



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral en la
empresa Oechsle, Trujillo 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado En Administración**

AUTORES:

Maco Quispe, Maria Esthefany (orcid.org/0000-0001-6621-1597)

Plasencia Mendoza, Adrian Romario (orcid.org/0000-0003-3356-9167)

ASESORA:

Dra. Aguilar Aragon, Nancy Deifilia (orcid.org/0000-0002-1536-3109)

CO-ASESORA:

Dra. Alvarez Silva, Ximena Milagros (orcid.org/0000-0002-2720-6602)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Maco Caballero, Danny y Quispe Paredes, Flor, por estar siempre a mi lado, por haber sido un modelo a seguir, por motivarme a cumplir con mis objetivos y a la vez dedico esta investigación a mis abuelos por aconsejarme en todo momento para culminar mi carrera. A Dios por estar presente en cada paso que doy.

María Esthefany Maco Quispe.

A mi familia por su apoyo incondicional, a pesar de que no los tengo cerca, a mis padres Plasencia Gonzales, José y Mendoza Arrestegui, Ana que de alguna manera están presente motivándome para cumplir con mis metas y poder culminar mi carrera, también dedico esta investigación a Dios por guiarme en todo momento.

Adrián Romario Plasencia Mendoza.

Agradecimiento

A Dios por guiarnos en cada paso y por permitir que cumplamos cada una de nuestras metas. A la vez agradecemos a nuestra familia ya que siempre están apoyándonos y motivándonos día a día. También agradecemos a nuestras asesoras Aguilar Aragón, Nancy y Álvarez Silva, Ximena, por brindarnos su enseñanza y por ayudarnos a ser mejores en la trayectoria de nuestra carrera.

Los autores

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización.....	9
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 4.1: Estilo de liderazgo de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.	15
Tabla 4.2: Desempeño laboral de los líderes de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.	16
Tabla 4.3: Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los líderes de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.....	17
Tabla 4.4: Análisis correlacional para determinar la relación entre la dimensión transformacional de la variable estilo de liderazgo con el desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.....	18
Tabla 4.5: Análisis correlacional para determinar la relación entre la dimensión transaccional de la variable estilo de liderazgo con el desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.....	19
Tabla 4.6: Análisis correlacional para determinar la relación entre la dimensión laissez faire de la variable estilo de liderazgo con el desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.....	20
Tabla 4.7: Análisis correlacional para determinar la relación entre la dimensión autoritario de la variable estilo de liderazgo con el desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.....	21
Tabla 4.8: Análisis correlacional para determinar la relación entre la dimensión democrático de la variable estilo de liderazgo con el desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.....	22
Tabla 4.9: Relación entre el estilo de liderazgo y desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.....	23

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Oechsle, Trujillo 2022. La investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental, descriptivo, correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario de 16 preguntas y una matriz de desempeño de 10 factores de evaluación. La muestra en estudio estuvo compuesta por 35 colaboradores. Los resultados más relevantes son que el 63% de los encuestados indicaron que el liderazgo que más predomina es el transaccional. El desempeño de los líderes de la empresa Oechsle es de nivel regular. Los encuestados indicaron que la dimensión que más predomina es el reconocimiento con un nivel bueno de 77.1%. Se llegó a la conclusión que existe una relación positiva baja entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Oechsle, Trujillo 2022, con un nivel de correlación de *Rho Spearman* 0,383 y un nivel de significancia de $p < 0.05$, por tanto, la relación es significativa. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Estilo de liderazgo, desempeño laboral, liderazgo transaccional.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship that exists between leadership style and job performance in the company Oechsle, Trujillo 2022. The research is of an applied type, of a non-experimental, descriptive, correlational design. The technique used was the survey and as an instrument a questionnaire of 16 questions and a performance matrix of 10 evaluation factors were applied. The study sample consisted of 35 collaborators. The most relevant results are that 63% of those surveyed indicated that the most prevalent leadership is transactional. The performance of the leaders of the Oechsle company is of a regular level. The respondents indicated that the dimension that predominates the most is recognition with a good level of 77.1%. It was concluded that there is a low positive relationship between leadership style and job performance in the company Oechsle, Trujillo 2022, with a Rho Spearman correlation level of 0.383 and a significance level of $p < 0.05$, therefore, the relationship is significant. Therefore, the research hypothesis was accepted.

Keywords: Leadership style, job performance, transactional leadership.

I. INTRODUCCIÓN:

Hoy en día, las entidades afrontan grandes retos como son el estilo de liderazgo de los jefes con el personal, a causa del control y las exigencias arbitrarias que suelen exigir a su personal, negando su desarrollo integral, y provocando que tengan resultados negativos en su desempeño en la organización.

Este problema se ve reflejado en las empresas chilenas, según Puentes (2022), nos indica que los líderes de las empresas chilenas cuentan con dificultades las cuales no les permite desempeñar su rol de manera positiva. Es por ello que los subordinados no pueden entablar una conversación con sus propios jefes, a la vez no pueden expresar sus ideas ya que aquellos les genera miedo y desconfianza, por lo tanto, el desempeño de los subordinados se ve afectados.

Este tema es de gran importancia ya que al comprender las cualidades de un líder y su forma de portarse puede ayudar al crecimiento sostenido de las entidades y de los países. Este ocurre también en Perú, en donde un programa de liderazgo, nos indica que todos los líderes no tienen la misma actitud hacia sus subordinados, es decir su estilo de liderazgo son diferentes. Por otro lado, Broncano, Anaya y Martínez (2021), nos indica que debido al mal uso del liderazgo, se ha visto afectado el rendimiento del personal, ya que los subordinados no se sienten cómodos en su ambiente de trabajo, debido que no tienen la debida confianza al expresar sus opiniones hacia sus jefes y a la vez no reconocen el buen trabajo sino a lo contrario utilizan más las amenazas cuando no ven lo que solicitan.

Este problema también lo encontramos en la empresa retail de Oechsle, ya que todos los jefes no tienen la misma actitud, por lo tanto, no generan confianza hacia sus subordinados al momento de dar indicaciones ya que su forma de comunicar no es la adecuada, a la vez no hay una motivación constante para cumplir con dichos objetivos, por otro lado, no existen recompensas cuando los subordinados cumplen con las actividades asignadas en área. Otro indicador que se encontró es que todas las opiniones de los subordinados no son escuchadas, así como la preocupación del personal por parte de los jefes de área no son muy notorios. Por lo tanto, el desempeño se ve perjudicado por dichos indicadores mencionado anteriormente.

La presente investigación es importante porque se analizará el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de la empresa Oechsle, dedicado a ofrecer productos para la casa, ropa, juguetes, electrodomésticos, máquinas de gimnasio. Así mismo será un aporte para las entidades, como sabemos estamos pasando por una situación difícil por la covid 19, por lo tanto, los tipos de líderes se verán reflejados en sus acciones ya que deberán de esforzarse por entender la realidad del personal, de ser tolerante y comprensivos con el fin de que los subordinados tengan un desempeño positivo en la organización.

En consecuencia, con lo mencionado en la realidad problemática fue esencial plantearse, ¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Oechsle, Trujillo, 2022?

Es por ello que este proyecto de investigación se justificó en las siguientes razones: Justificación práctica, ya que suma datos útiles lo cual permiten hallar soluciones a las dificultades u obstáculos que se presenten en las organizaciones ya sea debido a la ausencia de los estilos de liderazgo lo cual no lo tienen claro y por consecuencia aquello afecta el desempeño laboral. En cuanto la justificación social, dicha investigación es importante ya que se relaciona con el espacio del personal, pretendiendo reforzar el lazo entre el jefe y empleado con el fin de aumentar la cualidad de trabajo, mejorando el desempeño laboral. Por otro lado, la justificación metodológica, aquel trabajo de investigación es fundamental ya que aporta a la elaboración y creación de los instrumentos de medición para ambas variables, ya que servirá para aplicarlas en otros proyectos futuros de investigación.

El objetivo general que se propuso: Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Oechsle, Trujillo 2022. Así mismo los objetivos específicos que se propuso: Identificar el estilo de liderazgo de la empresa Oechsle, Trujillo 2022, evaluar el desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022 y evaluar la relación entre las dimensiones del estilo de liderazgo con el desempeño laboral de empresa Oechsle, Trujillo 2022.

La hipótesis planteada fue: Existe una relación directa entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

II. MARCO TEÓRICO:

En dicha investigación se realizó la búsqueda sobre estudios realizados anteriormente, las cuales nos ayudará de guía, entre ella tenemos las siguientes tesis:

Odar (2017) en su investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de la empresa Perú Money S.A.C. El método aplicado fue de tipo aplicada y nivel explicativo causal. La población estuvo conformada por los empleados de dicha empresa, así como la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores. Como resultado se obtuvo, existe una relación positiva entre dichas variables.

Quispe (2017) en su proyecto, tuvo como objetivo determinar la correlación del estilo de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima. El método aplicado fue de tipo aplicada de corte transversal y de nivel descriptiva correccional. La muestra estuvo conformada por cincuenta y ocho colaboradores. Según los resultados se observó, existe una correlación directa entre dichas variables.

Sánchez (2017) en su proyecto, tuvo como objetivo averiguar la conexión del estilo de liderazgo y el desempeño laboral en Tottus S.A. El método aplicado fue, diseño no experimental. La población fue de sesenta personas con una muestra no probabilística. Los resultados señalaron que hay una conexión directa baja en dichas variables de 0,102 con una significancia de ,437.

Alegre (2018) en su proyecto de estudio, tuvo como objetivo establecer la correlación del estilo de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de Inversiones Los Capullos, Lima. El método aplicado fue de tipo aplicada y diseño no experimental transversal. La población fue de treinta colaboradores. Según los resultados indicaron que, se relacionan ambas variables. En conclusión, el estilo autocrático y democrático tiene una relación con el desempeño laboral, mientras que, laissez faire no se tiene relación con el desempeño laboral.

Yamakawa (2018) en su investigación, tuvo como objetivo establecer la correlación del estilo de liderazgo de los gerentes en el desempeño laboral del

personal del Banco de la Nación, Lima. El método aplicado fue aplicado, nivel explicativo y diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue de ochenta trabajadores. Según los resultados indicaron que dichas variables tienen una correlación directa débil. Se concluyó que la dimensión que más prevalece es el autocrático, así mismo el estilo democrático y por último el estilo permisivo.

Basit, Sebastián y Hassan (2017) en su proyecto, tuvo como propósito reconocer el efecto del estilo de liderazgo en el desempeño laboral de los empleados de Selangor, Malasia. El método aplicado fue tipo descriptivo. La muestra conformada de cien empleados de dicha organización. Según los resultados indicaron que el estilo democrático es el más destacado con 3,784, así mismo el estilo *laissez-faire* con 3,416 y por último el estilo autocrático con 3,404. Se concluyó que hay un impacto positivo entre ambas variables.

Laica (2018) en su proyecto de estudio, tuvo como objetivo establecer la correlación del estilo de liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo en la universidad de las Américas. El método aplicado fue de tipo aplicada. La población fue de 75 colaboradores. Según los resultados señalaron que el estilo que más predomina es el democrático y transformadora. Por ende, se concluyó que dicha correlación es positiva.

Saliu, Wankasi, Eromosele y Abdulraheem (2018) en su estudio, tuvo como objetivo analizar los estilos de liderazgo en el desempeño laboral del personal bibliotecario de universidades públicas en el Centro, Norte de Nigeria. El método aplicado fue de tipo aplicada. La población fue de 421 entre 140 bibliotecarios y 281 bibliotecarios y asistentes de biblioteca. Por lo tanto, los resultados nos indica que el estilo más adoptado fue el democrático y que el desempeño del personal bibliotecario fue muy bueno. Se determinó que el estilo de liderazgo es una pieza clave para el desempeño laboral de los bibliotecarios. La dimensión más destacada fue el democrático.

Anyodo (2019) en su investigación, tuvo como objetivo indagar la correlación del estilo de liderazgo y el desempeño laboral de los empleados del Gobierno local Serere. El método aplicado fue diseño descriptivo, correlacional y transversal. La población fue de 330, y la muestra de 181 personas. Según los resultados indicaron

que los estilos que más sobresalen es e transformacional, así como el transaccional y laissez faire y por último el autocrático. Se concluyó que hay una fuerte conexión en ambas variables.

Imhangbe, Okecha y Obozuwa (2019) en su estudio, tuvo como objetivo indagar la correlación entre el estilo de liderazgo de los directores y el desempeño laboral de los maestros de secundaria en el distrito senatorial central de Edo, Nigeria. El método aplicado fue de tipo aplicado y diseño correlacional. La población de estudio fue de 397 maestros de secundaria superior y 69 directores. Según los resultados indicaron que hay una correlación directa entre dichas variables.

Torres (2019) en su estudio, tuvo como objetivo analizar la relación del estilo de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa ensambladora de vehículos. El método aplicado fue tipo descriptivo y diseño no experimental. La población fue de 205 colaboradores administrativos y operativos. Por lo tanto, los resultados nos indica que en la empresa prevalece el estilo democrático ya que los líderes brindan confianza a sus subordinados. Se concluyó, que hay una correlación positiva de dichas variables.

A continuación, se presentará las teorías relacionadas al tema del proyecto de investigación.

Según Cherry (2022) el estilo de liderazgo son las conductas de un líder al conducir, al incentivar, orientar y gestionar a su grupo de personas al mando. Por lo tanto, los líderes logran inspirar cambios sociales, a la vez aquella persona motiva a su personal a actuar, crear e innovar.

Según Orellana (2021) es la manera que adopta un líder al tener a cargo un grupo importante, donde se ve reflejado las características y habilidades con el único propósito de cumplir los objetivos, además influye a motivar, inspirar e innovar al grupo a su cargo con el fin de lograr mejores resultados.

Se cuenta con 5 dimensiones del estilo de liderazgo que se mencionará a continuación.

Estilo Transformacional, es quien puede marcar aquella diferencia positiva para los colaboradores a las que sigue. Según Mohammed y Wang (2018) los líderes transformacionales brindan confianza haciendo que sus subordinados se sientan parte de la entidad, a la vez este estilo de líder permite mejorar la participación entre el personal de la entidad y también ayuda a utilizar ideas innovadoras.

Según Arévalo, Padilla, Pino y Cevallos (2019), este líder inspira a sus subordinados a establecer una visión con el fin que permita a los subordinados superar sus intereses.

Este estilo tiene dos indicadores: influencia idealizada (se refiere al establecimiento de modelos carismáticos al identificar atributos y comportamientos, estimulando una gran aprobación de sus acciones y evitando las críticas) y motivación por inspiración (es la capacidad de transmitir con responsabilidad y compromiso una visión específica del futuro).

Estilo Transaccional, llamado también gerencial, según Mohammed y Wang (2018) aquel estilo está basado en las recompensas ya que es utilizado como una motivación hacia los subordinados. Por otra parte, este tipo de líder vela por el placer de la necesidad de sus colaboradores y de sus capacidades de trabajo, y al mismo tiempo realizar las actividades asignadas con el fin de lograr los objetivos propuestos.

El líder transaccional busca el apoyo de los subordinados proponiendo un cambio para luego evaluarla. (Arévalo, Padilla, Pino, y Cevallos, 2019).

Este estilo tiene dos indicadores: Recompensas contingentes (se relacionan con situaciones que se entienden como un entorno en el que la organización encuentra satisfacción en las condiciones y necesidades de trabajo para motivar a sus seguidores y lograr las metas establecidas por sus seguidores. Si no se logra el objetivo, el líder tomará medidas correctivas. (Botero, 2018).) y manejo por excepción (el líder solo intercede cuando necesitan realizar cambios en el comportamiento de los subordinados. Las intercesiones son generalmente negativas y críticas para no desviar los objetivos propuestos. (Serrano, 2022).)

Estilo Laissez Faire, según Fuentes (2020) los líderes de aquel estilo no dan un repaso sobre las actividades cumplidas. Por otro lado, este estilo de liderazgo no tiende a liderar a sus colaboradores ni a dar demasiadas instrucciones sobre cómo hacer las cosas.

Este estilo tiene dos indicadores: Nivel de preocupación por la tarea de su personal (el líder es la persona quien toma las decisiones sobre un tema en particular, definiendo el qué, cómo y cuándo) y nivel de aceptación del trabajo de su personal.

Estilo Autoritario, llamado también autocrático o directivo, según Orellana (2022) este tipo de líder puede controlar muchos aspectos de la estrategia y la dinámica de trabajo y tomar decisiones. Por lo tanto, el líder autoritario tiene un gran poder y nadie puede cuestionar su decisión. No es un liderazgo abierto, es unilateral. El jefe da la orden y el empleado sigue la orden.

Este estilo tiene tres indicadores: Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones, nivel de toma de decisiones y nivel de valoración de las opiniones de su personal.

Estilo Democrático, llamado también participativo, según Lee (2020) aquel estilo de liderazgo se trata de que todos los colaboradores participen y colaboren con el desarrollo para evaluar las decisiones.

Este estilo tiene 3 indicadores: Nivel de confianza en la capacidad de su personal (el líder democrático también fortalecen a sus colaboradores para que aquellos logren tomar decisiones, impulsándolos a hacerse cargo de las funciones compartidas para lograr los objetivos, es decir estos líderes motiva a su personal en el proceso de participación para que aquellos logren tomar decisiones inteligentes y logren desarrollar sus habilidades, esto también les ayuda a tener una autoestima alta), nivel de asignación de responsabilidad al personal (el líder democrático no debe ser quien asuma toda la responsabilidad, ya que su función es distribuir actividades a todos los colaboradores con el fin que todos participen y logren los objetivos propuestos) y el nivel de toma de decisiones compartidas (aquellos líderes deben orientar a sus colaboradores de dicho desarrollo para evaluar las decisiones, es decir, los líderes democráticos guían a sus colaboradores para que tengan una buena relación en equipo y un espacio democrático).

Según Hordos (2018) señala que, el desempeño laboral no se trata solo de qué tan bien los empleados están haciendo su trabajo, sino también de múltiples factores, que incluyen, el efecto de agregar un gran valor a la organización y resolver problemas, cómo llevarse bien con los empleados y clientes, realizando tareas al más alto nivel. Es importante agregar que el valor que un empleado aporta a una organización como resultado de su desempeño depende de la efectividad y capacidad de respuesta de las relaciones con otros empleados.

También se dice que, el desempeño laboral es una demostración de un trabajador hábil en las actividades de su trabajo. Esta evaluación se realiza individualmente de acuerdo con los esfuerzos de cada uno. (Acosta, 2018).

A continuación, se mencionará las 4 dimensiones del desempeño laboral.

El reconocimiento, según Douglas (2021) es el acto de muestra de acuerdo y reconocer los objetivos logrados del personal. Es decir, los trabajadores son motivados y la empresa les da una recompensa a las personas que cumplen con los objetivos propuestos en un determinado tiempo, por ende, aquellos trabajadores cada día se esfuerzan más por recibir una recompensa y, por lo tanto, su desempeño será mejor. Esta dimensión cuenta con 4 indicadores: Compromiso, logro, expectativas y ascenso laboral.

El estilo de supervisión, es la acción que realiza el jefe para evaluar el desempeño de sus subordinados según las funciones asignadas. Esta dimensión cuenta con 2 indicadores: Responsabilidad y apreciación de desempeño.

La Motivación al personal, según Factorial (2022) es la acción que realiza el jefe para animar a sus subordinados a realizar correctamente sus funciones. Esta dimensión cuenta con 2 indicadores: Participación del personal en la toma de decisiones y programas integrales (eventos).

La comunicación, es la acción donde el jefe y subordinado pueden tener una comunicación fluida y respetuosa, ya que la comunicación entre ellos es muy fundamental en el desempeño, y así pueden intercambiar ideas, opiniones, etc. Esta dimensión cuenta con 2 indicadores: Dialogo fluido entre líder y su personal y reuniones por áreas.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación:

La investigación fue de tipo aplicada ya que, según Rus (2020) señala que este tipo de investigación puede resolver un problema real, a la vez se apoya en la investigación básica con el fin de lograrlo.

Por lo tanto, esto le brinda el conocimiento teórico que se necesita para resolver algún problema real y mejorando la calidad de vida, donde se determinará la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño de investigación fue de no experimental ya que, Hernández et al. (2010) citado en el proyecto de investigación de Santillana (2017), señala que este diseño no manipula las variables de investigación, es decir, el diseño no experimental son investigaciones que no cambian intencionalmente las variables independientes para su resultado.

Con un nivel descriptivo ya que según Rus (2020), indica que consiste en examinar las cualidades y características de dicha variable. Correlacional ya que, según Rus (2020), consiste en examinar 2 variables, con el fin de buscar el nivel de relación entre aquellas variables, es decir, se trata de examinar como la variable cambia al cambiar la otra.

3.2. Variables y operacionalización:

Las variables que se utilizaron fueron: Estilos de liderazgo y desempeño laboral.

Variable 1: Estilos de liderazgo

Definición conceptual:

Según Cherry (2022) El estilo de liderazgo es la forma que adopta un líder al tener a cargo un grupo importante, donde se ve reflejado las características y habilidades con el único propósito de cumplir los objetivos, además influye a motivar, inspirar e innovar al grupo a su cargo con el fin de lograr mejores resultados.

Definición operacional:

La variable estilos de liderazgo se midió a través de la aplicación de un cuestionario a los colaboradores de la organización, la cual comprenden 5 dimensiones obtenidas en la investigación.

Indicadores:

Influencia idealizada, motivación inspiracional, recompensas contingentes, manejo por excepción, nivel de preocupación por la tarea de su personal, nivel de aceptación del trabajo de su personal, nivel de responsabilidad en la toma de decisiones, nivel de toma de decisiones, nivel de valoración de las opiniones de su personal, nivel de confianza en la capacidad de su personal, nivel de asignación de responsabilidad al personal y nivel de toma de decisiones compartidas.

Escala de medición:

Se midió con una escala ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral**Definición conceptual:**

Según Hordos (2018) El desempeño laboral no se trata solo de qué tan bien los empleados están haciendo su trabajo, sino también de múltiples factores, que incluyen, el efecto de agregar un gran valor a la organización y resolver problemas, cómo llevarse bien con los empleados y clientes, realizando tareas al más alto nivel.

Definición operacional:

La variable desempeño laboral se midió a través de una matriz de desempeño que será aplicado a los colaboradores de la organización de cada líder, la cual comprenden 4 dimensiones obtenidas en la investigación.

Indicadores:

Compromiso, logro, expectativas, ascenso laboral, responsabilidad, apreciación de desempeño, participación del personal en la toma de

decisiones, programas integrales (eventos), dialogo fluido entre líder y su personal y reuniones por áreas.

Escala de medición:

Se midió con una escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:

3.3.1. Población:

Según Westreicher (2020) indica que la población es un conjunto de elementos del mismo tipo, es decir de personas, animales, cosas, etc., que tienen algo en común.

La población estuvo conformada por 35 colaboradores de la empresa Oechsle, Trujillo, entre varones y mujeres.

- **Criterios de inclusión:** Todos los colaboradores de cada área y al gerente de la empresa Oechsle, Trujillo.
- **Criterios de exclusión:** Los colaboradores de la empresa Oechsle, Trujillo que se encuentren de vacaciones o en su día libre.

3.3.2. Muestra:

Según Tamayo y Tamayo (2006) citado en Rojas (2017) indica que la muestra es un número determinado de participantes con el propósito de lograr los objetivos propuestos de la investigación.

La muestra estuvo conformada por:

- 35 colaboradores de la empresa Oechsle, Trujillo 2022

3.3.3. Muestreo:

Según Gómez (2018) nos indica que el muestreo es un conjunto de métodos que permite obtener una muestra finita de una población, con el objetivo de comprobar la hipótesis.

El muestreo fue por conveniencia ya que se eligió a las personas que son parte de la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis:

Cada colaborador de la empresa Oechsle, Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas:

Según Malagón (2018) indica que la encuesta es un grupo de preguntas creadas referentes a las variables del proyecto de investigación dirigidas a las personas clasificadas con el fin de responder a los objetivos propuestos.

A resultado de determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo, se estableció como técnica una encuesta, ya que favorece la colección de datos importantes para el proyecto de investigación.

Instrumento de recolección de datos:

Hernández (2012) citado en Salas (2020) indica que el cuestionario es un instrumento para medir las variables de un proyecto de investigación, son preguntas para responder los objetivos del estudio.

Según GDM (2021) indica que la matriz de evaluación de desempeño es una herramienta la cual permite obtener los niveles de las aptitudes de los colaboradores de una entidad con la finalidad de tomar decisiones correctas para cumplir con dichos objetivos.

Se estableció un cuestionario y una matriz de evaluación de desempeño como instrumento de recolección de datos con el fin de dar respuesta a los objetivos propuestos para el proyecto de investigación.

El cuestionario estuvo compuesto por 16 preguntas relacionado en la variable estilos de liderazgo, organizado en 5 dimensiones: liderazgo transformacional (1 al 4), liderazgo transaccional (5 al 8), liderazgo laissez faire (9 y 10), liderazgo autoritario (11 al 13), liderazgo democrático (del 14 al 16).

La matriz de evaluación de desempeño estuvo compuesta por 10 factores de evaluación relacionado en la variable desempeño laboral,

organizado en 4 dimensiones: reconocimiento (1 al 4), estilo de supervisión (5 y 6), motivación al personal (7 y 8) y comunicación (9 y 10).

Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alpha de Cronbach.

3.5. Procedimientos:

En cuanto al procedimiento del proyecto de investigación se gestionó un permiso en la empresa Oechsle, ya que se requirió la ayuda de los colaboradores de dicha empresa, para realizar la investigación titulado, Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral en la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

Por lo tanto, se utilizó como instrumento el cuestionario y una matriz de desempeño laboral, basado en la escala de Likert que consta de 26 ítems.

3.6. Método de análisis de datos:

Según Arteaga (2020) nos indica que el método de análisis de datos es un procedimiento que permite evaluar los datos con el fin de sacar conclusiones sobre dicha información. Esta herramienta es muy utilizada por organizaciones para mejor la evaluación de decisiones.

Para el análisis de datos de acuerdo a los objetivos propuestos, se utilizó la herramienta Microsoft Excel, donde se contabilizó las respuestas obtenidas de los colaboradores de la empresa Oechsle, así mismo se realizó los gráficos de los resultados.

Por último, se utilizó el SPSSv23 para determinar la relación entre las variables estilo de liderazgo y desempeño laboral, es decir para probar la hipótesis usando una prueba de correlación, Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos:

En el proyecto de investigación, estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral en la empresa Oechsle, Trujillo 2022, se respetó el esquema de la investigación de la Universidad César Vallejo, a la vez se abarcó información confiable con la finalidad que aporte al mejoramiento de las empresas, es por ello que las citas se realizaron de acuerdo a las normas APA. Por otro lado, se utilizó el software Turnitin para disminuir el porcentaje de similitud.

Por último, los instrumentos que se aplicaron tuvieron el consentimiento informado, para luego realizar los procedimientos y análisis de las variables con el propósito de que aquella información sea de gran aporte para las investigaciones a futuro.

IV. RESULTADOS:

4.1. Generalidades de Oechsle:

a) Visión:

Brindar y apoyar a sus consumidores a que disfruten de ser ellas mismas.

b) Misión:

Ser la empresa más reconocida y popular del Perú, por su calidad y experiencia de compra.

4.2. Objetivo específico 1: Identificar el estilo de liderazgo de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

En la tabla 4.1, se realizó el análisis descriptivo para identificar las dimensiones del estilo de liderazgo de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

Tabla 4.1: *Estilo de liderazgo de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.*

Variable	Dimensiones	fi	%
Estilo de Liderazgo	Transformacional	7	20%
	Transaccional	22	63%
	Laissez Faire	1	3%
	Autoritario	2	6%
	Democrático	3	9%
	Total	35	100%

Nota: Datos recolectados para el estudio en el mes de octubre del 2022 a una muestra 35 colaboradores de la empresa Oechsle, Trujillo.

Interpretación: Según la tabla 4.1, se analizó las 5 dimensiones del estilo de liderazgo de la empresa Oechsle, Trujillo 2022, donde se observa que la dimensión que más predomina es transaccional con un 63% lo cual indica que los líderes hacen uso de las recompensas como una motivación hacia los colaboradores con el fin de lograr los objetivos establecidos y tomando como referencia lo mencionado por Botero & Serrano, algunos líderes expresan su satisfacción cuando sus colaboradores cumplen las expectativas, por otro lado, algunos de ellos se interesan que no existan irregularidades, errores, etc.

4.3. Evaluar el desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

En la tabla 4.2, se realizó el análisis descriptivo para identificar el nivel del desempeño laboral de los líderes de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

Tabla 4.2: *Desempeño laboral de los líderes de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.*

	NIVEL	fi	%
Desempeño Laboral	Optimo	10	28.6%
	Regular	21	60.0%
	Malo	4	11.4%
	Total	35	100.0%

Nota: Datos recolectados para el estudio en el mes de octubre del 2022 a una muestra 35 colaboradores de la empresa Oechsle, Trujillo.

Interpretación: Según la tabla 4.2, podemos observar que el nivel de desempeño de los líderes de la empresa Oechsle, Trujillo es regular con un 60% y tomando como referencia a Hordos, los líderes no conocen realmente las expectativas de sus colaboradores, así mismo aquellos no están comprometidos con la entidad, por otro lado, no cumplen sus funciones eficientemente y sobre todo no promueven reuniones de información con sus colaboradores.

En la tabla 4.3, se realizó el análisis descriptivo para identificar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los líderes de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

Tabla 4.3: Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los líderes de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

	NIVEL	fi	%
Reconocimiento	Optimo	5	14.3%
	Bueno	27	77.1%
	Regular	3	8.6%
	Total	35	100.0%
Estilo de supervisión	Optimo	14	40.0%
	Bueno	11	31.4%
	Regular	10	28.6%
	Total	35	100.0%
Motivación al personal	Optimo	14	40.0%
	Bueno	13	37.1%
	Regular	8	22.9%
	Total	35	100.0%
Comunicación	Optimo	10	28.6%
	Bueno	15	42.9%
	Regular	10	28.6%
	Total	35	100.0%

Nota: Datos recolectados para el estudio en el mes de octubre del 2022 a una muestra 35 colaboradores de la empresa Oechsle, Trujillo.

Interpretación: Según la tabla 4.3, se analizó las cuatro dimensiones del desempeño laboral de los líderes de la empresa Oechsle, Trujillo 2022, donde se observa que la dimensión más predomina es el reconocimiento con un nivel bueno de 77.1%, es decir, los líderes no están comprometidos al 100% con la empresa, así mismo no todos los líderes permiten que sus colaboradores alcancen sus metas, por otro lado, no conocen exactamente las expectativas de sus colaboradores.

4.4. Evaluar la relación entre las dimensiones del estilo de liderazgo con el desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

Tabla 4.4: *Análisis correlacional para determinar la relación entre la dimensión transformacional de la variable estilo de liderazgo con el desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.*

		Transformacion al	Desempeñ o laboral
Rho de Spearman	Transformacion al	Coeficient e de correlació n Sig. (bilateral) N	1,000 . 35
	Desempeño laboral	Coeficient e de correlació n Sig. (bilateral) N	,348 1,000 .040 35

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

Nota: Datos procesados con el SPSSv23.

Interpretación: Según el análisis de correlación de Rho de Spearman, se observa que, el valor es de ,348*, resultado que indican que, existe una correlación positiva baja entre la dimensión transformacional del estilo de liderazgo y la variable desempeño laboral. Respecto a la significancia tenemos que el valor de $p < 0,05$, lo cual permite afirmar que dicha relación es significativa, por lo tanto, existe una relación directa entre la dimensión transformacional del estilo de liderazgo y la variable desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

Tabla 4.5: *Análisis correlacional para determinar la relación entre la dimensión transaccional de la variable estilo de liderazgo con el desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.*

		Transaccional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,356*
	Sig. (bilateral)	.	,036
	N	35	35
	Coeficiente de correlación	,356*	1,000
	Sig. (bilateral)	,036	.
	N	35	35

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

Nota: Datos procesados con el SPSSv23.

Interpretación: Según el análisis de correlación de Rho de Spearman, se observa que, el valor es de ,356*, resultado que indican que, existe una correlación positiva baja entre la dimensión transaccional del estilo de liderazgo y la variable desempeño laboral. Respecto a la significancia tenemos que el valor de $p < 0,05$, lo cual permite afirmar que dicha relación es significativa, por lo tanto, existe una relación directa entre la dimensión transaccional del estilo de liderazgo y la variable desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

Tabla 4.6: *Análisis correlacional para determinar la relación entre la dimensión laissez faire de la variable estilo de liderazgo con el desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.*

		Laissez Faire	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de Laissez Faire	1,000	,378*
	correlación Sig. (bilateral)	.	,025
	N	35	35
	Coeficiente de Desempeño laboral	,378*	1,000
	correlación Sig. (bilateral)	,025	.
	N	35	35

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

Nota: Datos procesados con el SPSSv23.

Interpretación: Según el análisis de correlación de Rho de Spearman, se observa que, el valor es de ,378*, resultado que indican que, existe una correlación positiva baja entre la dimensión laissez faire del estilo de liderazgo y la variable desempeño laboral. Respecto a la significancia tenemos que el valor de $p < 0,05$, lo cual permite afirmar que dicha relación es significativa, por lo tanto, existe una relación directa entre la dimensión laissez faire del estilo de liderazgo y la variable desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

Tabla 4.7: *Análisis correlacional para determinar la relación entre la dimensión autoritario de la variable estilo de liderazgo con el desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022*

		Autoritario	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,058
	Autoritario Sig. (bilateral)	.	,739
	N	35	35
	Coeficiente de correlación	,058	1,000
Desempeño laboral	Desempeño laboral Sig. (bilateral)	,739	.
	N	35	35

Nota: Datos procesados con el SPSSv23.

Interpretación: Según el análisis de correlación de Rho de Spearman, se observa que, no hay relación entre la dimensión autoritario del estilo de liderazgo y la variable desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022, debido que el valor de significancia es mayor a 0,05.

Tabla 4.8: *Análisis correlacional para determinar la relación entre la dimensión democrático de la variable estilo de liderazgo con el desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022*

		Democrático	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Democrático		
	Coefficiente de correlación	1,000	,370*
	Sig. (bilateral)	.	,029
	N	35	35
Desempeño laboral	Democrático		
	Coefficiente de correlación	,370*	1,000
	Sig. (bilateral)	,029	.
	N	35	35

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

Nota: Datos procesados con el SPSSv23.

Interpretación: Según el análisis de correlación de Rho de Spearman, se observa que, el valor es de ,370*, resultado que indican que, existe una correlación positiva baja entre la dimensión democrático del estilo de liderazgo y la variable desempeño laboral. Respecto a la significancia tenemos que el valor de $p < 0,05$, lo cual permite afirmar que dicha relación es significativa, por lo tanto, existe una relación directa entre la dimensión democrático del estilo de liderazgo y la variable desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

4.5. Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

Tabla 4.9: *Relación entre el estilo de liderazgo y desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.*

		Estilo de liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,383*
	Sig. (bilateral)	.	,023
	N	35	35
	Coeficiente de correlación	,383*	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,023	.
	N	35	35

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

Nota: Datos procesados con el SPSSv23.

Interpretación: Según el análisis de correlación de Rho de Spearman, se observa que, el valor es de ,383*, resultado que indican que, existe una correlación positiva baja entre la variable estilo de liderazgo y desempeño laboral. Respecto a la significancia tenemos que el valor de $p < 0,05$, lo cual permite afirmar que dicha relación es significativa, por lo tanto, existe una relación directa entre la variable estilo de liderazgo y desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

V. DISCUSIÓN:

Los resultados mostraron el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,383*, por lo tanto, hay una relación positiva baja entre dichas variables, con una significancia $p < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, existe una relación directa entre estilo de liderazgo y desempeño laboral en la empresa Oechsle, Trujillo 2022. En tal sentido este resultado se relaciona con el autor Sánchez, J. (2017) en su estudio *“Estilo de liderazgo y desempeño laboral en Hipermercados Tottus S.A, Trujillo 2017”* donde demostró una relación directa baja entre dichas variables de 0,102 con un nivel de significancia del 0.437. De igual manera Yamakawa, Y. (2018) en su investigación relacionado a dichas variables concluyó que hay una conexión positiva débil entre ambas variables de 41,7% con una significancia de 0,000. Así mismo Quispe, J. (2017) en su investigación concluyó que hay una conexión moderada entre ambas variables de 0.729 con un nivel de significancia de 0.000. Por otro lado, Carrasco, C. & Mesías, R. (2019) en su investigación *“Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018”* determinaron que aquellas variables tienen una correlación positiva moderada de 0,410 con un nivel de significancia de 0,020.

Con relación al objetivo específico 1, el cual consistía en identificar el estilo de liderazgo de la empresa Oechsle, Trujillo 2022, la dimensión que más predomina es transaccional con un 63% lo cual indica que aquel estilo se basa en recompensas como una motivación hacia los colaboradores y tomando como referencia lo mencionado por Botero & Serrano (2018), algunos líderes expresan su satisfacción cuando sus colaboradores cumplen las expectativas, por otro lado, algunos de ellos se interesan que no existan irregularidades, errores, etc.

No obstante, algunos otros autores como, Yamakawa, Y. (2018) en su estudio, concluyó que el estilo que más sobresale es el democrático con un 37,50%. Por otro lado, Torres, F. (2019) en su proyecto relacionado a la variable estilo de liderazgo, concluyó que el estilo que sobresale en

dicha empresa es el democrático ya que todos participan en la toma de decisiones. Esto lo menciona el autor Lee (2020) el estilo democrático se trata de que todos los colaboradores participen y colaboren con dicho proceso de la toma de decisiones. Así mismo Díaz, H. (2019) en su estudio *“Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S EIRL periodo-2019”*, identificó que es estilo que más predomina es el autoritario con un 70%. Por otro lado, Hernández, T. & Vásquez, M. (2021) en su investigación *“Estilo de liderazgo que predomina en la Municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021”* concluyeron que el estilo que más sobresale es el liderazgo transformacional ya que los líderes brindan la confianza a su personal. Esto también lo menciona los autores Mohammed y Wang (2018): los líderes transformacionales brindan confianza haciendo que sus subordinados se sientan parte de la entidad, a la vez este estilo de líder permite mejorar la participación entre el personal de la entidad.

Respecto al objetivo específico 2, el nivel de desempeño de los líderes de la empresa Oechsle, Trujillo 2022, es regular con un 60% y tomando como referencia a Hordos (2018) los líderes no conocen realmente las expectativas de sus colaboradores, así mismo aquellos no están comprometidos con la entidad, por otro lado, no cumplen sus funciones eficientemente y sobre todo no promueven reuniones de información con sus colaboradores. Este resultado se ratifica con el autor Quispe, J. (2017) en su investigación relacionado a la variable desempeño laboral, concluyó que, los trabajadores tienen un desempeño laboral bueno. Así mismo, Laica, V. (2018) en su estudio *“El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador”*, determinó que la mayoría tiene un desempeño no ideal, mientras que los demás tienen un desempeño ideal. Así mismo, Díaz, H. (2019) en su investigación indicó que el desempeño de la personal de Inversiones y Construcciones M y S EIRL es regular.

En lo referente al objetivo específico 3, evaluar la relación entre las dimensiones del estilo de liderazgo con el desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022., existe una correlación positiva bajo entre las dimensiones, transformacional, transaccional, laissez faire y democrático con la variable desempeño laboral con una significancia de 0,05 (bilateral) y por otro lado no existe relación entre la dimensión autoritario con la variable desempeño laboral debido que el valor de significancia es mayor a 0,05. Este resultado se confirma con la investigación de Alegre, S. (2018) en su investigación *“Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima, 2018”*, concluyó que las dimensiones autocrático y democrático existe una relación positiva con la variable desempeño laboral con una significancia $p < 0,05$, mientras que la dimensión laissez faire y la variable desempeño laboral no se relacionan, ya que su significancia es de 0,081. Así mismo Giraldo, F. & Valdivia, J. (2021) en su investigación relacionado a las variables estilo de liderazgo y desempeño laboral en universidades privadas de Lima Metropolitana, determinó que hay una conexión positiva baja de las dimensiones transformacional, transaccional y laissez faire con la variable desempeño laboral con una significancia $p < 0,05$. No obstante, algunos otros autores como Yachachin, M. (2021) en su investigación relacionado a las variables estilo de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016, determinó que el estilo autoritario tiene una correlación positiva moderada de 0,634 con la variable desempeño laboral con una significancia $p < 0,05$ (bilateral).

VI. CONCLUSIONES:

1. En relación al estilo de liderazgo, el 63% de los encuestados indicaron que la dimensión que más predomina en la empresa Oechsle es el liderazgo transaccional, lo que indica que los líderes hacen uso de las recompensas como una motivación hacia los colaboradores con el fin de lograr los objetivos, y expresar su satisfacción cuando sus colaboradores cumplen las expectativas. Únicamente el 1% de encuestados indicaron que la dimensión que menos predomina es el laissez faire ya que el líder brinda un bajo grado de autonomía a sus colaboradores.
2. Referente al desempeño laboral la gerente comercial evaluó el desempeño de los líderes en la empresa Oechsle, con un nivel regular. Lo cual indica que los líderes no conocen las expectativas de sus colaboradores, así mismo no están comprometidos con la entidad, no cumplen sus funciones eficientemente y sobre todo no promueven reuniones de información con sus colaboradores.
3. En cuanto a la relación entre las dimensiones del estilo de liderazgo con el desempeño laboral, existe una correlación directa de las dimensiones: transformacional, transaccional, laissez faire y democrático con una significancia de 0,05 (bilateral), es decir se observó un coeficiente de correlación positiva baja entre aquellas dimensiones con la variable desempeño laboral. Mientras que por otro lado se observó que no existe una relación entre la dimensión autoritario con la variable desempeño laboral debido que el valor de significancia es mayor a 0,05
4. Se determinó que existe una correlación positiva baja entre la variable estilo de liderazgo y desempeño laboral. Respecto a la significancia se tiene el valor de $p < 0,05$, lo cual permite afirmar que dicha relación es significativa, por lo tanto, existe una relación directa entre la variable estilo de liderazgo y desempeño laboral de la empresa Oechsle, Trujillo 2022. Por lo tanto, se confirma la hipótesis.

VII. RECOMENDACIONES:

1. Se recomienda al Gerente de tienda a desarrollar el estilo de liderazgo transformacional y democrático en los líderes comerciales, a través de cursos en línea, como: estilos de liderazgo, la gestión de personas y equipo, autoridad, dirección y liderazgo.
2. Por otro lado, se recomienda al gerente de tienda a realizar programas de liderazgo, como: liderazgo para la transformación de equipos, personas y coaching individual, ya que aquello ayudará a adquirir nuevos conocimientos y técnicas para asumir la responsabilidad desarrollando y mejorando el estilo transformacional y democrático, con la finalidad de mejorar las relaciones entre líderes comerciales y su personal.
3. Se recomienda al jefe de RR.HH brindar capacitaciones para mejorar la técnica de venta, como el método SPIN el cual genera confianza, entender al cliente y brindar su necesidad, por otro lado, el método Sandler el cual consiste en la empatía e igualdad para entablar una relación de confianza con el cliente, así como el método Consultivo, es decir ser experto en el área para determinar y dar solución a la necesidad de lo que busca la persona, y por último el método SNAP brinda soluciones rápidas, cuanto más simple mejor. Además de la realización de actividades motivadoras se recomienda establecer programa de salud corporativa, así como actividades recreativas, reuniones y por otro lado realizar competencias laborales que promuevan el compromiso de los empleados con la empresa, mejorando el clima laboral y resaltando las cualidades individuales de cada empleado.
4. Se recomienda a los líderes comerciales a realizar inducciones mensuales a sus colaboradores para definir sus roles y funciones establecidos acorde a sus puestos en la empresa, de acuerdo a las capacidades que domina cada colaborador. También, impulsar a participar en la toma de decisiones, a través de ideas y opiniones

de cada empleado mediante reuniones semanales para la mejorar los objetivos y metas de la empresa.

REFERENCIAS:

- Acosta, N. (2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral? Cuida tu dinero*. Recuperado de: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempenolaboral>
- Alegre, S. (2018). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la empresa de inversiones Los Capullos del distrito de Cercado de Lima, 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19703/ALEGRE_%20NSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anyodo, S. (2019). *Leadership styles and employee job performance in Serere district local Government, Uganda*. International university. Recuperado de: <https://ir.kiu.ac.ug/bitstream/20.500.12306/13479/1/1240630298-img07684.pdf>
- Arévalo, D., Padilla, C., Pino, R. y Cevallos, H. (2019). *Los Dominios de la Personalidad y su Relación con el Estilo de Liderazgo Transformacional*. Información tecnológica. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300237>
- Arteaga, G. (2020). *¿Qué es el análisis de datos? Métodos, técnicas y herramientas*. Testsiteforme. Recuperado de: <https://www.testsiteforme.com/tecnica-de-procesamiento-y-analisis-de-datos/>
- Basit, A., Sebastian, V. y Hassan, Z. (2017). *Impact of leadership style on employee performance*. Revista internacional de contabilidad y gestión empresarial. Recuperado de: <https://www.ftms.edu.my/journals/pdf/IJABM/Nov2017/112-130.pdf>
- Botero, M. (2018). *Lo que llamamos liderazgo: consideraciones críticas de lo que ocurre en diversas organizaciones*. Perspectivas Psicológicas. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v3-4/v3-4a15.pdf>

- Broncano, D., Anaya, C. y Martínez, C. (2021). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en las instituciones educativas particulares de la ciudad de Huaraz*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Revista de investigación en ciencias sociales y humanidades. Recuperado de: <http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llallig/article/view/827>
- Carrasco, C. & Mesías, R. (2019). *Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018*. Universidad Privada de Pucallpa. Recuperado de: [http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20 carrasco mesi as.pdf](http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20carrasco_mesi%20as.pdf)
- Cherry, K. (2022). *Leadership Styles and Frameworks You Should Know*. Verywell Mind. Recuperado de: <https://www.verywellmind.com/leadership-styles2795312#:~:text=A%20leadership%20style%20refers%20to,perform%2C%20create%2C%20and%20innovate>
- Douglas, S. (2021). *Reconocimiento laboral: el poder de los empleados felices*. Blog de Zendesk. Recuperado de: <https://www.zendesk.com.mx/blog/reconocimiento-laboral/>
- Díaz, H. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S EIRL periodo-2019*. Universidad Nacional de Cajamarca. Recuperado de: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3807/TESIS-ESTILO%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Factorial, HR. (2022). *¿Qué afecta la motivación de tus empleados y cómo evitarlo?* Factorial blog. Recuperado de: <https://factorialhr.es/blog/perjudica-motivacion-empleados/>
- Fuentes, E. (2020). *Liderazgo laissez faire o liderazgo delegativo. Características, ventajas y desventajas*. El líder exponencial. Recuperado

de: <https://liderexponencial.es/liderazgo-laissez-faire-o-liderazgo-delegativo-caracteristicas-ventajas-y-desventajas/>

GDM (2018). *¿Cómo hacer una matriz de evaluación del personal por competencias?* Newsletter. Recuperado de: <https://blog.gdm.com.mx/blog/matriz-de-evaluacion-del-personal-por-competencias>

Giraldo, F. & Valdivia, J. (2021). *Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en las principales universidades privadas de Lima Metropolitana, 2020*. Universidad Privada de Ciencias Aplicadas. Recuperado de: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/659453>

Gómez, A. (2018). *¿Qué es y para qué sirve el muestreo estadístico?* Fundación iS+D para la Investigación Social Avanzada. Recuperado de: <https://isdfundacion.org/2018/10/10/que-es-y-para-que-sirve-el-muestreo-estadistico/#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20muestreo,de%20una%20o%20m%C3%A1s%20poblaciones.>

Hernández, T. & Vásquez, M. (2021). *“Estilo de liderazgo que predomina en la Municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021*. Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28928>

Hordos, L. (2018). *What is the Definition of Job Performance?* Bizfluent. Recuperado de: <https://bizfluent.com/info-7856570-definition-job-performance.html>

Imhangbe, O., Okecha, R. y Obozuwa, J. (2019). *Estilos de liderazgo de los directores y desempeño laboral de los maestros*. Evidencia del estado de Edo, Nigeria. Administración y liderazgo de la gestión educativa. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/1741143218764178>

Laica, V. (2018). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último*

- semestre del 2017 en Quito, Ecuador.* Universidad Andina Simón Bolívar.
Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6446>
- Lee, S. (2020). *The style of democratic leadership.* Leadership Development.
Recuperado de: <https://torch.io/blog/what-is-democratic-leadership/#:~:text=The%20definition,businesses%20to%20schools%20to%20governments.>
- Malagon, I. (2018). *Definicion encuesta.* Go to blogger. Recuperado de: <http://tecnicacueta1.blogspot.com/2018/05/definicion-de-encuesta-se-denomina.html>
- Mohammed, A. y Wang, J. (2018). *Leadership Styles and Job Performance: A Literature Review.* School of Economics, Central China Normal University, Wuhan, China. Journal of International Business Research and Marketing.
Recuperado de: <https://researchleap.com/wp-content/uploads/2018/05/04LEADERSHIP-STYLES-AND-JOB.last1-1.pdf>
- Odar, M. (2017). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la empresa Perú money S.A.C., Lima, 2017.* Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22641/Odar_MMB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Orellana, P. (2022). *Liderazgo autocrático.* Economipedia. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-autocratico.html>
- Orellana, P. (2021). *Tipos de liderazgo.* Economipedia. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-liderazgo.html>
- Puentes, A. (2022). *¿Cuál es la crisis de liderazgo hoy en Chile?* América economía. Recuperado de: <https://www.americaeconomia.com/articulos/reportajes/cual-es-la-crisis-de-liderazgo-hoy-en-chile>
- Quispe, J. (2017). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima.* Universidad Cesar Vallejo.

- Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7201/QUISPE_NJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, A. (2017). *Población y muestra*. Investigación e innovación metodológica. Recuperado de:
<http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>
- Rus, E. (2020). *Investigación descriptiva*. Economipedia. Recuperado de:
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- Salas, D. (2020). *La encuesta y cuestionario*. Investigalia. Recuperado de:
<https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Saliu, U., Wankasi, A., Eromosele, G. y Abdullahi, O. (2018). *Leadership styles and motivation on job performance of library personnel in public university libraries in North Central Nigeria*. Recuperado de:
<https://core.ac.uk/download/pdf/189483802.pdf>
- Sánchez, J. (2017). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en hipermercados Tottus S.A, Trujillo 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11524/sanchez_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santillana, G. (2017). *Estrategias de aprendizaje y comprensión lectora en estudiantes de sexto grado de la Institución Educativa N°7035 San Juan de Miraflores, 2015*. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7377/Santillana%20SG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serrano, V. (2022). *Enfoque del liderazgo transaccional vs Modelo de liderazgo transformacional*. Gestión del cambio, cultura organizacional, personas y equipos. Ámbito socio sanitario. Recuperado de:
<http://uvedevisi.blogspot.com/2017/11/enfoque-del-liderazgo-transaccional->

ANEXOS:

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Estilos de liderazgo	El estilo de liderazgo es la manera que adopta un líder al tener a cargo un grupo importante, donde se ve reflejado las características y habilidades con el único propósito de cumplir los objetivos, además influye a motivar, inspirar e innovar al grupo a su cargo con el fin de lograr mejores resultados (Cherry, K. 2022).	La variable estilos de liderazgo se medirá a través de la aplicación de un cuestionario a los colaboradores de la organización, la cual comprenden 5 dimensiones obtenidas en la investigación. (Quispe, J)	Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia idealizada - Motivación por inspiración 	Escala ordinal
			Liderazgo Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> - Recompensas contingente - Manejo por excepción 	
			Liderazgo Laissez Faire	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de preocupación por la tarea de su personal - Grado de aceptación del trabajo de sus subalternos 	
			Liderazgo Autoritario	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones - Grado de toma de decisiones - Grado de valoración del pedido de sus subalternos 	
			Liderazgo Democrático	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de confianza en la capacidad de su personal - Nivel de asignación de responsabilidad al personal - Nivel de toma de decisiones compartidas 	
Desempeño laboral	El desempeño laboral no se trata solo de qué tan bien los empleados están haciendo su trabajo, sino también de múltiples factores, que incluyen, el efecto de agregar un gran valor a la organización y resolver problemas, cómo llevarse bien con los empleados y clientes, realizando tareas al más alto nivel (Hordos, L. 2018).	La variable desempeño laboral se medirá a través de una matriz de desempeño que será aplicado por los jefes a los colaboradores de la organización, la cual comprenden 5 dimensiones obtenidas en la investigación. (Quispe, J)	Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Incentivo - Expectativas - Ascenso laboral 	Escala ordinal
			Estilo de supervisión	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Apreciación de desempeño 	
			Motivación a los funcionarios	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Celebración de onomásticos - Participación de los colaboradores en la toma de decisiones - Programas integrales (eventos) 	
			Espacio y entorno físico	<ul style="list-style-type: none"> - Limpieza y confort en las oficinas 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Dialogo fluido entre supervisores y colaboradores - Reuniones por departamentos 	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Instrumento – Cuestionario Estilos de Liderazgo

Buenos días, solicito responder este cuestionario de manera sincera, ya que su aplicación será de gran aporte para mi proyecto de investigación, por lo tanto, pido su colaboración. Marque con un aspa (x) la respuesta que usted considere correcta, evaluando cada ítem en la escala del 1 al 5. Muchas gracias por su aportación.

La escala tiene 5 criterios:

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

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Considerando los alcances del estudio, acepto contestar las preguntas del presente cuestionario.

Evaluado	
-----------------	--

Dimensiones	Nº	Ítems	Respuesta				
			1	2	3	4	5
Transformacional	1	Tiene confianza en los juicios y decisiones que toma el líder en su área de trabajo.					
	2	Cree que su líder es un modelo a seguir.					
	3	Su líder inspira con los valores que infunde la empresa.					
	4	Su líder menciona con entusiasmo las metas de la empresa.					
Transaccional	5	Su líder expresa su satisfacción cuando cumplen las expectativas.					
	6	Su líder deja en claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las metas.					
	7	Su líder se interesa en que no existan irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.					
	8	Su líder tiene claro los errores que han cometido y el desarrollo laboral que han tenido.					
Laissez Faire	9	El líder confía en las funciones que realiza su personal.					
	10	Usted considera que su líder acepta su trabajo.					
Autoritario	11	Considera que quien toma las decisiones es el líder.					
	12	Su líder conoce las funciones de su personal y toma decisiones en función de ello.					
	13	Su líder muestra interés ante las opiniones de su personal.					
Democrático	14	Considera que el líder confía en su capacidad.					
	15	Considera que el líder asigna equitativamente las responsabilidades entre su equipo.					
	16	Considera que su líder evalúa las decisiones con su equipo.					

Instrumento – Matriz de evaluación Desempeño laboral

Buenos días, solicito responder este cuestionario de manera sincera, ya que su aplicación será de gran aporte para mi proyecto de investigación, por lo tanto, pido su colaboración. Marque con un aspa (x) la respuesta que usted considere correcta, evaluando cada ítem en la escala del 1 al 5. Muchas gracias por su aportación.

La escala tiene 5 criterios:

Escala	1	2	3	4	5
Leyenda	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Considerando los alcances del estudio, acepto contestar las preguntas del presente cuestionario.

Área		Fecha de evaluación	
Evaluado		Puesto	
Evaluador		Puesto	

Dim ensi one s	Nº	Factores	Respuesta				
			1	2	3	4	5
Reconocimient o	1	¿Cuál es el nivel de compromiso que tiene el líder con su empresa?					
	2	El líder permite que los trabajadores alcancen sus metas.					
	3	El líder conoce las expectativas de su personal.					
	4	El líder promueve el ascenso de su personal.					
Estilo de supervisi ón	5	Considera que la responsabilidad del líder es:					
	6	Considera que el líder cumple sus funciones eficientemente.					
Motivació n al personal	7	El líder comparte la toma de decisiones con su personal.					
	8	El líder promueve eventos de integración con su personal.					
Comuni cación	9	La comunicación del líder es:					
	10	El líder promueve reuniones de información y capacitación con su personal.					
TOTAL							

Firma del evaluador

Anexo 3: Matriz de validación por juicio de experto

TÍTULO DEL ESTUDIO: Título del estudio: Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral en la empresa Oechsle, Trujillo 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de las variable estilos de liderazgo y desempeño laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estilos de Liderazgo	Transformacional	Influencia idealizada	Tiene confianza en los juicios y decisiones que toma el líder en su área de trabajo.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	X		X		X		X		
			Cree que su líder es un modelo a seguir.		X		X		X		X		
		Motivación inspiracional	Su líder inspira con los valores que infunde la empresa.		X		X		X		X		
			Su líder menciona con entusiasmo las metas de la empresa.		X		X		X		X		
	Transaccional	Recompensas contingentes	Su líder expresa su satisfacción cuando cumplen las expectativas.		X		X		X		X		
			Su líder deja en claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las metas.		X		X		X		X		
		Manejo por excepción	Su líder se interesa en que no existan irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.		X		X		X		X		
			Su líder tiene claro los errores que han cometido y el desarrollo laboral que han tenido.		X		X		X		X		
	Laissez Faire	Nivel de preocupación por la tarea de su personal	El líder confía en las funciones que realiza su personal.		X		X		X		X		
		Nivel de aceptación del trabajo de su personal	Usted considera que su líder acepta su trabajo.		X		X		X		X		
	Autocrático	Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones	Considera que quien toma las decisiones es el líder.		X		X		X		X		
		Nivel de toma de decisiones	Su líder conoce las funciones de su personal y toma decisiones en función de ello.		X		X		X		X		
		Nivel de valoración de las opiniones de su personal	Su líder muestra interés ante las opiniones de su personal.		X		X		X		X		
	Democrático	Nivel de confianza en la capacidad de su personal	Considera que el líder confía en su capacidad.		X		X		X		X		
		Nivel de asignación de responsabilidad al personal	Considera que el líder asigna equitativamente las responsabilidades entre su equipo.		X		X		X		X		

	Nivel de toma de decisiones compartidas	Considera que su líder evalúa las decisiones con su equipo.		X		X		X		X	
--	---	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--

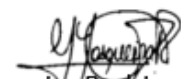
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño Laboral	Reconocimiento	Compromiso	¿Cuál es el nivel de compromiso que tiene el líder con su empresa?	Muy alto (5) Alto (4) Regular (3) Bajo (2) Muy bajo (1)	X		X		X		X			
		Logro	El líder permite que los trabajadores alcancen sus metas.		X		X		X		X			
		Expectativas	El líder conoce las expectativas de su personal.		X		X		X		X			
		Ascenso laboral	El líder promueve el ascenso de su personal.		X		X		X		X			
	Estilo de supervisión	Responsabilidad	Considera que la responsabilidad del líder es:			X		X		X		X		
		Apreciación de desempeño	Considera que el líder cumple sus funciones eficientemente.			X		X		X		X		
	Motivación al	Participación del personal en la toma de decisiones	El líder comparte la toma de decisiones con su personal			X		X		X		X		
		Programas integrales (eventos)	El líder promueve eventos de integración con su personal			X		X		X		X		
	Comunicación	Dialogo fluido entre líder y su personal	La comunicación del líder es:			X		X		X		X		
		Reuniones por áreas	El líder promueve reuniones de información y capacitación con su personal			X		X		X		X		

Alfa: Estilo de liderazgo

Alfa: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	16

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.830	10


 Dra. Mosqueira Rodríguez Guisella B.
 DNI 18095897

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de las variable estilos de liderazgo y desempeño laboral

OBJETIVO: Medir la relación que existe entre ambas variables.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MOSQUEIRA RODRÍGUEZ GUISELLA B.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA

DNI 18095897

NOTA: Quien valide el instrumento debe asigne una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Estilos de Liderazgo	Transformacional	Influencia idealizada	Tiene confianza en los juicios y decisiones que toma el líder en su área de trabajo.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	X		X		X		X		
			Cree que su líder es un modelo a seguir.		X		X		X		X		
		Motivación inspiracional	Su líder inspira con los valores que infunde la empresa.		X		X		X		X		
			Su líder menciona con entusiasmo las metas de la empresa.		X		X		X		X		
	Transaccional	Recompensas contingentes	Su líder expresa su satisfacción cuando cumplen las expectativas.		X		X		X		X		
			Su líder deja en claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las metas.		X		X		X		X		
		Manejo por excepción	Su líder se interesa en que no existan irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.		X		X		X		X		
			Su líder tiene claro los errores que han cometido y el desarrollo laboral que han tenido.		X		X		X		X		
	Laissez Faire	Nivel de preocupación por la tarea de su personal	El líder confía en las funciones que realiza su personal.		X		X		X		X		
		Nivel de aceptación del trabajo de su personal	Usted considera que su líder acepta su trabajo.		X		X		X		X		
	Autocrático	Nivel de responsabilidad en la toma de decisiones	Considera que quien toma las decisiones es el líder.		X		X		X		X		
		Nivel de toma de decisiones	Su líder conoce las funciones de su personal y toma decisiones en función de ello.		X		X		X		X		
		Nivel de valoración de las opiniones de su personal	Su líder muestra interés ante las opiniones de su personal.		X		X		X		X		
	Democrático	Nivel de confianza en la capacidad de su personal	Considera que el líder confía en su capacidad.		X		X		X		X		
		Nivel de asignación de responsabilidad al personal	Considera que el líder asigna equitativamente las responsabilidades entre su equipo.		X		X		X		X		
		Nivel de toma de decisiones compartidas	Considera que su líder evalúa las decisiones con su equipo.		X		X		X		X		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño Laboral	Reconocimiento	Compromiso	¿Cuál es el nivel de compromiso que tiene el líder con su empresa?	Muy alto (5) Alto (4) Regular (3) Bajo (2) Muy bajo (1)	X		X		X		X			
		Logro	El líder permite que los trabajadores alcancen sus metas.		X		X		X		X			
		Expectativas	El líder conoce las expectativas de su personal.		X		X		X		X			
		Ascenso laboral	El líder promueve el ascenso de su personal.		X		X		X		X			
	Estilo de supervisión	Responsabilidad	Considera que la responsabilidad del líder es:		X		X		X		X			
		Apreciación de desempeño	Considera que el líder cumple sus funciones eficientemente.		X		X		X		X			
	Motivación al	Participación del personal en la toma de decisiones	El líder comparte la toma de decisiones con su personal		X		X		X		X			
		Programas integrales (eventos)	El líder promueve eventos de integración con su personal		X		X		X		X			
	Comunicación	Dialogo fluido entre líder y su personal	La comunicación del líder es:		X		X		X		X			
		Reuniones por áreas	El líder promueve reuniones de información y capacitación con su personal		X		X		X		X			

Alfa: Estilo de liderazgo

Alfa: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	16

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.830	10

Ximena Alejandra Silva

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de las variable estilos de liderazgo y desempeño laboral

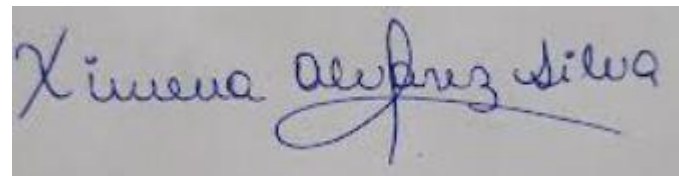
OBJETIVO: Medir la relación que existe entre ambas variables.

DIRIGIDO A: Colaboradores de la empresa Oechsle, Trujillo 2022.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :



GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DNI N°

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignale una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Lideres - Trabajadores	Preguntas / Items										TOTAL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Suma Fila (t)				
1	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	41				
2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	33				
3	4	3	2	3	4	3	4	2	4	4	33				
4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	30				
5	4	5	4	3	5	4	4	2	4	4	39				
6	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30				
7	4	2	3	2	5	4	2	4	3	3	32				
8	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	31				
9	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	28				
10	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	39				
11	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	40				
12	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	37				
13	4	3	3	3	2	3	5	3	3	3	32				
14	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	38				
15	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	33				
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40				
17	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	31				
18	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	23				
19	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	28				
20	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33				
21	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32				
22	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37				
23	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37				
24	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	40				
25	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	42				
26	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35				
27	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	38				
28	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38				
29	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	23				
30	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	23				
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30				
32	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21				
33	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	25				
34	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	26				
35	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	26				
PROMEDIO	3.514	3.114	2.943	3.2	3.486	3.257	3.429	3.286	3.229	3.229	Varianza Total				
DESV EST Si	0	0.887	0.71	0.67	0.94	0.81	0.767	1.03	0.68	0.90	Columnas				
VARIANZA POR ITEMS	0.25	0.787	0.511	0.446	0.878	0.648	0.588	1.061	0.462	0.805	Varianzas total de ítems ST²				
SUMA DE VARIANZAS DE LOS ITEMS Si²	6.436										33.75836735				
Nº Items	K =	10	<div style="border: 2px solid black; padding: 10px; display: inline-block;"> <p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">Alfa de Cronbach</td> <td style="padding: 5px;">N de elementos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">,899</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">10</td> </tr> </table> </div>									Alfa de Cronbach	N de elementos	,899	10
Alfa de Cronbach	N de elementos														
,899	10														
Reemplazando	α =	0.90													

Anexo 5: Autorización de aplicación del instrumento de la organización



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20493020618
Tiendas Peruanas S.A. - Oechsle	
Nombre del Titular o Representante legal:	Oscar Saca Aguilar - Gerente General
Nombres y Apellidos	DNI: 09877616

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral en la empresa Oechsle, Trujillo 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Escuela Profesional de Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Maco Quispe, María Esthefany	73877192
Plasencia Mendoza, Adrian Romario	72012914

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de Investigación como en los Informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral en la empresa Oechsle, Trujillo 2022", cuyos autores son MACO QUISPE MARIA ESTHEFANY, PLASENCIA MENDOZA ADRIAN ROMARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA DNI: 18172951 ORCID: 0000-0002-1536-3109	Firmado electrónicamente por: NAGUILARA el 15- 12-2022 17:53:39

Código documento Trilce: TRI - 0489867