	11	24.44
	A veces	25	55.56
	Casi siempre	8	17.78
	Total	45	100

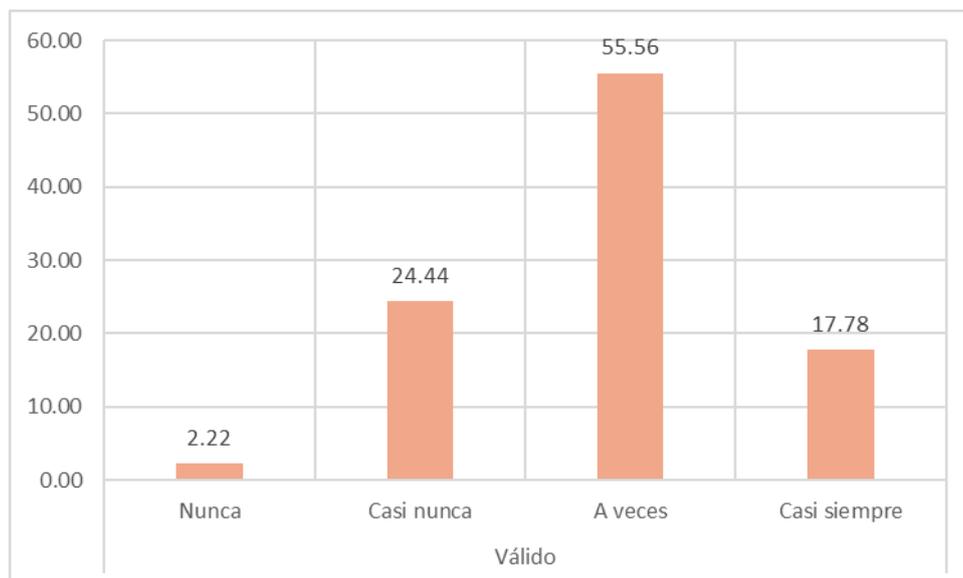


Figura 7. Proceso de inducción y entrenamiento

Interpretación: De los 45 encuestados, un 2.22% (1) y 24.44% (11) denotan que el proceso de inducción y entrenamiento que se da en la EPS “Selva Central” tienen una efectividad muy baja (nunca) y baja (casi nunca) respectivamente, en tanto que un 55.56% (25) que denotan que esta efectividad se da a un nivel regular (a veces), en contraste con un 17.78% (8) que manifiestan la efectividad se da a un nivel alto (casi siempre) sin denotarse ningún valor a un nivel muy alto (casi siempre).

- Resultados de la dimensión proceso de integración

Tabla 11.

Resultados descriptivos de la dimensión proceso de integración

Proceso de integración			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	8.89
	Casi nunca	11	24.44
	A veces	22	48.89
	Casi siempre	7	15.56
	Siempre	1	2.22
	Total	45	100

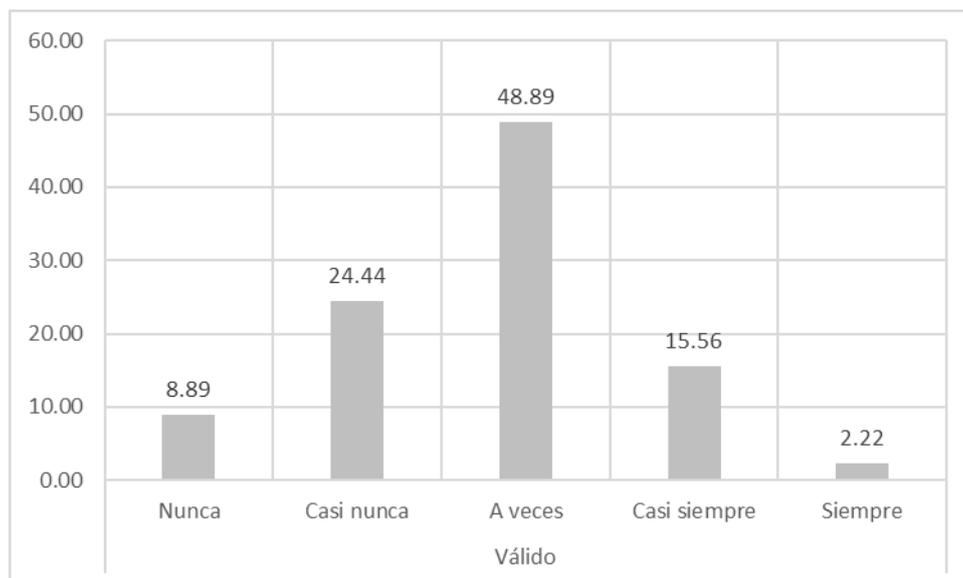


Figura 8. Proceso de integración

Interpretación: De los 45 encuestados, un 8.89% (4) y 24.44% (11) expresan que el proceso de integración del personal que se da en la EPS “Selva Central” tiene un nivel de aceptación muy bajo (nunca) y bajo (casi nunca) respectivamente, en tanto que un 48.89% (22) que expresan que el nivel de aceptación es regular (a veces), en contraste con un 15.56% (7) y 2.22% (1) que expresan una aceptación a un nivel alto (casi siempre) y muy alto (siempre) respectivamente.

- Resultados de la dimensión interna

Tabla 12.

Resultados descriptivos de la dimensión interna

Dimensión interna			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	8.89
	Casi nunca	6	13.33
	A veces	11	24.44
	Casi siempre	15	33.33
	Siempre	9	20.00
	Total	45	100

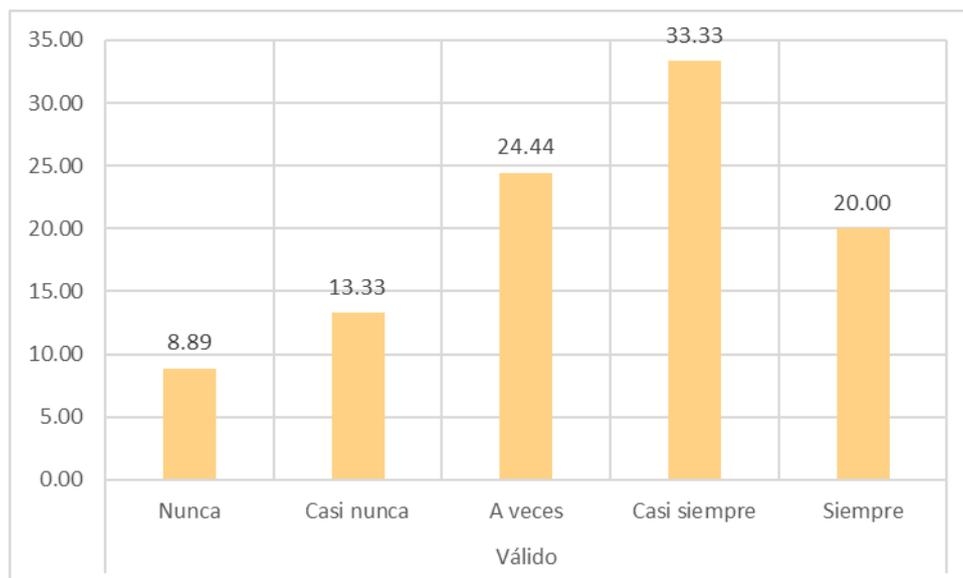


Figura 9. Dimensión interna

Interpretación: De los 45 encuestados, un 8.89% (4) y 13.33% (6) hacen referencia que la dimensión interna relacionada a los aspectos actitudinales del personal de la EPS “Selva Central” tienen una influencia muy baja (nunca) y baja (casi nunca) en el desempeño de la organización, respectivamente; en tanto que un 24.44% (11) que hacen referencia que esta influencia se da a un nivel regular (a veces), en contraste con un 33.33% (15) y 20% (9) que hacen referencia que esta influencia se da a un nivel alto (casi siempre) y muy alto (siempre) respectivamente.

- Resultados de la dimensión externa

Tabla 13.

Resultados descriptivos de la dimensión externa

Dimensión externa		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	8.89
	Casi nunca	15	33.33
	A veces	15	33.33
	Casi siempre	11	24.44
	Total	45	100

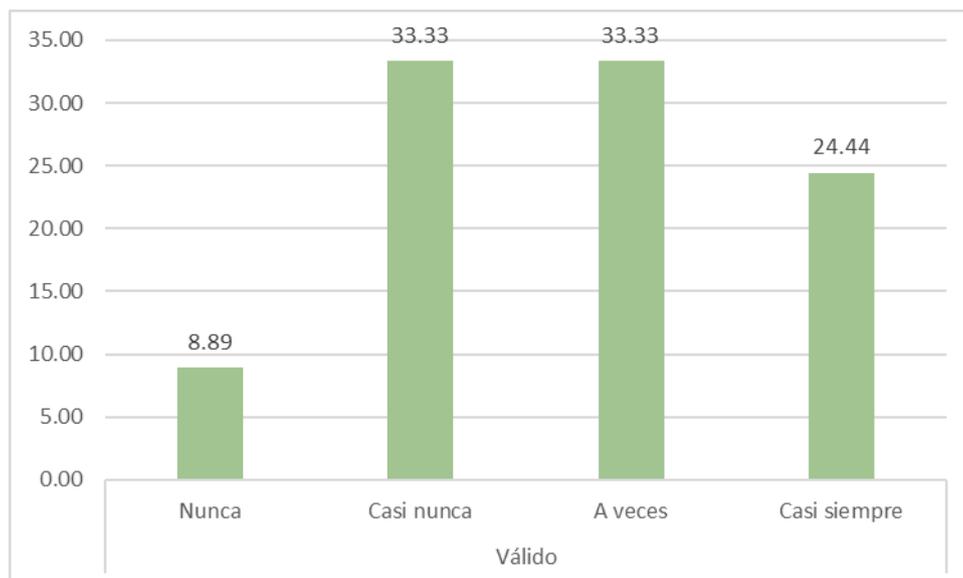


Figura 10. Dimensión externa

Interpretación: De los 45 encuestados, un 8.89% (4) y 33.33% (15) establecen que la dimensión externa vinculada con el aspecto material y ambiental dada la EPS “Selva Central” tiene una influencia muy baja (nunca) y baja (casi nunca) en el personal, respectivamente; en tanto que un 33.33% (15) que establecen esta influencia se a un nivel regular (a veces), en contraste con un 24.44% (11) que establecen la influencia a un nivel alto (casi siempre) sin denotarse ningún valor a un nivel muy alto (casi siempre).

5.2. Contraste de hipótesis

1. Contraste de la hipótesis general

- Planteamiento de hipótesis

H0: El estilo de liderazgo NO tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.

H1: El estilo de liderazgo tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.

- Prueba de correlación

Tabla 14.
Prueba de correlación para la hipótesis general

Correlaciones						
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	de	Coefficiente de correlación	de	Estilos de liderazgo	Gestión de los colaboradores
			Sig. (bilateral)		1,000	,775**
			N		.	,001
					45	45
	Gestión de los colaboradores	de	Coefficiente de correlación	de	,775**	1,000
			Sig. (bilateral)		,001	.
			N		45	45

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

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Según los datos estadísticos obtenidos, se observa que existe una relación entre las variables señaladas, a un nivel fuerte ($r_s=.775$), según la escala considerada.

- Regla de decisión

a) Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna: Cuando $\text{sig. } p > 0.05$.

b) Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula: Cuando $\text{sig. } p < 0.05$.

Interpretación: En base a la regla establecida, y el análisis del valor de significancia obtenido en la prueba estadística ($\text{sig. } p = 0.001 < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna.

- Conclusión estadística

La relación que existe entre los estilos de liderazgo y la gestión de los colaboradores si es significativa ($\text{sig. } p = 0.001 < 0.05$) y esta relación es positiva fuerte ($r_s = .775$).

2. Contraste de la primera hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: El estilo de liderazgo visionario NO tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.

H1: El estilo de liderazgo visionario tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.

- Prueba de correlación

Tabla 15.

Prueba de correlación para la primera hipótesis específica

Correlaciones						
Rho de Spearman	de	Liderazgo visionario	Coefficiente de correlación	de	Liderazgo visionario	Gestión de los colaboradores
			Sig. (bilateral)		1,000	,751**
			N		.	,002
		Gestión de los colaboradores	Coefficiente de correlación	de	45	45
					,751**	1,000

Sig. (bilateral)	,002	.
N	45	45

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

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Según los datos estadísticos obtenidos, se observa que existe una relación entre la dimensión y variable señaladas, a un nivel fuerte ($r_s=.751$), según la escala considerada.

- Regla de decisión

a) *Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna: Cuando sig. $p > 0.05$.*

b) *Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula: Cuando sig. $p < 0.05$.*

Interpretación: En base a la regla establecida, y el análisis del valor de significancia obtenido en la prueba estadística (sig. $p = 0.002 < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna.

- Conclusión estadística

La relación que existe entre el liderazgo visionario y la gestión de los colaboradores si es significativa (sig. $p = 0.002 < 0.05$) y esta relación es positiva fuerte ($r_s=.751$).

3. Contraste de la segunda hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: El estilo de liderazgo coaching NO tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.

H1: El estilo de liderazgo coaching tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.

- Prueba de correlación

Tabla 16.

Prueba de correlación para la segunda hipótesis específica

Correlaciones					
Rho de Spearman	Liderazgo coaching	Coefficiente de correlación	de	Liderazgo coaching 1,000	Gestión de los colaboradores ,697**
		Sig. (bilateral)		.	,003
		N		45	45
	Gestión de los colaboradores	Coefficiente de correlación	de	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)		,003	.
		N		45	45

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

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Según los datos estadísticos obtenidos, se observa que existe una relación entre la dimensión y variable señaladas, a un nivel medio ($r_s=.697$), según la escala considerada.

- Regla de decisión

a) Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna: Cuando sig. $p > 0.05$.

b) Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula: Cuando sig. $p < 0.05$.

Interpretación: En base a la regla establecida, y el análisis del valor de significancia obtenido en la prueba estadística (sig. $p = 0.003 < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna.

- Conclusión estadística

La relación que existe entre el liderazgo coaching y la gestión de los colaboradores si es significativa (sig. $p = 0.003 < 0.05$) y esta relación es positiva media ($r_s=.697$).

4. Contraste de la tercera hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: El estilo de liderazgo afiliativo NO tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.

H1: El estilo de liderazgo afiliativo tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.

- Prueba de correlación

Tabla 17.
Prueba de correlación para la tercera hipótesis específica

Correlaciones					
Rho de Spearman	Liderazgo afiliativo	Coefficiente de correlación	de	Liderazgo afiliativo 1,000	Gestión de los colaboradores ,735**
		Sig. (bilateral)		.	,002
		N		45	45
	Gestión de los colaboradores	Coefficiente de correlación	de	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)		,002	.
		N		45	45

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

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Según los datos estadísticos obtenidos, se observa que existe una relación entre la dimensión y variable señaladas, a un nivel medio ($r_s=.735$), según la escala considerada.

- Regla de decisión

a) Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna: Cuando $\text{sig. } p > 0.05$.

b) Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula: Cuando $\text{sig. } p < 0.05$.

Interpretación: En base a la regla establecida, y el análisis del valor de significancia obtenido en la prueba estadística (sig. $p = 0.002 < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna.

- Conclusión estadística

La relación que existe entre el liderazgo afiliativo y la gestión de los colaboradores si es significativa (sig. $p = 0.002 < 0.05$) y esta relación es positiva media ($r_s=.735$).

5. Contraste de la cuarta hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: El estilo de liderazgo resonante NO tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.

H1: El estilo de liderazgo resonante tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.

- Prueba de correlación

Tabla 18.
Prueba de correlación para la cuarta hipótesis específica

Correlaciones					
Rho de Spearman	Liderazgo resonante	Coefficiente de correlación	de	Liderazgo resonante	Gestión de los colaboradores
		Sig. (bilateral)		1,000	,741**
		N		.	,001
	Gestión de los colaboradores	Coefficiente de correlación	de	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)		,001	.
		N		45	45

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

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Según los datos estadísticos obtenidos, se observa que existe una relación entre la dimensión y variable señaladas, a un nivel medio ($r_s=.741$), según la escala considerada.

- Regla de decisión

a) *Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna: Cuando sig. $p > 0.05$.*

b) *Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula: Cuando sig. $p < 0.05$.*

Interpretación: En base a la regla establecida, y el análisis del valor de significancia obtenido en la prueba estadística (sig. $p = 0.001 < 0.05$), se acepta la hipótesis alterna.

- Conclusión estadística

La relación que existe entre el liderazgo resonante y la gestión de los colaboradores si es significativa (sig. $p = 0.001 < 0.05$) y esta relación es positiva media ($r_s=.741$).

ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

La investigación tuvo como propósito general determinar cómo es que se relacionan los estilos de liderazgo con la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Selva Central S.A. Basado en que, la interacción que se realiza entre el personal directivo, con los trabajadores se verá influenciada en base a como se dé el liderazgo y como afecta este a la gestión.

Dándose ciertas limitantes en el levantamiento de la información, dada por el inicio de la pandemia por COVID-19 y las restricciones sociales. Siendo así que en primer lugar se aplicó una prueba piloto para determinar la confiabilidad de los instrumentos formulados, se determinó que estos tuvieron una confiabilidad alta (.732 y .695), por lo que se procedió a la aplicación y levantamiento de información que a continuación se analiza.

Los resultados para la *primera variable estilos de liderazgo*, de los 45 sujetos de estudio, un 35.56% (16) en mayoría manifiestan que los estilos de liderazgo influirán en la realización y consecución de las labores y funciones, esto en relación a que, cuando se da una relación efectiva entre un liderazgo efectivo, los trabajadores responderán de forma positiva, en beneficio de la organización.

Para las dimensiones, para la *primera dimensión liderazgo visionario*, un 40% (18) denotan que casi nunca y a veces correspondientemente, este tipo de liderazgo tiene efectos positivos, en la forma en que la organización tenga una planificación y visión a futuro. Para la *segunda dimensión liderazgo coaching*, un 55.56% (25) expresan que casi siempre este liderazgo tiene una influencia positiva en los trabajadores, a través de reforzar sus capacidades personales, es decir en la mejora de su autoestima y cualidades en la consecución de sus actividades. Para la *tercera dimensión liderazgo afiliativo*, un

40% (18) refieren que casi siempre este tiene los efectos positivos que se esperan, en relación a la forma en que se forman vínculos emocionales con la organización y el trabajo, lo que tendrá un impacto positivo de ejercerse de forma correcta. Para la *cuarta dimensión liderazgo resonante*, un 37.78% (17) establecen que a veces este estilo de liderazgo se presenta de forma vaga, al referirse a que la relación entre los componentes mentales y físicos de este estilo, no son notorios en la organización, al tenerse una delimitación en las funciones de los trabajadores.

En tanto los resultados para la *segunda variable gestión de los colaboradores*, un 35.56% (16) manifiestan que la gestión que se da en la organización a veces es efectiva, en relación a la percepción que tienen los propios trabajadores o colaboradores, que opinan que esta debería de ser mejorada acorde a las necesidades que se requieran para el desarrollo de sus funciones.

Mientras que, para las dimensiones de estudio, para la *primera dimensión proceso de inducción y entrenamiento*, un 55.56% (25) denota que a veces estos procesos que se dan en la institución tienen la efectividad deseada, basados en que estos procedimientos establecidos y la preparación que se le da al personal, que muchas veces se basa en la experiencia adquirida. Para la *segunda dimensión proceso de integración*, un 48.89% (22) expresan que a veces este proceso es efectivo, siendo que carece de algunos componente básicos de preparación e integración del personal, afectando la adaptación de estos y ejerciendo ciertos efectos no tan beneficiosos. Para la *tercera dimensión interna*, un 33.33% (15) refieren que casi siempre, estos aspectos internos que involucran las actitudes y desempeño del personal, son efectivos en su desarrollo, para así ejercer una mejora sustancial en la gestión. Para la *cuarta dimensión externa*, un 33.33% (15) establecen que casi nunca y a veces, los aspectos externos que involucran los medios

materiales y ambientales que afectan a los trabajadores tendrán un efecto notorio, en base a las condiciones en las que se encuentren.

Todo el análisis anterior, permite discutir los resultados hallados en la contrastación de hipótesis, siendo que, para la hipótesis general planteada, sobre si el estilo de liderazgo tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A”. Para lo cual, según los valores hallados en la prueba de correlación, esta relación si es significativa (sig. $p = 0.001 < 0.05$) se da a un nivel positivo fuerte ($r_s=.775$). Al respecto, Ccala (2019) coincide al señalar que los estilos de liderazgo que se den en una organización tienen un efecto directo en el personal, basado en el enfoque que tenga, esto enfocado en que, cada directivo o trabajador que se relacione con otros en un ambiente determinado desarrollara estas características de líder basado en los tipos señalados, por lo que el efecto esperado puede distar entre grupos, pero que a la larga tendrá un beneficio notorio en la organización.

En cuanto a la primera hipótesis específica, sobre si el estilo de liderazgo visionario tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A”. Para lo que, se procedió a analizar los valores hallados en la prueba de correlación, siendo que la relación si es significativa (sig. $p = 0.002 < 0.05$) y se da a un nivel positivo medio ($r_s=.751$). En la misma línea, Blas (2017) sostiene que el liderazgo, en todos sus tipos afectara a la gestión y en consecuencia a todos los efectos subyacentes, siendo estos, el desempeño, el compromiso, la cultura entre otros; así mismo, sobre el tipo de liderazgo visionario, este tendrá mucha relación con los componentes de planificación de la organización, es decir, los líderes que se basen a este tipo, deberán de considerar los aspectos de desarrollo en el

tiempo y el cultivo de habilidades y actitudes a largo plazo en el personal, para que así la organización tenga un enfoque más amplio y que vaya en relación a su visión.

Para la segunda hipótesis específica, sobre si el estilo de liderazgo coaching tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A”. Para lo que, se procedió a analizar los valores hallados en la prueba de correlación, siendo que la relación si es significativa (sig. $p = 0.002 < 0.05$) y se da a un nivel positivo medio ($r_s=.751$). En comparación con lo que plantea Esparza (2015), puede decirse que los estilos de liderazgo que se presentan y relaciona con los trabajadores si tendrán un efecto notorio en la organización, además de que, cuando se trata de un estilo del tipo coaching, este involucra aspectos que afectaran al trabajador de forma personal, en relación a como es que se desarrolla para afrontar las situaciones laborales y poder cumplirlas, involucrándose en gran medida con el desempeño; por lo que, puede decirse entonces que, este estilo se definirá en base a que tanto compromiso tiene el trabajador con la institución.

Para la tercera hipótesis específica, sobre si el estilo de liderazgo afiliativo tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A”. Para lo que, se procedió a analizar los valores hallados en la prueba de correlación, siendo que la relación si es significativa (sig. $p = 0.002 < 0.05$) y se da a un nivel positivo medio ($r_s=.735$). En base a lo que señala Ayoub (2010), puede plantearse que, cada estilo de liderazgo que se aplica en una organización, tendrá éxito o no acorde a dos componentes específicos, que son los trabajadores y los líderes (o personas que tengan las características de dirección), siendo así que, por lo tanto, bajo el estilo afiliativo, será de gran importancia el grado de relación que el trabajador considera que tiene con la organización, para así sentirse involucrado y ejercer sus funciones en base a lo que le plantean sus líderes y los objetivos a cumplir.

Finalmente, para la cuarta hipótesis específica, sobre si el estilo de liderazgo resonante tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A”. Para lo que, se procedió a analizar los valores hallados en la prueba de correlación, siendo que la relación si es significativa (sig. $p = 0.001 < 0.05$) y se da a un nivel positivo medio ($r_s=.741$). En este sentido, Rueda (2010) indica que el liderazgo involucra a la psicología propia del trabajador y su desarrollo en la organización, asimismo, este estilo resonante, deberá de contemplar aspectos en esa misma línea, por lo que es evidente siempre que se de una interacción emocional entre líder y sujeto, aunque teniendo en cuenta que esto podría devenir en la generación de emociones adversas, por lo que, puede decirse que, deberá ser un estilo que se desarrolle en el tiempo y con grado de relaciones a largo plazo para su mejor aprovechamiento.

CONCLUSIONES

1. En base al objetivo general, se concluye que los estilos de liderazgo si tienen relación con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, y es significativa (sig. $p = 0.001 < 0.05$) y se da a un nivel positivo fuerte ($r_s = .775$). Siendo así que, mientras se dé un liderazgo adecuado en la organización, los colaboradores se desenvolverán de forma efectiva.
2. En base al primer objetivo específico, se concluye el estilo de liderazgo visionario si tiene una relación con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, y es significativa (sig. $p = 0.002 < 0.05$) y se da a un nivel positivo fuerte ($r_s = .751$). Por lo que puede decirse que, en cuanto se dé un liderazgo visionario por parte de directivos y trabajadores, los colaboradores reaccionaran a esta de forma positiva.
3. En base al segundo objetivo específico, se concluye el estilo de liderazgo coaching si tiene una relación con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, y es significativa (sig. $p = 0.003 < 0.05$) y se da a un nivel positivo medio ($r_s = .697$). Por lo que, en tanto se dé un liderazgo que involucre aspectos de preparación, los colaboradores tendrán un impacto beneficioso.
4. En base al tercer objetivo específico, se concluye el estilo de liderazgo afiliativo si tiene una relación con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, y es significativa (sig. $p = 0.002 < 0.05$) y se da a un nivel positivo medio ($r_s = .735$). Siendo así que, en tanto se dé un liderazgo que involucre las relaciones laborales, los colaboradores se sentirán afectados de forma beneficiosa.

5. En base al cuarto objetivo específico, se concluye el estilo de liderazgo resonante si tiene una relación con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, y es significativa (sig. $p = 0.001 < 0.05$) y se da a un nivel positivo medio ($r_s = .741$). Por lo que, mientras se dé un liderazgo que contenga componentes de desarrollo, los trabajadores se verán influenciados de forma positiva.

RECOMENDACIONES

1. En la E.P.S “Selva Central” S.A. , se debe mejorar el vínculo de relación existente entre su líder y sus colaboradores, para que de esta manera se pueda cumplir con los objetivos programados de la organización; del mismo modo esto ayudara a los colaboradores a construir conductas y comportamientos para su desarrollo personal y laboral .
2. En la E.P.S. “Selva central” S.A. los directivos tienen que enfocarse en sostener y ejercer habilidades y comportamientos que generen una visión clara para sus colaboradores, esto les permitirá tener a sus trabajadores comprometidos e implicados con el objetivo de la empresa consiguiendo resultados positivos.
3. En la E.P.S. “Selva central” S.A. se tienen que enfocar en desarrollar y aumentar el potencial interno de sus colaboradores, para lograr un mejor nivel de desempeño en sus puestos de trabajo y de esta manera se obtener resultados sólidos a mediano y largo plazo dentro de la organización.
4. En la E.P.S. “Selva central” S.A. se tiene que crear lazos que permitan generar una excelente armonía en las relaciones laborales entre los directivos y colaboradores, logrando de manera beneficiosa obtener un mayor compromiso y la lealtad de cada uno de ellos.
5. En la E.P.S. “Selva central” S.A. se recomienda tener mayor contacto con el bienestar emocional de sus colaboradores, enfocándose en el crecimiento personal de cada uno de ellos y en sus valores generando con ello mayor dedicación al trabajo en equipo.

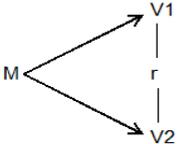
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Borghino, A. (2010). *El estilo de liderazgo y la rotación de personal*. Edit. Columbus. Valencia, España.
- Cachuan, W. (2014) Tesis. *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de Outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, año 2014*. Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Chiavenato, E. (2012). *Administración: teoría y práctica*. Edit. McGraw-Hill. México.
- Coronel, P. (2010). *Talento humano e innovación*. Edit. Palibrio. Buenos Aires, Argentina.
- Gonzales, N. (2012). *Liderazgo: la gestión en la empresa*. Edit. Publican. Universidad de Cataluña, España.
- Hernández (2010) *Metodología formal de la investigación científica*. Edit. Noriega. México.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Edit. McGraw-Hill Education. México
- Hinojosa Pérez, J. A. (2017). *El arte de hacer una tesis: Para pos y pregrado con casos prácticos*. Primera edición. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Kaplan, D. & Saccuzzo, M. (2006). *Pruebas psicológicas: principios y aplicación*. Edit. Thomson. México.
- Martin, J. (2009) *Liderazgo empresarial: trascendencia*. Edit. Marcos. Santiago de Chile.

- Ojeda, L. (2013) Tesis. *Gestión del talento humano docente y el desarrollo de competencias en estudiantes de artes gráficas de una institución de formación superior*. Universidad de Quito, Ecuador.
- Palomo, H. (2008). *El estilo de liderazgo y su eficiencia en la administración pública*. Edit. Lulu.com. Colombia.
- Quispitupac, J. (2014). *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.
- Quispytupac, J. (2014). *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*. Lima, Perú.
- Rodríguez, A. (2009). *Gestión del capital humano*. Edit. Planeta. Barcelona, España.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cómo se relacionan los estilos de liderazgos con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Cómo se relacionan el estilo de liderazgo visionario con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019? 2. ¿Cómo se relacionan el estilo de liderazgo coaching con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019? 3. ¿Cómo se relacionan el estilo de liderazgo afiliativo con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo se relaciona el estilo de liderazgo con la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Selva Central S.A.– Chanchamayo, 2019.</p> <p>Objetivos específicos 1. Identificar de qué manera se relaciona el liderazgo visionario y la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019. 2. Identificar de qué manera se relaciona el liderazgo coaching y la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019. 3. Identificar en qué medida se relaciona el liderazgo afiliativo y la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019.</p>	<p>Hipótesis general El estilo de liderazgo tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019</p> <p>Hipótesis específicas 1. El estilo de liderazgo visionario tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019. 2. El estilo de liderazgo coaching tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019. 3. El estilo de liderazgo afiliativo tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento</p>	<p>V1: Estilo de liderazgo</p> <p>V2: Gestión del talento humano</p>	<p>D1: Liderazgo visionario</p> <p>D2: Liderazgo coaching</p> <p>D3: Liderazgo afiliativo</p> <p>D4: Liderazgo resonante</p> <p>D1: Procesos de inducción y entrenamiento</p> <p>D2: Proceso de integración</p>	<p>- Claro - Retador - Orientador - Inspirado - Comunicador</p> <p>- Empático - Comprometido - Autogestionador - Dialogante.</p> <p>- Integrador - Asertivo. - Armonioso - Innovador</p> <p>- Concienzudo. - Esperanzador. - Estimulador. - Generador de buen clima.</p> <p>- Políticas empresariales. - Normas. - Misión y visión. - Obligaciones. - Producción.</p> <p>- Reclutamiento. - Perfiles laborales. - Selección de personal. - Políticas de ascenso y promoción.</p>	<p>Método: Hipotético deductivo Tipo: Básica y cuantitativa Nivel: Correlacional Diseño: Correlacional descriptivo</p>  <p>M= Muestra V1= Estilo de liderazgo V2= Gestión del talento humano. r= Correlación</p> <p>Técnicas e instrumentos de investigación: Encuesta y cuestionario Población y muestra: 45 sujetos de estudio Procesamiento de datos: Análisis estadístico descriptivo mediante SPSS Statistics y prueba de hipótesis mediante Coeficiente de Spearman</p>

<p>4. ¿Cómo se relacionan el estilo de liderazgo resonante con la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019?</p>	<p>4. Identificar la relación entre el liderazgo resonante y la gestión de los colaboradores en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.</p>	<p>“Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019. 4. El estilo de liderazgo resonante tiene una relación significativa con la gestión de los colaboradores, en la entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Selva Central S.A” – Chanchamayo, 2019.</p>		<p>D3:Dimensión interna</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Habilidades - Capacidades - Motivaciones - Actitudes 	
				<p>D4: Dimensión externa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Clima - Desarrollo profesional - Condiciones laborales - Reconocimiento - Estímulos. 	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1: Estilo de liderazgo	El liderazgo consiste en la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar o motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos, con entusiasmo y por voluntad propia.	Son distintas conductas que manifiesta el líder en ejercicio de su poder para integrar intereses y lograr objetivos.	D1: Liderazgo visionario	<ul style="list-style-type: none"> - Claro - Retador - Orientador - Inspirado - Comunicador 	Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			D2: Liderazgo coaching	<ul style="list-style-type: none"> - Empático - Comprometido - Autogestionador - Dialogante. 	
			D3: Liderazgo afiliativo	<ul style="list-style-type: none"> - Integrador - Asertivo. - Armonioso - Innovador 	
			D4: Liderazgo resonante	<ul style="list-style-type: none"> - Concienzudo. - Esperanzador. - Estimulador. - Generador de buen clima. 	
V2: Gestión de los colaboradores	Se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral y que, además, retiene a un recurso humano existente. La gestión del talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo; además, retener, y atraer, a aquellas personas con talento será una prioridad.	Es una función administrativa dedicada a la inducción, entrenamiento, integración evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento.	D1: Procesos de inducción y entrenamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas empresariales. - Normas. - Misión y visión. - Obligaciones. - Producción. 	Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			D2: Proceso de integración	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento. - Perfiles laborales. - Selección de personal. - Políticas de ascenso y promoción. 	
			D3: Dimensión interna	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Habilidades - Capacidades - Motivaciones - Actitudes 	

			D4: Dimensión externa	<ul style="list-style-type: none">- Clima- Desarrollo profesional- Condiciones laborales- Reconocimiento- Estímulos.	
--	--	--	-----------------------	--	--

Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA
V1: Estilo de liderazgo	D1: Liderazgo visionario	Claro	1. ¿La persona que lidera su centro de trabajo, es clara cuando transmite información?	Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
		Retador	2. ¿La persona lidera su centro de trabajo es retadora frente a acciones o actitudes desorganizadoras y deficientes?	
		Orientador	3. ¿La persona lidera su centro de trabajo tiene una actitud orientadora en base a sus acciones a proponer?	
		Inspirado	4. ¿La persona lidera su centro de trabajo tiene una actitud inspiradora frente a los demás?	
		Comunicador	5. ¿La persona lidera su centro de trabajo es comunicadora con respecto a sus ideas?	
	D2: Liderazgo coaching	Empático	6. ¿El líder de su centro laboral, es empático frente a sus compañeros y colaboradores?	
		Comprometido	7. ¿El líder de su centro laboral, es comprometido frente a las ideas y acciones que propone?	
		Autogestionador	8. ¿La autogestión del líder de su centro laboral involucra solo el manejo de sus acciones o también aspectos que se vinculan con las personas?	
		Dialogante	9. ¿El líder es un ser dialogante y propicio a la conversación?	
	D3: Liderazgo afiliativo	Integrador	10. ¿El líder de su centro laboral tiene es integrador entre partes y situaciones conflictivas?	
		Asertivo	11. ¿La asertividad de su líder tiene que ser una característica crucial?	
		Armonioso	12. ¿El líder de su centro laboral, tiene un carácter armonioso basado en la empatía y actitud?	
		Innovador	13. ¿El líder de su centro laboral tiene una actitud innovadora frente a los cambios que se manifiestan en la organización?	
	D4: Liderazgo resonante	Concienzudo	14. ¿Un líder debe de ser concienzudo frente a la información que se da en la organización?	
		Esperanzador	15. ¿Un líder debe de tener una actitud esperanzadora frente a los escenarios hostiles?	
		Estimulador	16. ¿El líder debe de ser estimulante frente a actitudes e ideas?	
		Generador de buen clima	17. ¿Un líder debe de generar un buen clima laboral entre todas las partes de la organización?	
V2: Gestión de los colaboradores	D1: Procesos de inducción y entrenamiento	Políticas empresariales	18. ¿Las políticas empresariales de su centro laboral se formulan en base a la organización o a sus miembros?	
		Normas	19. ¿Las normas que se establecen sirven como una forma de control?	
		Misión y visión	20. ¿La misión y visión de la organización se da en base a estimaciones e información fidedigna?	
		Obligaciones	21. ¿Las obligaciones del trabajador están relacionadas con el trabajo que efectúa?	
		Producción	22. ¿La producción es un aspecto que se toma en cuenta para la evaluación de un trabajador?	
	D2: Proceso de integración	Reclutamiento	23. ¿El proceso de reclutamiento tiene herramientas eficaces para el análisis del más idóneo?	
		Perfiles laborales	24. ¿El perfil laboral cumple con las responsabilidades específicas y funciones del puesto?	
		Selección de personal	25. ¿La selección de personal se basa en aspectos objetivos y técnicos?	
		Políticas de ascenso y promoción	26. ¿La organización debe de establecer políticas de ascenso y promoción claras y precisas, en base a factores o escenarios específicos?	
		Conocimientos	27. ¿Los conocimientos del trabajador son un aspecto importante que considera la organización?	

	D3:Dimensión interna	Habilidades	28. ¿Las habilidades de un trabajador son un aspecto importante para la asignación de sus funciones?	
		Capacidades	29. ¿Las capacidades del trabajador tiene que explotarse y mejorarse en base a su productividad?	
		Motivaciones	30. ¿Las motivaciones de un trabajador son tomadas en cuenta por la organización?	
		Actitudes	31. ¿Las actitudes del trabajador se relacionan a su entorno y contexto?	
	D4: Dimensión externa	Clima	32. ¿El clima de la organización tiene influencia en las actitudes y funciones del trabajador?	
		Desarrollo profesional	33. ¿Se debe de fomentar el desarrollo profesional como parte de un incentivo laboral?	
		Condiciones laborales	34. ¿Las condiciones laborales de la organización ejercen un efecto a corto plazo en el trabajador?	
		Reconocimientos	35. ¿Un reconocimiento tiene un efecto positivo en el trabajador?	
		Estímulos	36. ¿Los estímulos deben de ser una característica común en la motivación del trabajador?	

Anexo 4. Instrumento de investigación

CUESTIONARIO DE ESTUDIO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

A continuación, le presentamos varias preguntas, por lo que se le agradece a usted, marcar con un aspa (X), la respuesta que considere conveniente, para lo cual le presentamos la siguiente tabla de puntuación:

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

VARIABLE 1: ESTILOS DE LIDERAZGO									
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO VISIONARIO					1	2	3	4	5
1. ¿La persona que lidera su centro de trabajo, es clara cuando transmite información?									
2. ¿La persona lidera su centro de trabajo es retadora frente a acciones o actitudes desorganizadoras y deficientes?									
3. ¿La persona lidera su centro de trabajo tiene una actitud orientadora en base a sus acciones a proponer?									
4. ¿La persona lidera su centro de trabajo tiene una actitud inspiradora frente a los demás?									
5. ¿La persona lidera su centro de trabajo es comunicadora con respecto a sus ideas?									
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO COACHING									
6. ¿El líder de su centro laboral, es empático frente a sus compañeros y colaboradores?									
7. ¿El líder de su centro laboral, es comprometido frente a las ideas y acciones que propone?									
8. ¿La autogestión del líder de su centro laboral involucra solo el manejo de sus acciones o también aspectos que se vinculan con las personas?									
9. ¿El líder es un ser dialogante y propicio a la conversación?									
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO AFILIATIVO									
10. ¿El líder de su centro laboral tiene es integrador entre partes y situaciones conflictivas?									
11. ¿La asertividad de su líder tiene que ser una característica crucial?									
12. ¿El líder de su centro laboral, tiene un carácter armonioso basado en la empatía y actitud?									
13. ¿El líder de su centro laboral tiene una actitud innovadora frente a los cambios que se manifiestan en la organización?									
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO RESONANTE									
14. ¿Un líder debe de ser concienzudo frente a la información que se da en la organización?									
15. ¿Un líder debe de tener una actitud esperanzadora frente a los escenarios hostiles?									
16. ¿El líder debe de ser estimulante frente a actitudes e ideas?									
17. ¿Un líder debe de generar un buen clima laboral entre todas las partes de la organización?									

CUESTIONARIO DE ANALISIS DE LA GESTIÓN DE LOS COLABORADORES

A continuación, le presentamos varias preguntas, por lo que se le agradece a usted, marcar con un aspa (X), la respuesta que considere conveniente, para lo cual le presentamos la siguiente tabla de puntuación:

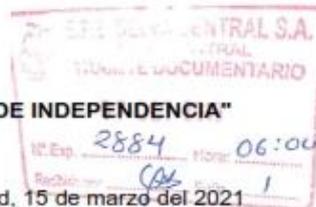
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE 2: GESTION DE LOS COLABORADORES					
DIMENSIÓN 1: PROCESO DE INDUCCION Y ENTRENAMIENTO	1	2	3	4	5
18. ¿Las políticas empresariales de su centro laboral se formulan en base a la organización o a sus miembros?					
19. ¿Las normas que se establecen sirven como una forma de control?					
20. ¿La misión y visión de la organización se da en base a estimaciones e información fidedigna?					
21. ¿Las obligaciones del trabajador están relacionadas con el trabajo que efectúa?					
22. ¿La producción es un aspecto que se toma en cuenta para la evaluación de un trabajador?					
DIMENSIÓN 2: PROCESO DE INTEGRACION					
23. ¿El proceso de reclutamiento tiene herramientas eficaces para el análisis del más idóneo?					
24. ¿El perfil laboral cumple con las responsabilidades específicas y funciones del puesto?					
25. ¿La selección de personal se basa en aspectos objetivos y técnicos?					
26. ¿La organización debe de establecer políticas de ascenso y promoción claras y precisas, en base a factores o escenarios específicos?					
DIMENSIÓN 3: DIMENSION INTERNA					
27. ¿Los conocimientos del trabajador son un aspecto importante que considera la organización?					
28. ¿Las habilidades de un trabajador son un aspecto importante para la asignación de sus funciones?					
29. ¿Las capacidades del trabajador tiene que explotarse y mejorarse en base a su productividad?					
30. ¿Las motivaciones de un trabajador son tomadas en cuenta por la organización?					
31. ¿Las actitudes del trabajador se relacionan a su entorno y contexto?					
DIMENSIÓN 4: DIMENSION EXTERNA					
32. ¿El clima de la organización tiene influencia en las actitudes y funciones del trabajador?					
33. ¿Se debe de fomentar el desarrollo profesional como parte de un incentivo laboral?					
34. ¿Las condiciones laborales de la organización ejercen un efecto a corto plazo en el trabajador?					
35. ¿Un reconocimiento tiene un efecto positivo en el trabajador?					
36. ¿Los estímulos deben de ser una característica común en la motivación del trabajador?					

Anexo 5. Consentimiento informado

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

La Merced, 15 de marzo del 2021



CARTA N°002-2021-SKMM

Señor:

Lic.Adm. CARLOS IVAN ALFARO VALDERRAMA

Gerente General EPSSCSA

Ciudad.-

ASUNTO : Autorización para desarrollar proyecto de tesis.

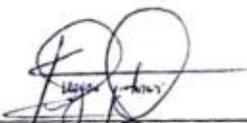
De mi consideración:

Yo Susana Katherine Magan Martínez, Bachiller en Administración y sistemas, identificada con DNI 44550577, por medio del presente me dirijo a Ud. Con la finalidad de solicitarle, me conceda autorización para realizar mi trabajo de investigación en esta institución que usted dignamente dirige; sobre el proyecto de tesis de grado para la titulación en la carrera profesional de Administración y sistemas de la Universidad Peruana Los Andes. Denominado **"ESTILO DE LIDERAZGO Y LA GESTION DE LOS COLABORADORES EN LA ENTIDAD PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO "SELVA CENTRAL" S.A CHANCHAMAYO 2019.**

Para lo cual es necesario recopilar información con respecto a los trabajos que se desarrollan dentro de la empresa.

Esperando su gentil atención al presente documento, le anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,


Susana Katherine Magan Martínez
DNI N°44550577



Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento **SELVA CENTRAL S.A.**

CHANCHAMAYO - OXAPAMPA - SATIPO

Chanchamayo-La Merced

16 de Marzo del 2021

OFICIO N° **0054**-2021-GG/EPSSSCSA

SEÑORA:

SUSANA KATHERINE MAGAN MARTINEZ
Bach. Administración y Sistemas

LA MERCED.-

ASUNTO : AUTORIZACION A SU SOLICITUD

REF : CARTA N°002-2021-SKMM

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para expresar el saludo cordial de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Selva Central S.A., y el mío propio.

De acuerdo a la solicitud enviada por usted, le informo que está autorizado para realizar en esta institución su trabajo de investigación denominado: **"ESTILO DE LIDERAZGO Y LA GESTION DE LOS COLABORADORES EN LA ENTIDAD PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO "SELVA CENTRAL" S.A CHANCHAMAYO 2019.** Para proyecto de tesis de grado.

Sin otro particular, propicia es la oportunidad para testimoniar las muestras de mi deferencia personal y aprecio.

Atentamente,



E.P.S. SELVA CENTRAL S.A.
CHANCHAMAYO - OXAPAMPA - SATIPO
Dr. CARLOS JOSÉ AMPARO VELA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL E.P.S. SELVA CENTRAL S.A.



Anexo 6. Validez de contenido del instrumento de información.

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO DE ESTUDIO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO**” que hace parte de la investigación: **Estilo de liderazgo y la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS

Formación académica: DOCTOR EN ADMINISTRACION

Áreas de experiencia profesional: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tiempo: actual:

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: **CUESTIONARIO DE ESTUDIO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO**

Variable: **Estilos de liderazgo**

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
	5	4	4	4	4	ALTO	
D2	6	4	4	4	4	ALTO	
	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
	9	4	4	4	4	ALTO	
D3	10	4	4	4	4	ALTO	
	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
	13	4	4	4	4	ALTO	
D4	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
	17	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	ALTO	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

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

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 1.
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS	DOCTOR EN ADMINISTRACION	17	ALTO

Sello y Firma:



DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO DE ANALISIS DE LA GESTIÓN DE LOS COLABORADORES**” que hace parte de la investigación: **Estilo de liderazgo y la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS

Formación académica: DOCTOR EN ADMINISTRACION

Áreas de experiencia profesional: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tiempo: actual:

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 6. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 7. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 8. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no es claro 6. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 7. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 8. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 6. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 7. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 8. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	5. No cumple con el criterio. 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 6. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 7. El ítem es relativamente importante 8. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: CUESTIONARIO DE ANALISIS DE LA GESTIÓN DE LOS COLABORADORES

Variable: **GESTION DE LOS COLABORADORES**

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
	5	4	4	4	4	ALTO	
D2	6	4	4	4	4	ALTO	
	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
	9	4	4	4	4	ALTO	
D3	10	4	4	4	4	ALTO	
	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
	13	4	4	4	4	ALTO	
D4	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
	17	4	4	4	4	ALTO	
	18	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS	19	4	4	4	4	ALTO	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

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

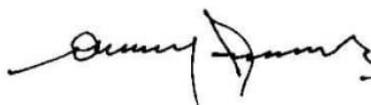
Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 2.
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS	DOCTOR EN ADMINISTRACION	19	ALTO

Sello y Firma:



DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO DE ESTUDIO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO**” que hace parte de la investigación: **Estilo de liderazgo y la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: DR. ABDON CASIANO MAITA FRANCO

Formación académica: DOCTOR GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

Áreas de experiencia profesional: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tiempo: actual:

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: CUESTIONARIO DE ESTUDIO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Variable: Estilos de liderazgo

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
	5	4	4	4	4	ALTO	
D2	6	4	4	4	4	ALTO	
	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
	9	4	4	4	4	ALTO	
D3	10	4	4	4	4	ALTO	
	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
	13	4	4	4	4	ALTO	
D4	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
	17	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	ALTO	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

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

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 1.
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
ABDON CASIANO MAITA FRANCO	DOCTOR GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD	17	ALTO

Sello y Firma:



Dr. Abdón C. Maita Franco
 Docente

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO DE ANALISIS DE LA GESTIÓN DE LOS COLABORADORES**” que hace parte de la investigación: **Estilo de liderazgo y la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: DR. ABDON CASIANO MAITA FRANCO

Formación académica: DOCTOR GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

Áreas de experiencia profesional: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tiempo: actual:

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 6. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 7. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 8. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no es claro 6. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 7. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 8. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 6. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 7. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 8. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	5. No cumple con el criterio. 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 6. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 7. El ítem es relativamente importante 8. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto**Cuestionario 2: CUESTIONARIO DE ANALISIS DE LA GESTIÓN DE LOS COLABORADORES**Variable: **GESTION DE LOS COLABORADORES**

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
	5	4	4	4	4	ALTO	
D2	6	4	4	4	4	ALTO	
	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
	9	4	4	4	4	ALTO	
D3	10	4	4	4	4	ALTO	
	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
	13	4	4	4	4	ALTO	
	14	4	4	4	4	ALTO	
D4	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
	17	4	4	4	4	ALTO	
	18	4	4	4	4	ALTO	
	19	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	ALTO	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

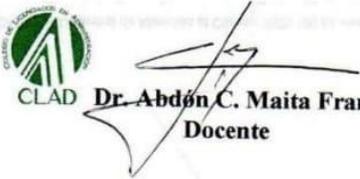
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido**Cuadro 2.**
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
ABDON CASIANO MAITA FRANCO	DOCTOR GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD	19	ALTO

Sello y Firma:



Dr. Abdón C. Maita Franco
Docente

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO DE ESTUDIO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO**” que hace parte de la investigación: **Estilo de liderazgo y la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: DR. JUAN MANUEL SANCHEZ SOTO

Formación académica: DOCTOR EN ADMINISTRACION

Áreas de experiencia profesional: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tiempo: actual:

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: CUESTIONARIO DE ESTUDIO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Variable: Estilos de liderazgo

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
	5	4	4	4	4	ALTO	
D2	6	4	4	4	4	ALTO	
	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
	9	4	4	4	4	ALTO	
D3	10	4	4	4	4	ALTO	
	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
	13	4	4	4	4	ALTO	
D4	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
	17	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	ALTO	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

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

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

Validez de contenido

Cuadro 1.
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
JUAN MANUEL SANCHEZ SOTO	DOCTOR EN ADMINISTRACION	17	ALTO

Sello y Firma:



DR. JUAN MANUEL SANCHEZ SOTO

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**CUESTIONARIO DE ANALISIS DE LA GESTIÓN DE LOS COLABORADORES**” que hace parte de la investigación: **Estilo de liderazgo y la gestión de los colaboradores en la entidad prestadora de servicios de saneamiento “Selva Central S.A.” – Chanchamayo, 2019**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: DR. JUAN MANUEL SANCHEZ SOTO

Formación académica: DOCTOR EN ADMINISTRACION

Áreas de experiencia profesional: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tiempo: actual:

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 6. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 7. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 8. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no es claro 6. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 7. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 8. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	5. No cumple con el criterio 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 6. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 7. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 8. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	5. No cumple con el criterio. 6. Nivel bajo 7. Nivel moderado 8. Nivel alto	5. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 6. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 7. El ítem es relativamente importante 8. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: CUESTIONARIO DE ANALISIS DE LA GESTIÓN DE LOS COLABORADORES

Variable: GESTION DE LOS COLABORADORES

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	ALTO	
	2	4	4	4	4	ALTO	
	3	4	4	4	4	ALTO	
	4	4	4	4	4	ALTO	
	5	4	4	4	4	ALTO	
D2	6	4	4	4	4	ALTO	
	7	4	4	4	4	ALTO	
	8	4	4	4	4	ALTO	
	9	4	4	4	4	ALTO	
D3	10	4	4	4	4	ALTO	
	11	4	4	4	4	ALTO	
	12	4	4	4	4	ALTO	
	13	4	4	4	4	ALTO	
D4	14	4	4	4	4	ALTO	
	15	4	4	4	4	ALTO	
	16	4	4	4	4	ALTO	
	17	4	4	4	4	ALTO	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS	18	4	4	4	4	ALTO	
	19	4	4	4	4	ALTO	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

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

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 2.
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
JUAN MANUEL SANCHEZ SOTO	DOCTOR EN ADMINISTRACION	19	ALTO

Sello y Firma:



DR. JUAN MANUEL SANCHEZ SOTO

Anexo7. Panel fotográfico de aplicación del instrumento



