



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores
de la Empresa INMEL Perú S.A.C., Huacho – 2024

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

David Yul Lui Romero Díaz

Asesora

Dra. Sandra Luisa Villafuerte Castro



Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: “Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración**

INFORMACION DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
David Yul Lui Romero Diaz	46839171	13-08-2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Sandra Luisa Villafuerte Castro	40735241	https://orcid.org/0000-0002-6087-5170
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
M(o). Wilmer Huerta Hidalgo	46038002	https://orcid.org/0000-0002-8772-8672
M(a). Yolanda Emperatriz Maguiña Poma	15739689	https://orcid.org/0009-0002-4671-7085
M(o). Ider Walter Alor Bellon	15737214	https://orcid.org/0000-0001-8355-7960

DAVID YUL LUI ROMERO DIAZ

LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRE...

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCE-PREGRADO 2026

Unidad de Investigación de la FCE-2026

Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tmoid::13622065526

Fecha de entrega

3 ago 2026, 10:45 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

3 ago 2026, 10:51 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

2026-064958_TESIS_DESAGREGADA.pdf

Tamaño del archivo

1,1 MB

57 páginas

10.833 palabras

44.599 caracteres



Página 1 de 60 - Portada

Identificador de la entrega: tmoid::13622065526



Página 2 de 60 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: tmoid::13622065526

11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para: (a)...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 3% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para detectar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarse.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y lo revise.

DEDICATORIA

A Dios,

A mi adorable familia por su apoyo
inquebrantable.

David Yul Lui Romero Diaz

AGRADECIMIENTO

A los catedráticos por su enseñanza y

A mi asesor por su apoyo en este trabajo.

David Yul Lui Romero Diaz

ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
 CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	 12
1.1 Descripción de la realidad problemática	12
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3 Objetivos de la investigación	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación de la investigación	15
1.5 Delimitaciones del estudio	17
 CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	 18
2.1 Antecedentes de la investigación	18
2.2.1. Investigaciones internacionales	18
2.1.2. Investigaciones nacionales	19
2.2. Bases teóricas	20
2.3. Bases filosóficas	25
2.4 Definiciones de términos básicos	27
2.5. Hipótesis de investigación	27
2.5.1 Hipótesis general	27
2.5.2 Hipótesis específicas	28

2.6 Operacionalización de las variables	28
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	31
3.1 Diseño metodológico	31
3.2 Población y muestra	32
3.2.1 Población	32
3.2.2 Muestra	32
3.3 Técnicas de recolección de datos	32
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	33
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	34
4.1. Análisis de los resultados	34
4.2. Contratación de hipótesis	42
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	44
5.1 Discusión de resultados	44
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
6.1 Conclusiones	46
6.2. Recomendaciones	47
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS	52

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL PERÚ S.A.C., Huacho – 2024.

Metodología: La investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional, bajo un diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformada por **90 trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C.** Para la recopilación de la información se empleó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado, diseñado para medir los estilos de liderazgo y el desempeño laboral.

Resultados: Los resultados evidenciaron una **relación positiva y considerable** entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, obteniéndose un coeficiente de correlación de **0,831**, lo que indica que, a mejores niveles de estilos de liderazgo, se presentan también mayores niveles de desempeño laboral en los trabajadores.

Conclusión: Se concluyó, que las variables se encuentran estrechamente relacionadas, de manera que una adecuada gestión de los estilos de liderazgo se vincula con mejores niveles de desempeño laboral.

PALABRAS CLAVE: *Estilos de liderazgo, desempeño laboral, trabajadores.*

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between leadership styles and the work performance of the workers of the company INMEL PERÚ S.A.C., Huacho – 2024.

Methodology: The research was basic, with a quantitative approach and a correlational level, under a non-experimental design. The population and sample were made up of 90 workers from the company INMEL Perú S.A.C. To collect the information, a survey was used as a technique and a structured questionnaire was used as an instrument, designed to measure leadership styles and job performance.

Results: The results showed a positive and considerable relationship between leadership styles and job performance, obtaining a correlation coefficient of 0.831, which indicates that, with better levels of leadership styles, higher levels of job performance are also present in workers.

Conclusion: It was concluded that the variables are closely related, so that adequate management of leadership styles is linked to better levels of job performance.

KEYWORDS: *Leadership styles, job performance, workers.*

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el liderazgo constituye uno de los factores más importantes para el éxito de las organizaciones, debido a su influencia en la motivación, el compromiso y el desempeño de los trabajadores. En un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico, las empresas requieren líderes capaces de orientar eficazmente a sus colaboradores, promover el trabajo en equipo y generar un clima organizacional favorable que contribuya al logro de los objetivos institucionales. Por ello, el estudio de los estilos de liderazgo ha adquirido una creciente relevancia en la gestión del talento humano, ya que la forma en que los líderes dirigen e interactúan con sus equipos puede repercutir positiva o negativamente en el rendimiento laboral.

El desempeño laboral representa un indicador fundamental para evaluar la eficacia y eficiencia con la que los trabajadores desarrollan sus funciones. Un adecuado desempeño no solo favorece el cumplimiento de las metas organizacionales, sino que también fortalece la productividad, la calidad de los servicios, la satisfacción de los clientes y la competitividad empresarial. En este sentido, diversos estudios han demostrado que la existencia de estilos de liderazgo apropiados contribuye al fortalecimiento del compromiso organizacional, la motivación, la comunicación efectiva y el desarrollo profesional de los colaboradores.

En el contexto peruano, muchas organizaciones enfrentan desafíos relacionados con la gestión del talento humano, debido a la diversidad de estilos de dirección empleados por los responsables de las diferentes áreas. En algunos casos, la ausencia de un liderazgo efectivo genera dificultades en la comunicación, escasa participación de los trabajadores en la toma de decisiones, disminución de la motivación y limitaciones en el desempeño laboral. Estas situaciones evidencian la necesidad de investigar cómo los estilos de liderazgo influyen en el rendimiento de los trabajadores, con el propósito de implementar estrategias que fortalezcan la gestión organizacional.

En este contexto, la presente investigación se desarrolla en la empresa INMEL Perú S.A.C., sede Huacho, durante el año 2024, con el propósito de determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de sus trabajadores. La empresa desarrolla actividades que demandan coordinación permanente, trabajo en equipo y altos estándares de calidad, por lo que resulta indispensable conocer cómo el liderazgo ejercido por los jefes y supervisores influye en el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del personal.

Por último, el presente estudio está estructurada según los lineamientos de la UNJFSC, que se conforma de 7 capítulos y sus anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el contexto internacional, las organizaciones enfrentan un entorno altamente competitivo, caracterizado por la globalización, la transformación digital y los constantes cambios en las demandas del mercado. En este escenario, el liderazgo se ha convertido en un factor estratégico para mejorar el desempeño laboral, incrementar la productividad y fortalecer el compromiso de los trabajadores. Sin embargo, diversas empresas continúan aplicando estilos de liderazgo poco adecuados a las necesidades actuales, como el liderazgo excesivamente autoritario o la falta de una dirección clara, lo que genera desmotivación, disminución del rendimiento, conflictos interpersonales y altos índices de rotación del personal. En consecuencia, organismos internacionales y estudios en gestión empresarial destacan la necesidad de promover estilos de liderazgo participativos, transformacionales y orientados al desarrollo del talento humano como una ventaja competitiva sostenible.

Según Duran et al. (2019) que las organizaciones han experimentado falencias en cuanto al rendimiento de sus empleados, generando dificultades en su productividad. Esto no solo se atribuye a factores físicos; sino también a la relación que los líderes establecen con su personal, ya que son los responsables de transmitir sus estrategias o ideas a los demás integrantes de las empresas y que sean desarrolladas en pro de la consecución de las metas empresariales.

De acuerdo con Clemente (2011), durante el siglo XXI, a escala global, las transformaciones en los aspectos económicos, políticos y sociales han ocurrido rápidamente. Esto considera la valoración del personal en las organizaciones, proporcionándoles las herramientas que les faciliten responder con eficacia y eficiencia a los desafíos que se presentan

cotidianamente, con el objetivo de alcanzar las metas establecidas. Por esta razón, es crucial el papel del gerente, ya que debe adoptar un estilo de liderazgo positivo que le permita anticipar los sucesos y no aguardar de manera pasiva los desafíos cotidianos.

Prospel et al. (2022) señalan que, en las entidades europeas, especialmente en las de España, el liderazgo se ha vuelto esencial ya que facilita el trabajo eficaz, promueve la innovación, el desarrollo de competencias, incrementa la productividad y los resultados de los empleados.

Por su parte, Serrano & Portalanza (2014) sostienen que el liderazgo influye en el clima organizacional y, en consecuencia, en el rendimiento de los empleados en la organización. En otras palabras, la relevancia del liderazgo en las organizaciones para conseguir un alto rendimiento laboral y, consecuentemente, un ambiente de trabajo positivo.

Por otro lado, Bohórquez et al. (2020) refieren que, en una investigación llevada a cabo en 13 países, se confirmó que las compañías de Estados Unidos y China están implementando modificaciones en sus operaciones, ya que sus índices de mejora ascendieron al 19%. Permitiendo enfocarse en el bienestar de sus empleados, implementando acciones de liderazgo que incentiven al talento humano y consigan obtener mayores ventajas en el rendimiento óptimo de los colaboradores

A nivel nacional, las empresas peruanas también enfrentan desafíos relacionados con la gestión del talento humano. Muchas organizaciones presentan limitaciones en la formación de sus líderes y supervisores, quienes, en algunos casos, centran su gestión únicamente en el cumplimiento de metas operativas, dejando de lado aspectos como la comunicación efectiva, la motivación, el reconocimiento y el desarrollo de los colaboradores. Esta situación repercute negativamente en el desempeño laboral, reflejándose en menores niveles de productividad, compromiso organizacional, calidad del servicio y satisfacción de los trabajadores. Asimismo, el crecimiento de los sectores industrial, energético y de servicios exige que las empresas fortalezcan sus prácticas de liderazgo para responder de manera eficiente a los cambios del entorno y alcanzar

mejores resultados organizacionales.

Según el estudio de Huamán, (2023) señala que las organizaciones ejercen un impacto notable no solo en la economía nacional, sino también en las ventajas que la sociedad puede adquirir, ya que se promueve una mayor responsabilidad social, se crean puestos de trabajo, se generan ingresos y se facilita la mejora de la calidad de vida de los individuos. Por esta razón, es necesario implementar transformaciones positivas en todas las entidades, ya sean privadas o públicas, para que puedan seguir llevando a cabo sus tareas. Así pues, es crucial que los líderes, directivos o administrativos desempeñen un liderazgo apropiado, que promueva el rendimiento de sus empleados y de esta manera alcance resultados eficaces en la organización.

En el ámbito local, la empresa INMEL Perú S.A.C., sede Huacho, desarrolla actividades que requieren coordinación permanente, trabajo en equipo y cumplimiento de altos estándares de calidad y seguridad. No obstante, se observa que existen diferencias en la forma en que los jefes y supervisores ejercen el liderazgo, evidenciándose diversos estilos que podrían influir en el desempeño laboral de los trabajadores. Entre las situaciones percibidas se encuentran dificultades en la comunicación entre líderes y colaboradores, limitada participación en la toma de decisiones, escaso reconocimiento al desempeño y diferencias en los niveles de motivación y compromiso del personal. Estas condiciones podrían afectar la eficiencia en la ejecución de las actividades, el cumplimiento de objetivos organizacionales y el clima laboral.

Frente a esta realidad, surge la necesidad de analizar la relación entre los diferentes estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de INMEL Perú S.A.C., Huacho, durante el año 2024. Los resultados de esta investigación permitirán generar evidencia que contribuya a la implementación de estrategias de liderazgo más efectivas, favoreciendo el fortalecimiento del talento humano, el incremento del desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL PERÚ S.A.C., Huacho-2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL PERÚ S.A.C., Huacho-2024?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL PERÚ S.A.C., Huacho-2024?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL PERÚ S.A.C., Huacho-2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL PERÚ S.A.C., Huacho-2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL PERÚ S.A.C., Huacho-2024.

Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL PERÚ S.A.C., Huacho-2024.

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL PERÚ S.A.C., Huacho-2024.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica: La presente investigación se justifica teóricamente porque permitirá ampliar el conocimiento sobre los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral, tomando como base las principales teorías del liderazgo, como el liderazgo

transformacional, transaccional, democrático, autocrático y situacional, así como las teorías relacionadas con el desempeño laboral y el comportamiento organizacional. Asimismo, contribuirá a contrastar los fundamentos teóricos con la realidad de la empresa INMEL Perú S.A.C., sede Huacho, generando evidencia científica que permita comprender cómo los diferentes estilos de liderazgo influyen en el rendimiento de los trabajadores.

1.4.2. Justificación práctica: La investigación posee una justificación práctica porque permitirá identificar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de INMEL Perú S.A.C., Huacho. Los resultados proporcionarán información útil para que la gerencia implemente estrategias orientadas al fortalecimiento de las competencias de liderazgo de jefes y supervisores, mejorando la comunicación, la motivación, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y el compromiso de los colaboradores. Asimismo, contribuirá al diseño de programas de capacitación y planes de mejora que incrementen la productividad, la eficiencia y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, fortaleciendo la competitividad de la empresa.

1.4.3. Justificación metodológica: Desde el punto de vista metodológico, la investigación se justifica porque empleará el método científico bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Se utilizarán instrumentos de recolección de datos debidamente validados y confiables para medir las variables estilos de liderazgo y desempeño laboral, permitiendo obtener información objetiva para contrastar las hipótesis planteadas.

1.4.4. Justificación de relevancia social: La presente investigación se justifica socialmente porque favorecerá el bienestar de los trabajadores al promover estilos de liderazgo que fortalezcan un ambiente laboral basado en la confianza, el respeto, la participación y la motivación. Un liderazgo adecuado contribuye al desarrollo profesional de los colaboradores, mejora las relaciones interpersonales, incrementa la satisfacción laboral y

favorece el cumplimiento de los objetivos institucionales. De igual manera, los resultados podrán ser de utilidad para otras empresas del sector, estudiantes, investigadores y profesionales interesados en la gestión del talento humano, aportando evidencia para la toma de decisiones orientadas al desarrollo organizacional y al fortalecimiento del capital humano.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación conceptual: La presente investigación se enmarca en el área de la Administración. El estudio aborda dos variables principales: los estilos de liderazgo, entendidos como las formas o patrones de comportamiento que adoptan los líderes para dirigir, motivar e influir en sus colaboradores, y el desempeño laboral, definido como el nivel de cumplimiento de las funciones, responsabilidades y objetivos asignados a los trabajadores dentro de la organización. El propósito es analizar la relación existente entre ambas variables, considerando los diferentes estilos de liderazgo y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C.

1.5.2. Delimitación social: La investigación comprende como población de estudio a los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C., sede Huacho. Los participantes serán colaboradores que desempeñan funciones en las diferentes áreas de la empresa y que mantienen una relación laboral vigente durante el periodo de ejecución de la investigación. La información obtenida reflejará la percepción de los trabajadores respecto a los estilos de liderazgo ejercidos por sus jefes inmediatos y al nivel de su desempeño laboral.

1.5.3. Delimitación temporal: La investigación se desarrolló considerando la información correspondiente al año 2024. La recolección de datos se efectuará durante el periodo establecido para la ejecución del estudio y los resultados reflejarán la situación de la empresa en dicho año, sin extender el análisis a periodos anteriores o posteriores.

1.5.4. Delimitación espacial: La investigación se realizó en la empresa INMEL Perú S.A.C., ubicada en la ciudad de Huacho, provincia de Huaura, región de Lima, Perú.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Rodríguez y Medina (2023) en Colombia efectuó su estudio con el fin de determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral, Clínica Oftalmológica del Caribe. El estudio trato de ser explicativa y estuvo acompañado de la aplicabilidad de distintas preguntas la cual fueron analizadas a partir del proceso estadístico recopilado a través de encuestas. Resultado, se evidencio que los colaboradores mostraron de acuerdo con la influencia positiva del liderazgo en la realización de trabajos asignados, el mejoramiento del entorno laboral y el cumplimiento de metas. Como conclusión, el liderazgo repercute en el rendimiento de los empleados.

Plata (2022) en Ecuador, elaboró su estudio con el fin de establecer la influencia del estilo de liderazgo organizacional sobre la satisfacción laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. Quito. Se trato de un estudio de tipo cuantitativo, explicativa y se tomó al 100% de la población de la institución seleccionada (25 colaboradores y 8 directivos) para aplicarse dos cuestionarios. Se demostró la vinculación considerable entre variables estudiadas (0,6569). Se concluyó que en la cooperativa estudiada los líderes tenían mucha influencia sobre la satisfacción que sentían los colaboradores respecto al trabajo que llevaban a cabo.

Prospel et al. (2022) en Ecuador, elaboró su estudio con el fin de identificar la influencia entre el liderazgo y el bajo desempeño laboral en la empresa McDuck. Se trató de un estudio de corte cuantitativa y de diseño no experimental. Participaron 55 personas a quienes se les encuestó. Los resultados, han evidenciado que existe en la empresa baja productividad por la falta de compromiso de sus colaboradores; esto como resultado del

manejo inapropiado de los gerentes y la carencia de un estilo de liderazgo adecuado y son causados por la desmotivación de los trabajadores y un mal clima laboral. En conclusión, el estudio propuso la práctica del liderazgo en los gerentes y directivos de la empresa con el fin de aumentar el desempeño laboral.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Díaz (2024) efectuó su pesquisa con el fin de analizar la vinculación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Comercial Consorcio & Asociados del distrito de Tarapoto, 2024. Se trató de un estudio aplicado y de nivel correlacional, cuya población y muestra fueron 60 trabajadores a quienes se les encuestó. Se halló una relación positiva considerable de valor de 0.794 entre las variables. En definitiva, se concluye que existe una vinculación entre variables.

Cuba y Shishido (2024) efectuó su pesquisa con el fin de analizar la relación entre los estilos de liderazgo y el engagement laboral de los colaboradores del área de operaciones de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2024. Se trató de un estudio correlacional y descriptivo. Participaron 101 trabajadores del área de operaciones de una empresa privada. Los resultados revelaron que existe vinculación entre variables con un valor de 0,456. En conclusión, se evidencia que la forma en como el líder gestiona a su personal se relaciona con el compromiso laboral que el colaborador ofrecerá a la compañía.

Soria (2023) efectuó su pesquisa con el fin de establecer la vinculación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores, Banco de la Nación de Cusco, 2023. Se trató de un estudio cuantitativo y de tipo básica. Su muestra fueron 38 personas a quienes se le aplicó la encuesta. Se halló que existe una vinculación positiva considerable de valor 0.654 entre las variables. En conclusión, se demostró una vinculación considerable entre variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estilos de Liderazgo (X)

2.2.1.1. Definición de Liderazgo

Robbins y Judge (2009, citado por Serrano y Portalanza, 2014) definen como: “El liderazgo como el conjunto de actitudes, características y capacidades de una persona para influir en un conjunto de individuos con el objetivo de colaborar en la consecución de las metas corporativas”.

El liderazgo se refiere a la habilidad de una persona en una organización para influir o convencer al resto de su equipo de trabajo a realizar las acciones que se coordinan para el beneficio colectivo. Es un procedimiento de organización de las actividades llevadas a cabo por la compañía con el fin de que todos estén orientados hacia el mismo propósito y la trayectoria de todos los integrantes sea en línea con los planes definidos (García, 2015).

2.2.1.2. Estilos de Liderazgo

Grueso (2017) sostiene que: “Se fundamentan en el comportamiento del líder respecto a las tareas que se llevan a cabo en un ambiente laboral y las relaciones que se generan en dicho ambiente”. En otras palabras, el primer aspecto se refiere a las directrices que da el individuo que está al frente de un equipo de trabajo, además de las responsabilidades y procesos que se implementan; y el segundo aspecto señala la participación que el líder.

2.2.1.3. Teorías de Estilos de liderazgo

Chiavenato (2009), organizó el liderazgo en una perspectiva tridimensional, la cual constaba de tres estilos de liderazgo: en primer lugar, el líder autocrático, que se distingue por un estilo predominante y una concentración de poder al supervisar, tomar decisiones o administrar al personal, en segundo lugar, el líder liberal, donde proporcionaba y facilitaba las herramientas para que fuese el equipo el que tome las decisiones, y en tercer lugar, el líder

democrático, quien se caracteriza por lograr un equilibrio entre líder y el equipo, al momento de decidir.

En relación con las teorías de los estilos de liderazgo, según autores son las siguientes:

La Teoría del Liderazgo Transaccional de Max Weber tiene como objetivo asegurar la correcta ejecución de las tareas planeadas por la organización, a través de estrategias que contribuyan a alcanzar los objetivos fijados (García-Lirios, 2022).

La teoría del liderazgo del gran hombre de Thomas Carlyle sostiene que, mediante el liderazgo, numerosas organizaciones han conseguido definir acciones frente al desarrollo de actividades, con el fin de alcanzar una mejora constante (Contreras- Portocarrero, 2022).

Los conceptos de liderazgo más aceptados por Leissez-Faire indican que uno de los sistemas de mayor demanda en el mercado es la implementación de estrategias de liderazgo que han contribuido a optimizar el sistema de ventas de las organizaciones (Zamarripa-Montes et al., 2022).

2.2.1.4. Dimensiones de los estilos de liderazgo (X)

De acuerdo con Collante y Flores (2018) son los siguientes:

Liderazgo Autocrático

La entrega de órdenes a los colaboradores sigue una estructura jerárquica que se inicia en el nivel directivo. En este contexto, la principal responsabilidad es responder de manera adecuada a las instrucciones recibidas.

Espina-Romero et al. (2024) señalan que, en este tipo de liderazgo, las actividades se llevan a cabo de manera autoritaria, sin considerar las opiniones de los demás. Las decisiones se toman desde la dirección, lo cual limita a las áreas operativas a simplemente recibir

instrucciones para su ejecución. Por otro lado, Quinde-Lituma y Álava-Atiencie (2024) sugieren que este enfoque suele estar vinculado a la realización de análisis estratégicos por parte de profesionales altamente calificados y técnicamente capacitados, lo que provoca que la influencia de las operaciones tenga una relevancia menor.

Liderazgo Democrático

Este estilo se caracteriza por fomentar la participación activa del equipo, no solo mediante la presentación de sugerencias, sino también en el proceso de toma de decisiones estratégicas y significativas que afectan a todo el grupo de trabajo.

Asimismo, su estudio resulta crucial dentro del ámbito organizacional, ya que promueve la inclusión de todos los colaboradores. Esto, a su vez, contribuye a crear un ambiente positivo en el que se respetan y valoran todas las opiniones, lo que es fundamental para definir la dirección y las áreas de acción de la organización en busca de resultados que cumplan con los objetivos establecidos.

Liderazgo Transformacional

Este estilo propone un modelo de liderazgo que se enfoca en generar una transformación competitiva entre los colaboradores, considerando sus aspiraciones más importantes en relación con el trabajo que realizan.

Por otro lado, según Martínez et al. (2020) resaltaron que este enfoque genera resultados significativos en los colaboradores al potenciar sus capacidades y habilidades. Esto no solo mejora su empleabilidad, sino que también les brinda la oportunidad de abordar diversos desafíos en su vida diaria.

2.2.2. Desempeño laboral (Y)

2.2.2.1. Definición

El DL se describe como “el conjunto de acciones detectadas en la persona que

desempeña un cargo en una organización, esto en relación con el contenido de su posición, sus responsabilidades, sus tareas y actividades a realizar en el cargo”.

Bohlander (2003) lo define: “Como la efectividad con la que una persona lleva a cabo sus funciones dentro de una organización”. Esto implica que, si un individuo se mantiene constante en sus responsabilidades, está en camino hacia el éxito al cumplir adecuadamente con su rol.

Por otro lado, Robbins (2004) señala que: “El DL se refleja en las habilidades, competencias y conocimientos de una persona, en relación con las demandas del servicio que requiere la organización”.

2.2.2.2. Importancia del desempeño laboral

Según Robbins (2004), mencionan que: “DL se complementa con la definición de metas, que constituyen uno de los pilares esenciales del rendimiento”. Esta estrategia impulsa el comportamiento y mejora el rendimiento, ya que permite a la persona concentrar sus esfuerzos en objetivos complicados, en lugar de aquellos que son sencillos. Chiavenato (2004: 359) sugiere: El rendimiento es la conducta del evaluado en la consecución de los objetivos establecidos. Representa la táctica personal para alcanzar las metas aspiradas.

2.2.2.3. Características de la satisfacción laboral

Son las siguientes:

Resultados. - El rendimiento en el trabajo se define como la conducta de un trabajador. Este principio se distingue de los logros alcanzados. Los resultados son un resultado parcial del rendimiento, aunque también son el resultado de otros elementos.

Relevante para la meta organizacional. - El rendimiento laboral se orienta hacia las metas de la organización que sean pertinentes para el cargo o responsabilidad. Por lo tanto, no se contemplarán actividades donde se esfuercen por lograr metas periféricas.

Multidimensionalidad. - El rendimiento laboral se define como multidimensional, abarcando más de una clase de conducta.

Comportamientos específicos y no específicos de la tarea. - Los comportamientos particulares de la labor son los que una persona impulsa como un componente de un trabajo. Son las actividades fundamentales que determinan una labor de otro.

Los comportamientos no específicos de la labor son aquellos que una persona debe fomentar y que no están relacionados con un trabajo específico. En un individuo de ventas, una conducta particular de la labor sería presentar un producto a un cliente. Una conducta no concreta de la tarea podría ser la incorporación de nuevos integrantes del equipo.

Esfuerzo. - También se puede valorar el rendimiento en función del esfuerzo, ya sea en el día a día o cuando se presenten situaciones especiales. Indica el nivel de compromiso que las personas tienen con las responsabilidades laborales.

Trabajo en equipo. - En puestos de trabajo donde los individuos son extremadamente interconectados, el rendimiento puede incluir el nivel en que un individuo contribuye a los equipos y a sus compañeros de trabajo. Por ejemplo, desempeñando el papel de un modelo a seguir, proporcionando recomendaciones, o contribuyendo a alcanzar los objetivos del equipo.

2.2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral (Y)

Son las siguientes:

Motivación.

Robbins (2004) afirma que la motivación laboral es entendida como a la disposición de dedicar grandes cantidades de esfuerzo hacia objetivos de la organización, que están determinados por la satisfacción de una necesidad personal. Se considera necesidad un estado interno del individuo que provoca que determinadas acciones sean más atractivas.

Peiró (1990) afirma que el proceso de motivación en el trabajo ha sido de gran importancia tanto desde el punto de vista de la investigación como de la administración organizacional. A lo largo de la historia, se han formulado numerosas teorías sobre el tema en busca de la clave definitiva de motivación. Se considera el proceso micro que se estudia más a fondo en la psicología laboral.

Habilidad.

Se refiere a las habilidades y competencias particulares que un individuo obtiene durante su educación y experiencia en el ámbito laboral. Hacen referencia a las habilidades prácticas y saberes utilizados en un ambiente laboral, que posibilitan al individuo realizar sus obligaciones y tareas de forma eficaz.

Productividad.

Díaz et al. (2018), sostienen que la productividad se refiere a la condición o capacidad de ser productivos, como un instrumento para la administración de un sistema productivo, señalando que los recursos a disposición de la empresa (mano de obra, capital, materiales y energía) se empleen de manera objetiva. Esto significa que la empresa debe identificar la relación entre los productos, bienes o servicios y los recursos disponibles para su proceso de producción. De esta manera, se fusiona la eficacia, la utilización de los recursos y con la eficiencia, como la característica del desempeño organizacional (Osvaldo y Naim, 2007, Ibujés y Benavides, 2017).

2.3. Bases Filosóficas

1. Base filosófica humanista

La investigación se sustenta en la corriente humanista, la cual considera a la persona como el elemento central de toda organización. Desde esta perspectiva, los trabajadores no deben ser entendidos únicamente como recursos destinados al cumplimiento de objetivos

institucionales, sino como personas que poseen capacidades, necesidades, expectativas, valores y potencialidades que pueden desarrollarse dentro del entorno laboral.

En este sentido, los estilos de liderazgo adquieren especial importancia, debido a que la manera en que un líder dirige comunica, motiva y reconoce a sus colaboradores puede favorecer un ambiente laboral adecuado y contribuir al desarrollo de sus capacidades. Desde la perspectiva humanista, un liderazgo efectivo debe promover el respeto, la participación, la confianza y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, aspectos que pueden relacionarse con un mejor desempeño laboral.

2. Base filosófica ética

La investigación también se fundamenta en la perspectiva ética, debido a que el ejercicio del liderazgo implica tomar decisiones que afectan directamente a las personas que forman parte de una organización. Un líder debe orientar su comportamiento sobre principios como el respeto, la responsabilidad, la justicia, la honestidad y la equidad.

Desde esta perspectiva, los estilos de liderazgo deben ejercerse de manera responsable, procurando que las decisiones y acciones del líder no solo estén orientadas al cumplimiento de las metas organizacionales, sino también al bienestar de los trabajadores. Por ello, un liderazgo basado en principios éticos puede contribuir a generar confianza, compromiso y responsabilidad en los colaboradores, favoreciendo las condiciones necesarias para un adecuado desempeño laboral.

3. Base filosófica de las relaciones humanas

La perspectiva de las relaciones humanas sostiene que las personas constituyen un componente fundamental de las organizaciones y que su comportamiento laboral está influenciado por las relaciones que mantienen con sus compañeros y superiores. Desde esta concepción, el liderazgo no se limita a impartir órdenes o controlar actividades, sino que

comprende la capacidad de establecer relaciones interpersonales adecuadas, escuchar a los trabajadores, promover la comunicación y generar participación.

En relación con la presente investigación, esta perspectiva permite comprender que los estilos de liderazgo pueden estar vinculados con la manera en que los trabajadores desarrollan sus actividades, se integran al equipo y responden a las responsabilidades asignadas. Por tanto, la calidad de las relaciones entre líderes y colaboradores constituye un elemento relevante para comprender el desempeño laboral.

2.4. Definiciones de términos básicos

- **Liderazgo:** Se refiere a la acción de influir y orientar a los empleados en la realización de las metas establecidas por la organización, con entusiasmo y eficacia.
- **Trabajador:** se refiere a cualquier individuo que ofrece sus servicios a una entidad, individuo o compañía, recibiendo una compensación por su labor.
- **Estilos de Liderazgo:** se refiere a cómo un líder alcanza sus objetivos. Puede impactar de manera significativa a una organización y su personal a cargo, y puede establecer si la entidad es eficiente o no.
- **Desempeño laboral:** se refiere a la calidad del trabajo que un empleado lleva a cabo en un cargo, en términos de sus responsabilidades, tareas y obligaciones.
- **Motivación:** se refiere al anhelo o la intención de un individuo de dedicarse a su labor o sector profesional.
- **Productividad:** La productividad en el trabajo es el nivel de eficacia de la producción económica por cada hora de labor. Esta puede evaluarse por la cantidad de productos que se fabrican en una compañía o de servicios que ofrecen en un periodo de tiempo específico.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL PERÚ S.A.C., Huacho-2024.

2.5.2 Hipótesis específicas

El liderazgo democrático se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL PERÚ S.A.C., Huacho-2024.

El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL PERÚ S.A.C., Huacho-2024.

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL PERÚ S.A.C., Huacho-2024.

2.6. Operacionalización de las variables

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Tipo de investigación.

El presente estudio corresponde a una investigación de tipo básica, debido a que está orientada a ampliar y fortalecer el conocimiento científico sobre las variables objeto de estudio, sin que necesariamente exista una aplicación práctica inmediata de los resultados. En este caso, se pretende generar conocimiento respecto a los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C., Huacho-2024, proporcionando evidencia que permita comprender el comportamiento de dichas variables en el contexto organizacional estudiado.

Nivel de investigación.

La investigación presenta un nivel correlacional, puesto que tiene como finalidad determinar el grado de relación existente entre las variables de estudio. En este nivel no se busca establecer una relación causal entre las variables, sino identificar si existe asociación entre ellas y determinar la intensidad y dirección de dicha relación. Por consiguiente, el estudio permitirá establecer en qué medida los estilos de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C., mediante la aplicación de procedimientos estadísticos que permitan contrastar las hipótesis planteadas.

Diseño de investigación.

El estudio presenta un diseño no experimental, debido a que las variables no serán manipuladas deliberadamente por el investigador. La investigación se desarrollará mediante la observación y análisis de las variables tal como se presentan en su contexto natural, sin introducir modificaciones o condiciones experimentales que puedan alterar su

comportamiento.

Enfoque de investigación,

La investigación adopta un enfoque cuantitativo, debido a que se basa en la recopilación, medición y análisis de datos expresados numéricamente. Este enfoque permite obtener información objetiva mediante la aplicación de instrumentos de recolección de datos, cuyos resultados serán organizados y procesados utilizando procedimientos estadísticos.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La investigación está conformada por 90 empleados de la compañía INMEL PERU S.A.C. Según Ventura (2017), la población se refiere a los individuos que son objeto de investigación.

3.2.2. Muestra

La información se recopila de toda la población, por ende, se denominará CENSAL. De acuerdo con Ventura (2017), la muestra consiste en seleccionar una porción de la población que es representativa.

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica utilizada para recopilar datos para este estudio fue la encuesta, mediante esta técnica se consiguió entender las acciones y tareas de los empleados.

3.3.2. Instrumento

Se uso el cuestionario, siendo un instrumento mediante la cual se obtuvo información de la población de estudio de manera confiable y sencilla.

Tabla 2.

Confiabilidad del Estilo de Liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	12

Mediante la prueba a la primera variable, se obtuvo como valor: 0,753, el cual es un valor aceptable.

Tabla 3.

Confiabilidad de la Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	12

Mediante la prueba a la segunda variable, se obtuvo como valor: 0,785, el cual es un valor aceptable.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se tabuló y presentó en gráficos la información recabada de la población de estudio considerada (estadística descriptiva), con sus interpretaciones respectivas, y luego se contrastó las hipótesis formuladas en el presente estudio (estadística inferencial).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 4.

Variable 1: Los estilos de liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	09	10,0
Medio	33	36,7
Alto	48	53,3
Total	90	100,0

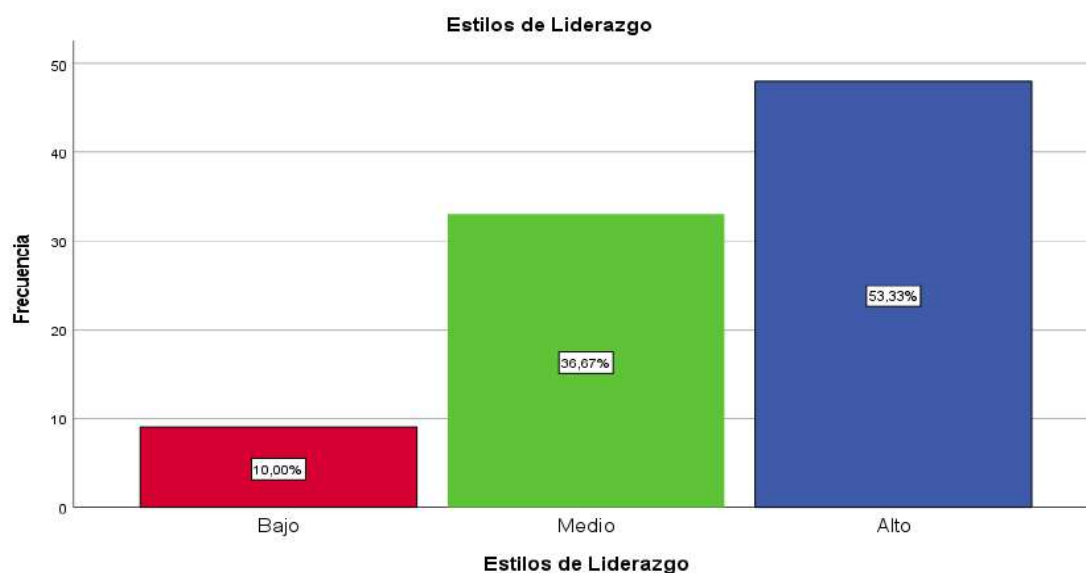


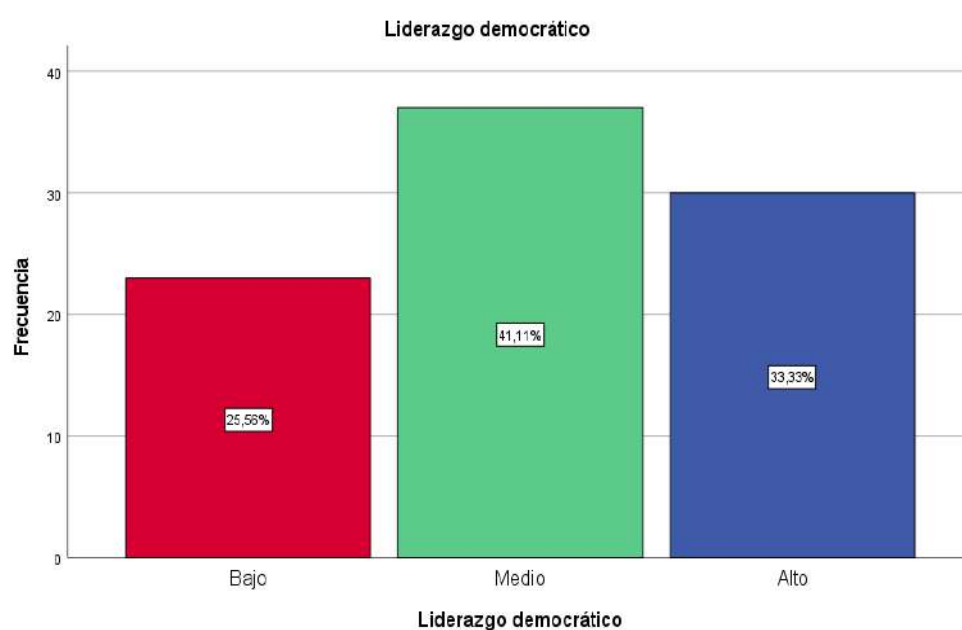
Figura 1. Los estilos de liderazgo

Interpretación:

Se evidenció que el 10,00 % de los encuestados considera que existe un nivel bajo en cuanto a la presencia de los estilos de liderazgo en la empresa INMEL Perú S.A.C.; asimismo, el 33,67 % señala que estos se presentan en un nivel medio, mientras que el 53,33 % considera que existe un nivel alto.

Tabla 5.*Liderazgo democrático*

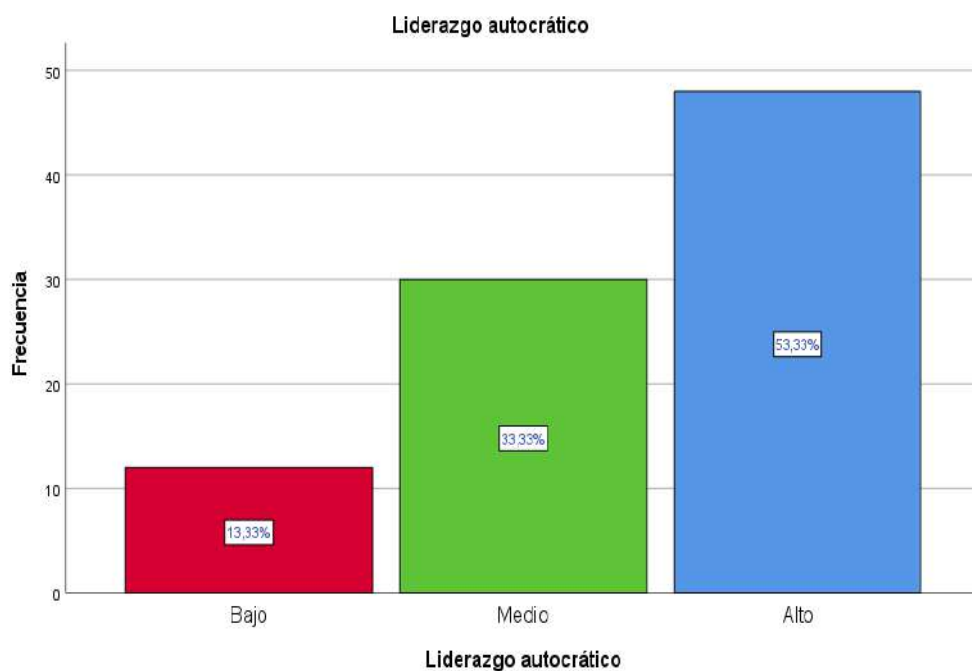
	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	23	25,6
Medio	37	41,1
Alto	30	33,3
Total	90	100,0

**Figura 2.** *Liderazgo democrático***Interpretación:**

Se evidenció que el 25,56% de los encuestados considera que existe un nivel bajo en cuanto a la presencia del *Liderazgo democrático* en la empresa INMEL Perú S.A.C.; asimismo, el 41,11 % señala que estos se presentan en un nivel medio, mientras que el 33,33% considera que existe un nivel alto.

Tabla 6.*Liderazgo autocrático*

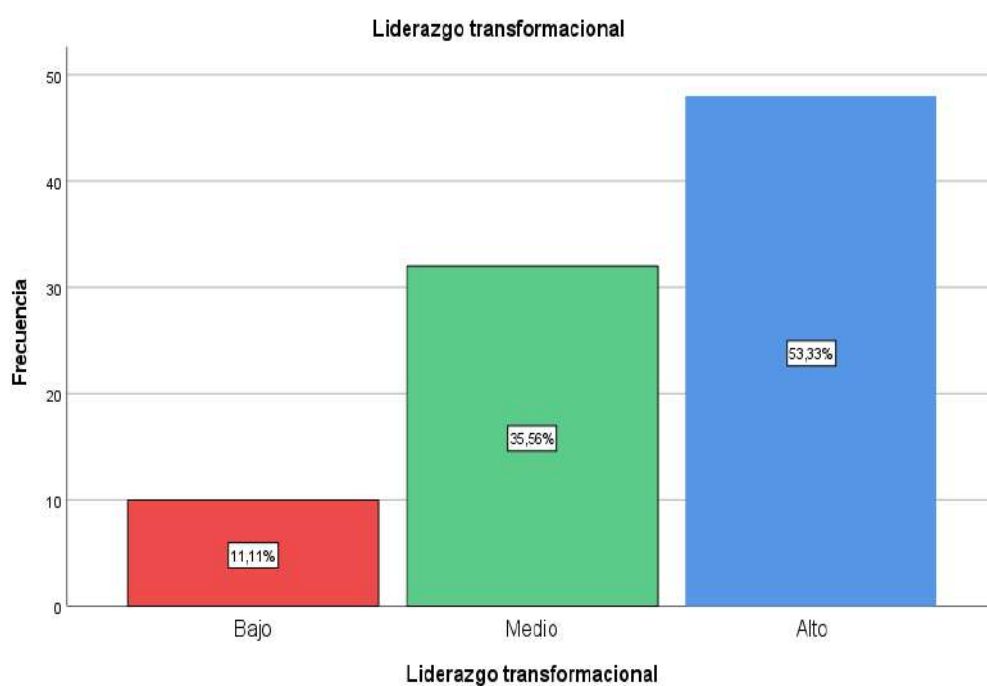
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	13,3
Medio	30	33,3
Alto	48	53,3
Total	90	100,0

**Figura 3.** *Liderazgo autocrático***Interpretación:**

Se evidenció que el 13,33% de los encuestados considera que existe un nivel bajo en cuanto a la presencia del estilo de liderazgo autocrático en la empresa INMEL Perú S.A.C.; asimismo, el 33,33% señala que estos se presentan en un nivel medio, mientras que el 53,33% considera que existe un nivel alto.

Tabla 7.*Liderazgo transformacional*

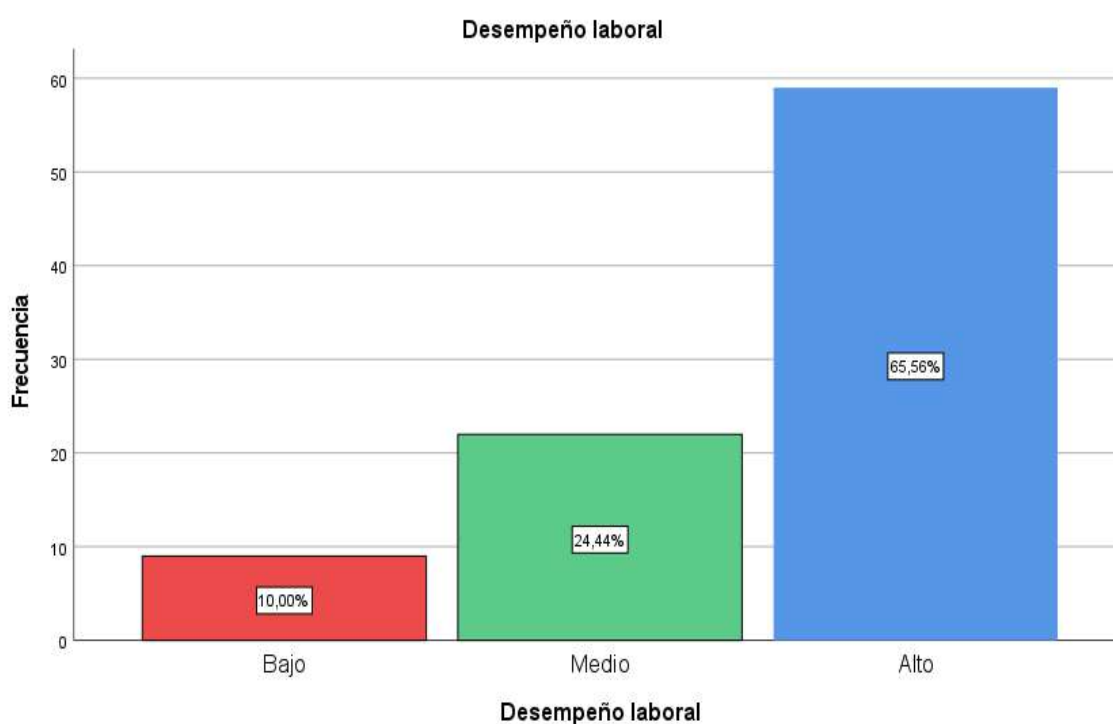
	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	10	11,1
Medio	32	35,6
Alto	48	53,3
Total	90	100,0

**Figura 2.** *Liderazgo transformacional***Interpretación:**

Se evidenció que el 11,11% de los encuestados considera que existe un nivel bajo en cuanto a la presencia del *Liderazgo transformacional* en la empresa INMEL Perú S.A.C.; asimismo, el 35,56% señala que estos se presentan en un nivel medio, mientras que el 53,33% considera que existe un nivel alto.

Tabla 8.*Variable 2: Desempeño laboral*

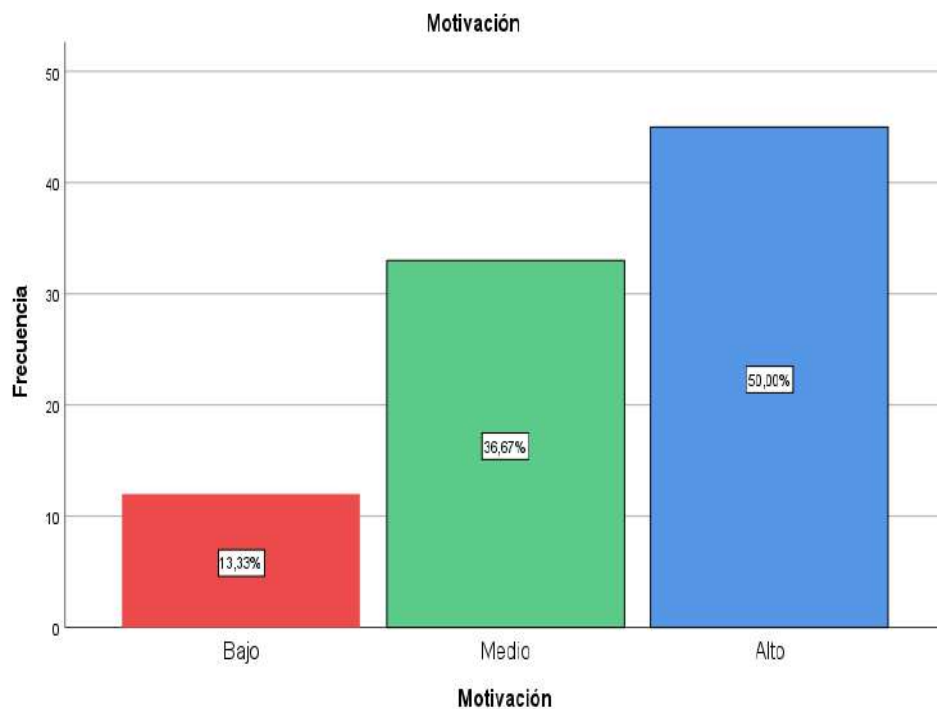
	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	9	10,0
Medio	22	24,4
Alto	59	65,6
Total	90	100,0

**Figura 5.** *Desempeño laboral***Interpretación:**

Se evidenció que el 10,00% de los encuestados considera que existe un nivel bajo en cuanto a la presencia de un buen *Desempeño laboral* en la empresa INMEL Perú S.A.C.; asimismo, el 24,44% señala que estos se presentan en un nivel medio, mientras que el 65,56 % considera que existe un nivel alto.

Tabla 9.*Motivación*

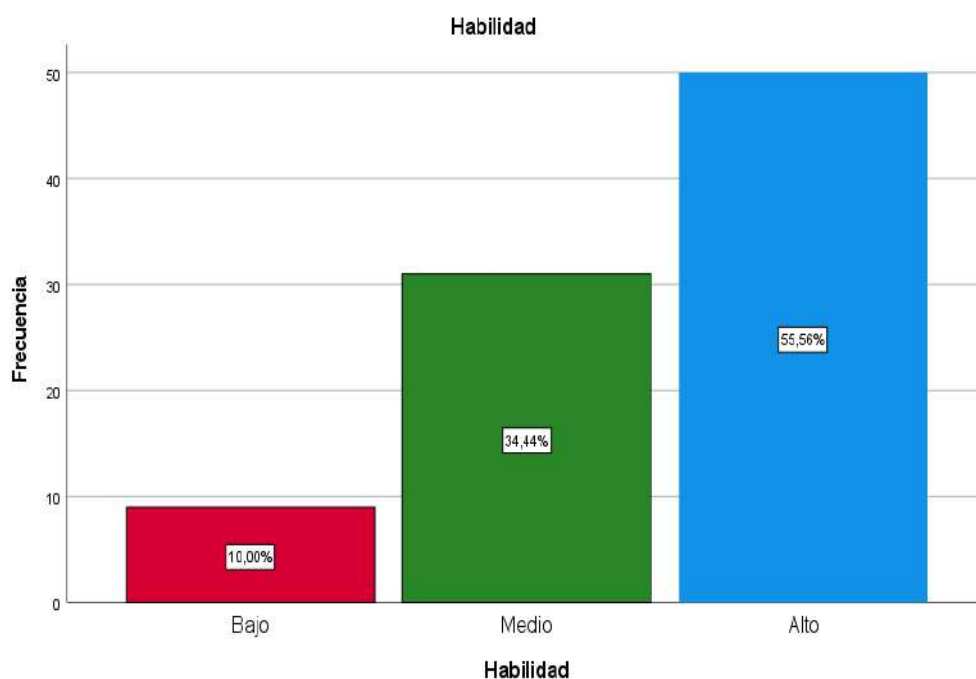
	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	12	13,3
Medio	33	36,7
<u>Alto</u>	<u>45</u>	<u>50,0</u>
<u>Total</u>	<u>90</u>	<u>100,0</u>

**Figura 6.** *Motivación***Interpretación:**

Se evidenció que el 13,33% de los encuestados considera que existe un nivel bajo en cuanto a la presencia de una buena *Motivación* en la empresa INMEL Perú S.A.C.; asimismo, el 36,67% señala que estos se presentan en un nivel medio, mientras que el 50,00 % considera que existe un nivel alto.

Tabla 10.*Habilidad*

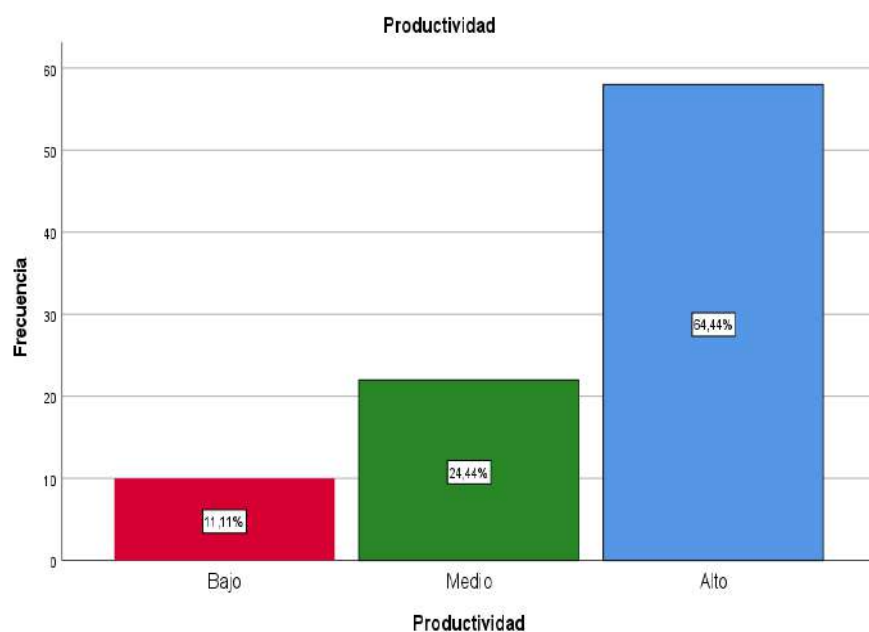
	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	9	10,0
Medio	31	34,4
<u>Alto</u>	<u>50</u>	<u>55,6</u>
<u>Total</u>	<u>90</u>	<u>100,0</u>

**Figura 7. Habilidad****Interpretación:**

Se evidenció que el 10,00% de los encuestados considera que existe un nivel bajo en cuanto a la presencia de una buena *Habilidad* en la empresa INMEL Perú S.A.C.; asimismo, el 34,44% señala que estos se presentan en un nivel medio, mientras que el 55,56 % considera que existe un nivel alto.

Tabla 11.*Productividad*

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	10	11,1
Medio	22	24,4
Alto	58	64,4
Total	90	100,0

**Figura 8. Productividad****Interpretación:**

Se evidenció que el 11,11% de los encuestados considera que existe un nivel bajo en cuanto a la presencia de una buena *Productividad* en la empresa INMEL Perú S.A.C.; asimismo, el 24,44% señala que estos se presentan en un nivel medio, mientras que el 64,44 % considera que existe un nivel alto.

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 12.

Hipótesis general

		Desempeño laboral
“Estilos de liderazgo”	Coef. de correlación	,831**
	Sig. (bil.)	,000
	N	90

Interpretación:

Se logró evidenciar una correlación de 0,831 con una Sig.<0.01 entre las variables, pudiendo decir que se consideró positiva significativa.

Tabla 13.

Hipótesis específica 1

		Desempeño laboral
“Liderazgo democrático ”	Coef. de correlación	,776**
	Sig. (bil.)	,000
	N	90

Interpretación:

Se logró evidenciar una correlación de 0,776 con una Sig.<0.01 entre la dimensión y segunda variable, pudiendo decir que se consideró positiva significativa.

Tabla 14.*Hipótesis específica 2*

		Desempeño laboral
“Liderazgo autocrático ”	Coef. de correlación	,835**
	Sig. (bil.)	,000
	N	90

Interpretación:

Se logró evidenciar una correlación de 0,835 con una Sig.<0.01 entre la dimensión y segunda variable, pudiendo decir que se consideró positiva significativa.

Tabla 15.*Hipótesis específica 3*

		Desempeño laboral
“Liderazgo transformacional ”	Coef. de correlación	,832**
	Sig. (bil.)	,000
	N	90

Interpretación:

Se logró evidenciar una correlación de 0,832 con una Sig.<0.01 entre la dimensión y segunda variable, pudiendo decir que se consideró positiva significativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se demostró la existencia de una relación entre *“los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C.”*, Huacho-2024, obteniéndose un coeficiente de correlación de $r = 0,831$ y un valor de significancia de $p = 0,001$. Estos resultados evidencian una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables. Este hallazgo guarda correspondencia con lo reportado por Soria (2023), quien determinó una relación considerable entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de $r = 0,654$.

En relación con la hipótesis específica 1 (HE1), se evidenció una relación considerable entre el *“Liderazgo democrático y el desempeño laboral”*, obteniéndose un coeficiente de correlación de $r = 0,776$ y un nivel de significancia de $p < 0,01$. Por lo tanto, se determinó que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la dimensión y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C.

Respecto a la hipótesis específica 2 (HE2), los resultados evidenciaron una relación considerable entre el *“Liderazgo autocrático y el desempeño laboral”*, con un coeficiente de correlación de $r = 0,835$ y un nivel de significancia de $p < 0,01$. En consecuencia, se determinó la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre la dimensión y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C.

Finalmente, en cuanto a la hipótesis específica 3 (HE3), se evidenció una relación considerable entre el *“Liderazgo transformacional y el desempeño laboral”*, obteniéndose un coeficiente de correlación de $r = 0,832$ y un nivel de significancia de $p < 0,01$. Estos resultados

permiten establecer que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. Se demostró la existencia de una relación entre *“los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C.”*, Huacho - 2024, obteniéndose un coeficiente de correlación de $r = 0,831$ y un valor de significancia de $p = 0,001$.
2. Se evidenció una relación entre el *“Liderazgo democrático y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C.”*, Huacho - 2024”, obteniéndose un coeficiente de correlación de $r = 0,776$ y un nivel de significancia de $p < 0,01$. Por lo tanto, se determinó que existe una relación positiva y estadísticamente significativa.
3. Se evidenció una relación entre el *“Liderazgo autocrático y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C.”*, Huacho - 2024”, con un coeficiente de correlación de $r = 0,835$ y un nivel de significancia de $p < 0,01$. En consecuencia, se determinó la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa.
4. Se evidenció una relación entre el *“Liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C.”*, Huacho - 2024”, obteniéndose un coeficiente de correlación de $r = 0,832$ y un nivel de significancia de $p < 0,01$. Estos resultados permiten establecer que existe una relación positiva y estadísticamente significativa.

6.2 Recomendaciones

1. **Implementar un sistema de evaluación del desempeño** basado en el cumplimiento de los objetivos institucionales y las metas establecidas por la entidad, considerando tanto los resultados alcanzados como la capacidad de los líderes para orientar, coordinar y motivar a sus equipos de trabajo. Asimismo, se recomienda establecer mecanismos de reconocimiento al personal que evidencie un desempeño destacado, valorando sus aportes y esfuerzos. El reconocimiento debe constituirse en una práctica permanente, debido a que el ejercicio del liderazgo no se limita a impartir instrucciones, sino que implica guiar, persuadir, motivar, acompañar y brindar el apoyo necesario a los colaboradores para el adecuado cumplimiento de sus funciones.
2. **Establecer lineamientos institucionales orientados al fortalecimiento de un liderazgo efectivo**, que permitan mejorar la dirección y coordinación de los equipos de trabajo. Para ello, se recomienda promover la selección o designación de líderes que cuenten con las competencias técnicas, comunicativas y socioemocionales necesarias para asumir responsabilidades de dirección. Estos líderes deberán fomentar la participación, el compromiso, la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo, contribuyendo al fortalecimiento de las competencias de los trabajadores y a la generación de una cultura organizacional orientada a la mejora continua.
3. **Implementar programas periódicos de capacitación y formación para el personal**, especialmente en temas relacionados con liderazgo, comunicación organizacional, resolución de conflictos, motivación, trabajo en equipo y gestión del desempeño. Estas actividades deberán permitir que los trabajadores y responsables de equipos desarrollen las habilidades necesarias para orientar adecuadamente las actividades laborales, comunicar con claridad las exigencias institucionales y

proporcionar retroalimentación oportuna. De esta manera, se favorecerá el desarrollo de las capacidades del personal y se contribuirá al logro de un desempeño laboral eficiente y acorde con los objetivos de la institución.

- 4. Desarrollar actividades de capacitación y fortalecimiento de equipos de trabajo,** orientadas a mejorar los niveles de liderazgo y promover relaciones laborales positivas. Estas actividades deberán fomentar el compañerismo, la cooperación, la comunicación efectiva, la responsabilidad compartida y el autocontrol entre los colaboradores. Asimismo, se recomienda implementar dinámicas de integración y actividades colaborativas que permitan fortalecer la confianza y cohesión de los equipos. Con ello, se busca generar un ambiente laboral favorable que facilite el cumplimiento de las funciones cotidianas y contribuya al mejoramiento sostenido del desempeño y de los resultados institucionales.
- 5. Fortalecer la comunicación entre los líderes y los trabajadores,** estableciendo mecanismos que permitan transmitir de manera clara y oportuna las funciones, responsabilidades, metas y expectativas de desempeño. Se recomienda promover reuniones periódicas de coordinación y espacios de retroalimentación, donde los colaboradores puedan expresar dificultades, propuestas y necesidades relacionadas con el desarrollo de sus actividades. Una comunicación adecuada permitirá reducir malentendidos, mejorar la coordinación y favorecer una mayor participación de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- 6. Promover un liderazgo orientado al reconocimiento y la motivación del personal,** mediante estrategias que permitan valorar los logros individuales y colectivos. El reconocimiento puede realizarse mediante felicitaciones, menciones institucionales, oportunidades de desarrollo o incentivos establecidos de acuerdo con las posibilidades de la entidad. Estas acciones contribuirán a fortalecer la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia de los trabajadores,

generando condiciones favorables para alcanzar mejores niveles de desempeño laboral.

7. **Realizar un seguimiento periódico de los resultados obtenidos**, con la finalidad de identificar avances, dificultades y oportunidades de mejora en el ejercicio del liderazgo y en el desempeño de los trabajadores. Los resultados de las evaluaciones deberán ser utilizados para diseñar acciones correctivas y estrategias de fortalecimiento, permitiendo que la gestión del talento humano se desarrolle bajo un enfoque de mejora continua. De esta manera, la institución podrá tomar decisiones oportunas orientadas a optimizar tanto el liderazgo como el desempeño laboral de sus colaboradores.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Cuba Borja, A., & Shishido Malabrigo, M. M. (2024). La relación entre los estilos de liderazgo y el engagement laboral de los colaboradores del área de operaciones de una empresa privada de Lima Metropolitana, 2024. Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú.
- Díaz Ramos, F. (2024). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en la Empresa Comercial Consorcio & Asociados del distrito de Tarapoto, 2024. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Plata Meza, B. (2022). Influencia del estilo de liderazgo organizacional sobre la satisfacción laboral en la cooperativa. Universidad Internacional del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/5073/1/T-UIDE-1515.pdf>
- Prospel Santacruz, E. L., Romero Morocho, L. R., & Jaya Pineda, I. I. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño. Universidad Técnica de Machala, Ecuador.
- Rodríguez Hormaza, B. D., & Medina Cerpa, K. S. (2023). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores en la Clínica Oftalmológica del Caribe, Colombia.
- Soria Tapia, R. (2023). “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores del Banco de la Nación de la agencia de Cusco, 2023”. Escuela de Posgrado Newman, Tacna, Perú.

7.2 Fuentes hemerográficas

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.

7.3 Fuentes electrónicas

- Serrano Orellana, B.J. y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Universidad Espíritu Santo, Ecuador. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3020154
- Grueso. (2017). Recursos Humanos en redes y organizaciones.: Algunas reflexiones y desafíos. Editorial Universidad del Rosario.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional (15 ed.). México: Pearson Educación.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<u>General</u> ¿Cuál es la relación liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C., Huacho - 2024? <u>Específicos</u> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C., Huacho - 2024? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C., Huacho - 2024? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú	<u>General</u> Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C., Huacho - 2024. <u>Específicos</u> Determinar la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C., Huacho - 2024 Determinar la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C., Huacho - 2024 Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú	<u>General</u> Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C., Huacho - 2024. <u>Específicos</u> El liderazgo democrático se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C., Huacho - 2024. El liderazgo autocrático se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C., Huacho - 2024. El liderazgo	(X) Estilos de liderazgo (Y) Desempeño laboral	X.1.- Liderazgo democrático X.2.- Liderazgo autocrático X.3.- Liderazgo transformacional Y.1.- Motivación	X.1.1.- Fortaleza X.1.2.- Realidad y Problemas. X.1.3.- Apoya. X.2.1.- Dominante. X.2.2.- Direccionamiento de Metas. X.2.3.- Cumplimiento de Metas. X.3.1.- Propuestas X.3.2.- Influencia X.3.3.- Ayuda X.3.4.- Escucha Y.1.1.- Reconocimiento Y.1.2.- Oportunidad de ascenso.	Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Corte transversal Nivel: Correlacional Población: 90 Muestra: Censal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

S.A.C., Huacho - 2024?	S.A.C., Huacho - 2024	transformacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INMEL Perú S.A.C., Huacho – 2024.		Y.2.- Habilidad Y.3.- Productividad	Y.1.3.-Desarrollo profesional. Y.2.1.-Destrezas Y.2.2.-Técnicas Y.2.3.-Métodos Y.3.1.-Abordar problemas Y.3.2.-Volumen de producción Y.3.3.-Mano de obra Y.3.4.-Materia prima.	
------------------------	-----------------------	---	--	--	---	--

2. Instrumentos de Recolección de datos

Se le solicita amablemente que complete el siguiente cuestionario sobre: **LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INMEL PERÚ S.A.C., HUACHO-2024**. Este cuestionario tiene un carácter exclusivamente académico y se garantiza el anonimato de sus respuestas. Para ello, le pedimos que marque con una "X" en la casilla correspondiente a cada pregunta según su respuesta, utilizando la escala que se presenta a continuación:

Escala valorativa

En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo
1	2	3

Nº	Ítems	Alternativa		
		1	2	3
VI: ESTILOS DE LIDERAZGO				
D1: Estilo Democrático				
1	Promueve que las decisiones relacionadas con el trabajo se adopten en debates grupales y no de manera individual.			
2	Plantea las cuestiones para que el grupo las discuta y tome decisiones.			
3	En la tomar decisiones, se garantiza que se respete la opinión del grupo.			
4	Incorpora las obligaciones y obligaciones de la institución a todo el grupo.			
D2: Estilo autocrático				
5	Hace referencia a las directrices como si fueran órdenes (en forma impositiva)			
6	En los debates intenta imponer sus puntos de vista.			
7	Durante la realización de las tareas, previene que los otros integrantes presenten iniciativas.			
8	Solo establece la manera en que deben llevarse a cabo las tareas.			
D3: Estilo transformacional				
9	Tu líder asiste a sus colaboradores para lograr sus metas y objetivos.			
10	El Líder presta atención a las ideas de los empleados que lo plantean.			

11	Considera usted que es orientado a los resultados de las actividades a realizar.			
12	Considera usted que es orientado a los resultados de las metas y objetivos.			

V2: DESEMPEÑO LABORAL				
D1: Motivación				
13	En la compañía se llevan a cabo motivaciones para potenciar el rendimiento laboral.			
14	Me agrada recibir reconocimiento por mi excelente desempeño frente a mi superior.			
15	En los recientes tiempos he obtenido reconocimientos por mi labor.			
16	¿Piensa usted que la organización proporciona las mismas posibilidades a todos los empleados para obtener un ascenso basado en el mérito?			
D2: Habilidad				
17	Mi método de trabajo me impulsa a alcanzar el rendimiento óptimo.			
18	Poseo éxito en mi labor dado que respeto los procedimientos.			
19	Creo que he adquirido más destrezas que mis compañeros.			
20	Ahora me resulta más fácil llevar a cabo mis trabajos de lo que antes.			
D3: Productividad				
21	Realizo todas mis tareas sin requerir el apoyo de otros.			
22	Completé mi labor en el plazo establecido.			
23	Realizo las metas de mi labor y estoy bien valorado por mi superior.			
24	Mi rendimiento laboral supera al de mis compañeros.			

3. Base de datos

N	ESTILOS DE LIDERAZGO																			
	Estilo Democrático						Estilo autocrático						Estilo transformacional						ST1	X
	1	2	3	4	S1	D1	5	6	7	8	S2	D2	9	10	11	12	S3	D3		
1	1	3	1	2	7	Medio	2	3	1	2	7	Medio	2	1	3	1	7	Medio	21	Medio
2	2	3	1	2	8	Medio	2	3	1	2	7	Medio	2	1	3	1	7	Medio	22	Medio
3	2	3	1	2	8	Medio	2	3	1	2	7	Medio	2	1	3	1	7	Medio	22	Medio
4	2	3	1	2	8	Medio	2	3	1	2	7	Medio	2	1	3	1	7	Medio	22	Medio
5	2	3	1	2	8	Medio	2	3	1	2	9	Medio	2	1	3	1	7	Medio	23	Medio
6	2	3	1	2	8	Medio	2	3	1	2	8	Medio	2	1	3	1	7	Medio	23	Medio
7	2	3	1	2	8	Medio	2	3	1	2	8	Medio	2	1	3	1	8	Medio	24	Medio
8	2	3	1	2	8	Medio	2	3	1	2	8	Medio	2	1	3	1	7	Medio	23	Medio
9	2	3	1	2	8	Medio	2	3	1	2	8	Medio	2	1	3	1	7	Medio	23	Medio
10	2	3	1	2	8	Medio	2	3	1	2	8	Medio	2	1	3	1	7	Medio	23	Medio
11	1	1	2	3	7	Medio	3	1	2	3	9	Medio	3	2	1	2	8	Medio	24	Medio
12	1	1	2	3	7	Medio	3	1	2	3	9	Medio	3	2	1	2	8	Medio	24	Medio
13	1	1	2	3	7	Medio	3	1	2	3	9	Medio	3	2	1	2	8	Medio	24	Medio
14	1	1	2	3	7	Medio	3	1	2	3	9	Medio	3	2	1	2	8	Medio	24	Medio
15	1	1	2	3	7	Medio	3	1	2	3	9	Medio	3	2	1	2	8	Medio	24	Medio
16	3	1	2	3	9	Medio	3	1	2	3	9	Medio	3	2	1	2	8	Medio	26	Medio
17	3	1	2	3	9	Medio	3	3	2	3	11	Alto	3	2	1	2	8	Medio	28	Alto
18	3	1	2	3	8	Medio	3	3	2	3	11	Alto	3	2	1	2	8	Medio	27	Medio
19	3	1	2	3	9	Medio	3	3	2	3	11	Alto	3	2	1	2	8	Medio	28	Alto
20	3	1	2	3	9	Medio	3	3	2	3	11	Alto	3	2	1	2	8	Medio	28	Alto
21	2	2	3	1	8	Medio	3	2	3	3	11	Alto	2	3	2	2	9	Medio	28	Alto

22	2	2	3	1	8	Medio	3	2	3	3	11	Alto	2	3	2	2	9	Medio	28	Alto
23	2	2	3	1	8	Medio	3	2	3	3	11	Alto	2	3	2	2	9	Medio	28	Alto
24	2	2	3	1	8	Medio	3	2	3	3	11	Alto	2	3	2	2	9	Medio	28	Alto
25	2	2	3	1	8	Medio	3	2	3	1	9	Medio	2	3	2	2	9	Medio	26	Medio
26	2	2	3	1	8	Medio	3	2	3	1	9	Medio	2	3	2	2	9	Medio	26	Medio
27	2	2	3	1	8	Medio	3	2	3	1	9	Medio	2	3	2	2	9	Medio	26	Medio
28	2	2	3	1	8	Medio	1	2	3	1	7	Medio	2	3	2	2	9	Medio	25	Medio
29	2	2	3	1	8	Medio	2	2	2	3	9	Medio	2	3	2	2	9	Medio	26	Medio
30	2	2	3	1	8	Medio	2	2	2	3	9	Medio	2	3	2	2	9	Medio	26	Medio
31	2	2	1	3	8	Medio	2	3	2	3	10	Alto	3	3	2	3	11	Alto	29	Alto
32	1	2	1	3	7	Medio	2	3	2	3	10	Alto	3	2	2	3	10	Alto	27	Medio
33	1	2	1	3	7	Medio	2	3	2	3	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	28	Alto
34	1	2	1	3	7	Medio	2	3	2	3	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	28	Alto
35	1	2	1	3	7	Medio	2	3	2	3	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	28	Alto
36	1	2	1	3	7	Medio	2	3	2	3	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	28	Alto
37	1	1	1	3	6	Bajo	2	3	2	3	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	27	Medio
38	3	1	1	3	8	Medio	2	3	2	1	8	Medio	3	2	3	3	11	Alto	27	Medio
39	3	1	1	3	8	Medio	3	3	3	1	7	Medio	3	2	3	3	11	Alto	26	Medio
40	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	1	7	Medio	3	2	3	2	10	Alto	28	Alto
41	3	3	2	2	10	Alto	3	2	3	1	9	Medio	3	2	3	2	10	Alto	29	Alto
42	3	3	2	2	10	Alto	3	2	3	2	10	Alto	3	3	3	2	11	Alto	31	Alto
43	3	3	2	2	10	Alto	3	2	3	2	10	Alto	3	3	3	2	11	Alto	31	Alto
44	3	3	2	2	10	Alto	3	2	3	2	10	Alto	3	3	3	2	11	Alto	31	Alto
45	3	3	2	2	10	Alto	3	2	3	2	10	Alto	3	3	3	2	11	Alto	31	Alto
46	2	3	2	2	9	Medio	3	2	3	2	10	Alto	2	3	2	2	9	Medio	28	Alto
47	1	3	2	2	8	Medio	3	2	3	2	10	Alto	2	3	2	2	9	Medio	27	Medio
48	2	3	2	2	9	Medio	3	2	3	2	10	Alto	3	3	3	2	11	Alto	30	Alto
49	2	3	2	2	9	Medio	1	2	3	2	8	Medio	3	3	3	2	11	Alto	28	Alto
50	2	1	1	2	6	Bajo	1	2	3	2	8	Medio	3	3	3	2	11	Alto	25	Medio
51	2	1	1	1	5	Bajo	1	3	3	2	9	Medio	3	3	3	2	11	Alto	25	Medio
52	2	1	1	1	5	Bajo	1	3	3	2	9	Medio	3	3	3	2	11	Alto	25	Medio
53	2	2	2	3	9	Medio	2	3	2	3	10	Alto	2	3	2	3	10	Alto	29	Alto

54	2	2	2	3	9	Medio	2	3	2	3	10	Alto	2	3	2	3	10	Alto	29	Alto
55	3	2	2	3	10	Alto	2	3	2	3	10	Alto	2	3	2	3	10	Alto	30	Alto
56	3	2	2	3	10	Alto	2	3	2	3	10	Alto	2	3	2	3	10	Alto	30	Alto
57	3	2	2	3	10	Alto	2	3	2	3	10	Alto	2	3	2	3	10	Alto	30	Alto
58	3	2	2	3	10	Alto	2	3	2	1	8	Medio	2	3	2	3	10	Alto	28	Alto
59	3	2	3	3	11	Alto	2	3	2	1	8	Medio	2	3	2	3	10	Alto	29	Alto
60	3	3	3	3	12	Alto	2	3	2	3	10	Alto	2	3	2	3	10	Alto	32	Alto
61	3	3	3	3	12	Alto	2	3	2	3	10	Alto	2	3	2	3	10	Alto	32	Alto
62	2	3	3	3	11	Alto	2	3	2	3	10	Alto	2	3	2	3	10	Alto	31	Alto
63	1	3	3	2	9	Medio	3	1	3	3	10	Alto	3	3	3	3	12	Alto	31	Alto
64	2	3	2	2	9	Medio	3	1	3	3	10	Alto	3	3	3	3	12	Alto	31	Alto
65	1	3	2	2	8	Medio	3	1	3	3	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	29	Alto
66	2	3	2	2	9	Medio	3	1	3	3	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	30	Alto
67	2	3	2	2	9	Medio	3	3	3	3	12	Alto	3	2	3	3	11	Alto	32	Alto
68	2	3	2	2	9	Medio	3	3	3	3	12	Alto	3	2	3	3	11	Alto	32	Alto
69	3	3	2	2	10	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	2	3	2	10	Alto	32	Alto
70	3	3	2	2	10	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	2	3	2	10	Alto	32	Alto
71	3	2	2	2	9	Medio	3	2	3	2	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	30	Alto
72	3	2	2	2	9	Medio	3	2	3	2	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	30	Alto
73	3	2	2	1	8	Medio	1	2	3	2	8	Medio	3	2	3	3	11	Alto	27	Medio
74	3	2	3	1	9	Medio	1	2	3	2	8	Medio	3	2	2	3	10	Alto	27	Medio
75	3	2	3	1	9	Medio	1	2	3	2	8	Medio	3	3	2	3	11	Alto	28	Alto
76	3	2	3	1	9	Medio	1	2	3	2	8	Medio	3	3	2	3	11	Alto	28	Alto
77	1	2	3	1	7	Medio	1	2	3	2	8	Medio	3	3	2	3	11	Alto	26	Medio
78	1	2	3	1	7	Medio	1	2	3	2	8	Medio	3	3	2	3	11	Alto	26	Medio
79	1	2	3	1	7	Medio	1	2	3	2	8	Medio	3	3	2	3	11	Alto	26	Medio
80	1	2	3	1	7	Medio	3	2	3	2	10	Alto	3	3	2	3	11	Alto	28	Alto
81	1	1	3	1	6	Bajo	3	3	3	3	12	Alto	3	3	2	3	11	Alto	29	Alto
82	3	1	3	1	8	Medio	3	3	3	3	12	Alto	3	3	2	3	11	Alto	31	Alto
83	3	1	3	2	9	Medio	3	3	1	3	10	Alto	3	3	2	3	11	Alto	30	Alto
84	1	1	1	2	5	Bajo	3	3	1	1	8	Medio	3	3	3	3	12	Alto	25	Medio
85	3	2	3	2	10	Alto	3	1	3	3	10	Alto	3	3	3	3	12	Alto	32	Alto

86	3	2	3	2	10	Alto	3	1	3	3	10	Alto	3	3	3	3	12	Alto	32	Alto
87	2	2	3	2	9	Medio	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	33	Alto
88	3	2	3	1	9	Medio	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	33	Alto
89	1	1	3	2	7	Medio	3	3	3	3	12	Alto	3	2	3	3	11	Alto	30	Alto
90	1	1	1	2	5	Bajo	3	3	3	1	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	26	Medio

N	DESEMPEÑO LABORAL																			
	Motivación						Habilidad						Productividad						ST1	X
	1	2	3	4	S1	D1	5	6	7	8	S2	D2	9	10	11	12	S3	D3		
1	1	2	3	2	8	Medio	1	2	3	2	8	Medio	2	1	3	1	7	Medio	23	Medio
2	1	2	3	2	8	Medio	1	2	3	2	8	Medio	2	1	3	1	7	Medio	23	Medio
3	1	2	3	2	8	Medio	1	2	3	2	8	Medio	2	1	3	1	7	Medio	23	Medio
4	1	2	3	1	7	Medio	1	2	3	2	8	Medio	2	1	3	1	7	Medio	22	Medio
5	1	2	3	1	7	Medio	1	2	2	2	7	Medio	2	1	3	1	7	Medio	21	Medio
6	1	2	3	1	7	Medio	1	2	2	2	7	Medio	2	1	3	1	7	Medio	21	Medio
7	1	2	3	1	7	Medio	1	2	2	2	7	Medio	2	1	3	1	7	Medio	21	Medio
8	1	2	3	1	7	Medio	1	2	2	1	6	Bajo	2	1	3	1	7	Medio	20	Medio
9	1	2	3	1	7	Medio	1	2	2	1	6	Bajo	2	1	3	1	7	Medio	20	Medio
10	1	2	3	1	7	Medio	2	2	2	1	7	Medio	2	1	3	1	7	Medio	21	Medio
11	1	3	3	1	8	Medio	2	3	2	1	8	Medio	3	2	3	2	10	Alto	26	Medio
12	1	3	3	1	8	Medio	2	3	2	1	8	Medio	3	2	3	2	10	Alto	26	Medio
13	3	3	3	1	10	Alto	2	3	2	1	8	Medio	3	2	3	2	10	Alto	28	Alto
14	3	3	3	1	10	Alto	2	3	2	1	8	Medio	3	2	3	2	10	Alto	28	Alto
15	3	3	3	1	10	Alto	2	3	3	1	9	Medio	3	2	3	2	10	Alto	29	Alto
16	2	1	3	2	8	Medio	2	3	2	1	8	Medio	1	2	3	2	8	Medio	24	Medio

17	2	1	3	2	8	Medio	2	1	2	2	7	Medio	1	2	3	2	8	Medio	23	Medio
18	2	1	3	2	8	Medio	2	1	2	2	9	Medio	1	2	3	2	8	Medio	25	Medio
19	2	1	3	2	8	Medio	2	1	2	2	7	Medio	1	2	3	2	8	Medio	23	Medio
20	2	1	3	2	8	Medio	2	1	2	2	7	Medio	1	2	3	2	8	Medio	23	Medio
21	2	1	3	2	8	Medio	2	1	2	2	7	Medio	1	3	2	3	9	Medio	24	Medio
22	2	1	3	2	8	Medio	2	1	2	2	7	Medio	1	3	2	3	9	Medio	24	Medio
23	2	1	3	2	8	Medio	2	1	2	2	7	Medio	1	3	2	3	9	Medio	24	Medio
24	2	1	3	2	8	Medio	2	1	2	2	7	Medio	1	3	2	3	9	Medio	24	Medio
25	2	1	2	2	7	Medio	2	1	2	2	7	Medio	1	3	2	3	9	Medio	23	Medio
26	3	1	2	3	9	Medio	3	2	3	2	10	Alto	2	3	2	3	10	Alto	29	Alto
27	3	1	2	3	9	Medio	3	2	3	3	11	Alto	2	3	2	3	10	Alto	30	Alto
28	3	2	2	3	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	2	3	2	3	10	Alto	31	Alto
29	3	2	2	3	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	2	3	2	3	10	Alto	31	Alto
30	3	2	2	3	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	2	3	2	3	10	Alto	31	Alto
31	3	2	2	3	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	2	3	3	3	11	Alto	32	Alto
32	3	2	2	3	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	2	3	3	3	11	Alto	32	Alto
33	3	2	2	3	10	Alto	3	2	1	3	9	Medio	2	3	1	2	8	Medio	27	Medio
34	3	2	2	3	10	Alto	3	2	1	3	9	Medio	2	3	1	2	8	Medio	27	Medio
35	3	2	1	2	8	Medio	3	2	1	3	9	Medio	2	3	1	2	8	Medio	25	Medio
36	2	2	1	2	7	Medio	2	3	1	3	9	Medio	2	3	1	2	8	Medio	24	Medio
37	2	2	1	2	7	Medio	2	3	1	2	8	Medio	2	2	1	2	7	Medio	23	Medio
38	2	3	1	2	8	Medio	2	3	1	2	8	Medio	3	2	1	2	8	Medio	24	Medio
39	2	3	1	2	8	Medio	2	3	1	2	8	Medio	3	2	1	2	8	Medio	24	Medio
40	2	3	1	2	8	Medio	2	3	1	2	8	Medio	3	2	1	2	8	Medio	24	Medio
41	2	3	1	2	8	Medio	2	3	1	2	8	Medio	3	2	1	2	8	Medio	24	Medio
42	2	3	1	2	8	Medio	2	3	3	2	10	Alto	3	2	1	2	8	Medio	26	Medio
43	2	3	1	2	8	Medio	2	3	3	2	10	Alto	3	2	2	3	10	Alto	28	Alto
44	2	3	1	2	8	Medio	2	3	3	2	10	Alto	3	2	2	3	10	Alto	28	Alto
45	2	3	1	3	9	Medio	2	3	3	2	10	Alto	3	2	2	3	10	Alto	29	Alto
46	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	2	11	Alto	3	2	2	3	10	Alto	33	Alto
47	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	2	11	Alto	3	2	2	3	10	Alto	33	Alto
48	3	2	2	3	10	Alto	3	2	3	2	10	Alto	3	2	2	3	10	Alto	30	Alto

49	3	2	2	3	10	Alto	3	2	3	2	10	Alto	3	3	2	3	11	Alto	31	Alto
50	3	2	2	3	10	Alto	3	2	3	2	10	Alto	3	3	2	3	11	Alto	31	Alto
51	3	2	2	3	10	Alto	3	2	3	2	10	Alto	3	3	2	3	11	Alto	31	Alto
52	3	2	2	3	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	3	3	2	3	11	Alto	32	Alto
53	3	2	2	3	10	Alto	3	2	3	3	11	Alto	3	3	2	3	11	Alto	32	Alto
54	3	2	2	3	10	Alto	2	2	3	3	10	Alto	3	3	2	3	11	Alto	31	Alto
55	3	2	2	3	10	Alto	2	2	3	3	10	Alto	3	3	3	3	12	Alto	32	Alto
56	3	2	2	3	10	Alto	2	2	3	3	10	Alto	3	3	3	3	12	Alto	32	Alto
57	2	2	2	3	9	Medio	2	2	3	3	10	Alto	3	3	3	3	12	Alto	31	Alto
58	2	2	3	3	10	Alto	2	2	3	3	10	Alto	3	3	3	3	12	Alto	32	Alto
59	2	2	3	2	9	Medio	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	33	Alto
60	2	2	3	2	9	Medio	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	33	Alto
61	2	3	3	2	10	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	2	11	Alto	33	Alto
62	2	3	3	2	10	Alto	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	2	11	Alto	32	Alto
63	2	3	3	2	10	Alto	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	33	Alto
64	2	3	3	2	10	Alto	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	33	Alto
65	2	3	3	2	10	Alto	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	33	Alto
66	3	3	3	2	11	Alto	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	34	Alto
67	3	3	3	2	11	Alto	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	34	Alto
68	3	3	2	3	11	Alto	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	34	Alto
69	3	3	2	3	11	Alto	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	34	Alto
70	3	3	2	3	11	Alto	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	34	Alto
71	3	3	2	3	11	Alto	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	34	Alto
72	3	3	2	3	11	Alto	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	34	Alto
73	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	34	Alto
74	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	35	Alto
75	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	35	Alto
76	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	35	Alto
77	2	3	2	3	10	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	35	Alto
78	2	3	3	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	35	Alto
79	2	3	3	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	35	Alto
80	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	36	Alto

81	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	36	Alto
82	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	36	Alto
83	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	36	Alto
84	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	36	Alto
85	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	36	Alto
86	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	36	Alto
87	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	36	Alto
88	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	35	Alto
89	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	35	Alto
90	3	3	2	3	11	Alto	3	3	3	3	12	Alto	3	3	3	3	12	Alto	35	Alto