

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN
ORGANIZACIONAL

Tesis

**Percepción del liderazgo directivo y desempeño
laboral de los trabajadores de la administración
técnica forestal y de fauna silvestre sierra y
selva central - Serfor Perú**

Melina Meza Ricaldi

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Asesor

Mg. James Wilfredo Huamán Gora

Dedicatoria

En memoria de mi mamá Betty que está en el cielo. Gracias mamita por todo tu apoyo y amor que en mi hicieron una persona de bien.

Agradecimiento

A Dios por permanecer en mi vida a pesar de las circunstancias difíciles.

A mis padres por haberse dedicado a mi persona y siempre estar a mi lado en los días y noches de estudio.

A las autoridades de la Institución SERFOR ATFFS – Sierra Central y Selva Central por permitirme llevar a cabo mi trabajo de investigación

Índice

Asesor	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción.....	xi
Capítulo I Planteamiento del estudio.....	12
1.1. Planteamiento y formulación del problema.....	12
1.1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.1.2. Formulación del problema.....	14
1.2. Determinación de objetivos	15
1.2.1. Objetivo general.....	15
1.2.2. Objetivos específicos.....	15
1.3. Justificación e importancia del estudio	16
1.3.1. Justificación teórica.....	16
1.3.2. Justificación práctica.....	16
1.3.3. Justificación metodológica.....	16
1.4. Limitaciones de la presente investigación	16
Capítulo II Marco teórico.....	17
2.1. Antecedentes del problema	17
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	21
2.2. Bases teóricas	24
2.2.1. Liderazgo directivo.....	24
2.2.2. Desempeño laboral.....	31
2.3. Definición de términos básicos	37
2.3.1. Liderazgo directivo.....	37
2.3.2. Consolidación de la organización.....	37
2.3.3. Modelamiento del comportamiento	37
2.3.4. Motivación a sus colaboradores	37
2.3.5. Consolidación del liderazgo.....	37
2.3.6. Generación del buen clima institucional.....	38

2.3.7. Desempeño laboral.....	38
2.3.8. Proactividad	38
2.3.9. Capacidad de servicio	38
2.3.10. Conocimientos	38
2.3.11. Diligencia en el trabajo	38
Capítulo III Hipótesis y variables	39
3.1. Hipótesis.....	39
3.1.1. Hipótesis general.	39
3.1.2. Hipótesis específicas.	39
3.2. Operacionalización de variables	40
3.2.1. Liderazgo directivo.....	40
3.2.2. Desempeño laboral.....	40
3.2.3. Matriz de operacionalización de variables.	42
Capítulo IV Metodología del estudio	44
4.1. Método, tipo y alcance de investigación	44
4.1.1. Método	44
4.1.2. Tipo	44
4.1.3. Alcance	44
4.2. Diseño de la investigación	45
4.3. Población y muestra.....	45
4.3.1. Población	45
4.3.2. Muestra	46
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	46
4.4.1. Cuestionario de evaluación del liderazgo directivo.....	46
4.4.2. Cuestionario de evaluación del desempeño laboral	47
4.5. Técnicas de análisis de datos	47
Capítulo V Resultados	48
5.1. Resultados y análisis.....	48
5.5.1. Análisis de los resultados de la variable liderazgo directivo.....	48
5.5.2. Análisis de los resultados de la variable desempeño laboral	51
5.5.3. Prueba de hipótesis	55
5.2. Discusión de resultados	73
Conclusiones.....	77
Recomendaciones	79
Referencias bibliográficas.....	80
Anexos	86

Índice de tablas

Tabla 1 Estadígrafos del liderazgo directivo de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022.	48
Tabla 2 Niveles del liderazgo directivo de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022.	49
Tabla 3 Puntuaciones en las dimensiones del liderazgo directivo según la percepción de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022.	50
Tabla 4 Percepción del liderazgo directivo de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, según género de los encuestados.	51
Tabla 5 Estadígrafos del desempeño laboral de los trabajadores de la muestra de estudio.	52
Tabla 6 Niveles del desempeño laboral de los trabajadores de la muestra de estudio.	52
Tabla 7 Dimensiones del desempeño laboral según la percepción de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022.	53
Tabla 8 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.	55
Tabla 9 Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis general...57	
Tabla 10 Tabla de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	59
Tabla 11 Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1.....	61
Tabla 12 Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 2.....	64
Tabla 13 Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 3.....	67
Tabla 14 Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 4.....	69
Tabla 15 Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 5.....	72

Índice de figuras

Figura 1 Histograma de frecuencia de los niveles del liderazgo directivo.....	49
Figura 2 Histograma de frecuencia de los niveles de desempeño laboral.....	53
Figura 3 Histograma de las puntuaciones de las dimensiones del desempeño laboral según los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022.	54
Figura 4 Diagrama de dispersión de los puntajes del liderazgo directivo y del desempeño laboral.....	58
Figura 5 Diagrama de dispersión de los puntajes de la consolidación de la organización del liderazgo directivo y del desempeño laboral.	62
Figura 6 Diagrama de dispersión de los puntajes del modelamiento del comportamiento del liderazgo directivo y el desempeño laboral.	65
Figura 7 Diagrama de dispersión de los puntajes de la motivación a sus colaboradores y el desempeño laboral	68
Figura 8 Diagrama de dispersión de los puntajes de la consolidación del liderazgo directivo y los puntajes del desempeño laboral.	70
Figura 9 Diagrama de dispersión de los puntajes de la generación del buen clima institucional del liderazgo directivo y el desempeño laboral	73

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la ATFFS – Sierra Central SERFOR – 2022. El estudio realizado corresponde al enfoque cuantitativo, del tipo de investigación básica, de alcance correlacional, con diseño descriptivo correlacional; la población estuvo conformada por 63 trabajadores de trabajadores de la ATFFS – Sierra Central SERFOR; la muestra estuvo conformada por 54 trabajadores, seleccionada por el muestreo de conglomerados unietápico; para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de evaluación del liderazgo directivo que consta de 35 ítems en la escala de Likert, validado por juicio de 3 expertos y una alta confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0,892) y el cuestionario de evaluación del desempeño laboral, que consta de 20 ítems en la escala de Likert, validado por juicio de 3 expertos y una alta confiabilidad (Alfa de Cronbach = 0,859). Los resultados encontrados muestran que los trabadores perciben el liderazgo directivo competente en un 98,1% y un desempeño laboral alto (96,3%); y que existe relación significativa, positiva alta entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Centra I- SERFOR Perú, 2022. (Rho de Spearman = 0,730 y p-valor = 0,000). En conclusión, cuando la percepción del liderazgo directivo se incrementa, también se incrementa el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central; quedando establecido la importancia que tiene el liderazgo directivo en establecer las condiciones necesarias para un desempeño óptimo de los trabajadores, contribuyendo de esta manera en alcanzar los objetivos institucionales.

Palabras clave: *Liderazgo directivo; consolidación del liderazgo; desempeño laboral.*

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between managerial leadership and job performance of workers of the ATFFS - Sierra Central SERFOR - 2022. The study corresponds to the quantitative approach, basic research type, correlational scope, with descriptive correlational design; the population consisted of 63 workers of workers of the ATFFS - Sierra Central SERFOR; the sample consisted of 54 workers, selected by one-stage cluster sampling; For data collection, the management leadership evaluation questionnaire was used, consisting of 35 items on the Likert scale, validated by the judgment of 3 experts and with a high reliability (Cronbach's Alpha = 0.892) and the work performance evaluation questionnaire, consisting of 20 items on the Likert scale, validated by the judgment of 3 experts and with a high reliability (Cronbach's Alpha = 0.859). The results found show that 98.1% of workers perceive competent managerial leadership and high job performance (96.3%); and that there is a significant, high positive relationship between managerial leadership and job performance of workers of the Technical Forestry and Wildlife Administration Sierra y Selva Central I- SERFOR Peru, 2022. (Spearman's Rho = 0.730 and p-value = 0.000). In conclusion, when the perception of managerial leadership increases, the work performance of the workers of the Technical Forestry and Wildlife Administration Sierra y Selva Central also increases; establishing the importance of managerial leadership in establishing the necessary conditions for the optimal performance of workers, thus contributing to achieving institutional objectives.

Key words: *Managerial leadership; leadership development; job performance.*

Introducción

La adecuada conducción de las organizaciones recae en manos de los directivos; ellos deben en todo momento generar un clima adecuado para guiar a los trabajadores a su cargo en el logro de los objetivos empresariales. En ese marco, el liderazgo directivo juega un papel preponderante en toda empresa, sea de índole estatal o privada.

Por otro lado, el desempeño laboral está supeditado a la motivación que tienen los trabajadores y a condiciones en que desarrollan sus labores; siendo, el más importante la influencia que ejerce el líder para que este desempeño sea el más adecuado.

El objetivo que se demuestra, en este estudio, fue determinar la relación que existe entre el Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la ATFFS – Sierra Central SERFOR – 2022; la misma que respondió a la pregunta: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central-SERFOR Perú, 2022?

El estudio, para alcanzar el objetivo, se ha estructurado en 5 capítulos. El Capítulo I, llamado Planteamiento del problema, aborda aspectos sobre el problema identificado, las preguntas y los objetivos de investigación; el Capítulo II, denominado Marco teórico, trata de los antecedentes, bases teóricas y definición de conceptos; el Capítulo III, signado como Hipótesis y variables, incluye información importante sobre las hipótesis, variables y la operacionalización; el Capítulo IV denominado Metodología del estudio, incluye el procedimiento realizado en la investigación; y, el Capítulo V, llamado Resultados, incluye información sobre los hallazgos de la investigación y su correspondiente interpretación.

La autora.

Capítulo I

Planteamiento del estudio

1.1. Planteamiento y formulación del problema.

1.1.1. Planteamiento del problema.

La Ley Forestal y de Fauna Silvestre, Ley N° 29763, en el artículo 13 crea el Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR) como organismo técnico especializado, con personería jurídica de derecho público interno y pliego presupuestal adscrito al Ministerio de Agricultura y Riego.

Dicha norma constituye al SERFOR como la Autoridad Nacional Forestal y de Fauna Silvestre encargada de promover la conservación, la protección, el incremento y el uso sostenible del patrimonio forestal y de fauna silvestre dentro del territorio nacional, integrando su manejo con el mantenimiento y mejora de los servicios de los ecosistemas forestales y otros ecosistemas de vegetación silvestre, en armonía con el interés social, económico y ambiental de la Nación; así como impulsar el desarrollo forestal, mejorar su competitividad, generar y acrecentar los recursos forestales y de fauna silvestre y su valor para la sociedad, para mejorar la calidad de vida de la población.

La Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre (ATFFS) Sierra y Selva Central tiene enormes retos como gestionar el patrimonio forestal y de fauna silvestre con estándares de calidad y servicios de clase mundial.

Sin embargo, en SERFOR se evidenció la existencia de dificultades en el desempeño laboral de los trabajadores, puesto que se aprecia a muchos colaboradores que no cumplen con sus funciones, no asumen retos, siempre dejan tareas pendientes; además, del uso ineficiente de los recursos forestales y de fauna silvestre debido a la poca identidad, escasa experiencia, pocos conocimientos, la ineficiencia por parte de los trabajadores; a todo ello, se suma la demora en los tramites documentarios creando un malestar en los usuarios. Las posibles causas de las dificultades en el desempeño laboral de los trabajadores son: falta de liderazgo directivo, falta de compromiso de los trabajadores.

El problema del desempeño laboral es abordado a nivel internacional y a nivel nacional; así, Alfaro (2021) señala que:

“En España más del 40% de los trabajadores del sector construcción no desempeñan sus labores de manera óptima, entre los factores más representantes están la falta de motivación que existe en el trabajo, las opiniones de los trabajadores no son tomadas en cuenta por el directivo, adicionalmente se debe a la poca comunicación que tienen con los superiores". (p. 9).

Por su lado, Vásquez (2018) demuestra la influencia del liderazgo de una empresa industrial en el desempeño laboral de sus trabajadores.

Además, se entiende que el líder es un individuo hábil para ejercer influencia en otros para dirigirlos y guiarlos efectivamente hacia el logro de objetivos y metas organizacionales. El líder es aquel que se constituye como un ejemplo, que posee y transfiere tal visión a los demás para alcanzar los propósitos fijados (Orr, 1998).

El líder directivo es una persona que posee altas competencias comunicacionales al tiempo que desarrolla influencia y autoridad. Es

cercano, ameno, pero también respetuoso en cuanto la jerarquía en el organigrama empresarial.

Asimismo, el liderazgo directivo “es un tipo de liderazgo cuyo rol fundamental es informar asertiva y eficazmente para que todos lo hacen y cómo lo deben hacer para poder cumplir con los objetivos planteados” (Manzanilla, 2021, p. 1).

Existe evidencia empírica de la relación entre liderazgo directivo y desempeño laboral; por ello estamos interesados en demostrar esta relación en la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú.

1.1.2. Formulación del problema.

A. Problema general.

¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022?

B. Problemas específicos.

- a) ¿Qué relación existe entre la consolidación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022?
- b) ¿Qué relación existe entre el modelamiento del comportamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022?
- c) ¿Qué relación existe entre la motivación a sus colaboradores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022?

- d) ¿Qué relación existe entre la consolidación del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022?
- e) ¿Qué relación existe entre la generación del buen clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022?

1.2. Determinación de objetivos

1.2.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la ATFFS – Sierra Central SERFOR – 2022.

1.2.2. Objetivos específicos.

- a) Establecer la relación que existe entre la consolidación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.
- b) Determinar la relación que existe entre el modelamiento del comportamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.
- c) Determinar la relación que existe entre la motivación a sus colaboradores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.
- d) Determinar la relación que existe entre la consolidación del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la

Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.

- e) Determinar la relación que existe entre la generación del buen clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.

1.3. Justificación e importancia del estudio

1.3.1. Justificación práctica.

Los resultados de la investigación brindan un panorama real de la relación directa entre las dos variables, permitiendo establecer propuestas de mejora del desempeño laboral de los trabajadores a partir de la experimentación de la variable liderazgo directivo. Una de las propuestas de mejoras está relacionada a la capacitación de los directivos en habilidades blandas.

1.3.2. Justificación metodológica.

Para medir las variables de estudio, se adecuó dos instrumentos de recolección de datos; por ende, se contribuyó a la investigación con instrumentos para medir el liderazgo directivo y el desempeño laboral, orientado para la población de estudio.

1.4. Limitaciones de la presente investigación

Una de las principales restricciones que se tuvo en el proceso de investigación fue la imposibilidad de acercamiento presencial a los trabajadores de la muestra de estudio; procediendo, entonces, a la aplicación de los instrumentos a través de medios virtuales.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Shao et al. (2022) publican el artículo científico denominado “Moderating Effects of Transformational Leadership, Affective Commitment, Job Performance, and Job Insecurity” [Efectos moderadores del liderazgo transformacional, el compromiso afectivo, el rendimiento laboral y la inseguridad laboral], cuyo objetivo es explorar los efectos mediadores del compromiso afectivo sobre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral y la inseguridad laboral. Concluyen que, el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral estaban relacionados positivamente; y, el liderazgo transformacional afecta positivamente de forma indirecta al rendimiento laboral a través del efecto intermediario del compromiso afectivo.

López-Cabarcos et al. (2022) publican el artículo científico titulado “An approach to employees’ job performance through work environmental variables and leadership behaviours” [Una aproximación al rendimiento laboral de los empleados a través de las variables del entorno laboral y los comportamientos de liderazgo]; cuyo objetivo es examinar los efectos combinados de los factores del entorno de trabajo y los comportamientos de liderazgo en el rendimiento laboral de los empleados industriales; para alcanzar el objetivo utilizan una muestra compuesta por díadas (supervisor-subordinado). Arriban a la conclusión que, el rendimiento laboral de los empleados está condicionado al liderazgo positivo.

Shin y Shin (2022), comunican a la comunidad científica su artículo titulado “The Effect of Self-Sacrifice Leadership on Social Capital and Job Performance in Hotels” [El efecto del liderazgo abnegado sobre el capital social y el rendimiento laboral en los hoteles], con el propósito de investigar la relación entre el liderazgo abnegado y el capital social o el rendimiento laboral en la industria hotelera. Los investigadores encuestaron en línea a una muestra de 371 trabajadores de hoteles de tres estrellas o más en áreas metropolitanas. Arriban a la conclusión que, el liderazgo abnegado tiene efectos positivos significativos sobre el capital social y el rendimiento laboral; es decir, el liderazgo abnegado influye de forma decisiva en el rendimiento laboral de los empleados, por lo que es necesario establecer un sistema que mejore el ambiente de trabajo.

Bryan y Vitello-Cicciu (2022) comunican a la comunidad científica el artículo denominado “Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance” [Percepciones del liderazgo auténtico de los preceptores y la autoeficacia, la satisfacción laboral y el rendimiento laboral de los estudiantes de último curso de enfermería], con el propósito de investigar la relación entre el liderazgo auténtico percibido por el preceptor y la autoeficacia, la satisfacción laboral y el rendimiento de los estudiantes de enfermería de último año. Los investigadores siguiendo los lineamiento de la investigación correlacional, con una muestra de 94 estudiantes de bachillerato y de enfermería práctica de tres escuelas diferentes, utilizando el análisis de regresión múltiple, arriban a la conclusión que, el liderazgo auténtico tiene implicaciones positivas en la percepción y la autoeficacia, la satisfacción laboral y el rendimiento de los estudiantes de enfermería, lo que podría mejorar la retención de las enfermeras.

Bhatti y Alyahya (2021) publica el artículo científico titulado “Role of leadership style in enhancing health workers job performance” [El papel del estilo de liderazgo en la mejora del rendimiento laboral del

personal sanitario], con el objetivo de “investigar los diferentes estilos de liderazgo más adecuados en el sector sanitario y los que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores sanitarios. La investigación es de carácter descriptivo, correlacional, para lo cual encuestaron a 284 trabajadores sanitarios de diferentes hospitales públicos y privados de Arabia Saudí; hicieron el análisis de regresión múltiple para comprobar la hipótesis del estudio. Concluyen que, los diferentes estilos de liderazgo, los estilos de liderazgo transformacional y multicultural influyen positivamente en el rendimiento laboral de los trabajadores sanitarios.

Toledo (2020) en el artículo científico titulado “Liderazgo Directivo y Desempeño Docente”, considerando el objetivo de generar un constructo teórico en relación al liderazgo directivo y el desempeño docente, efectúa el estudio descriptivo-correlacional, con diseño transversal no experimental, con una muestra de 5 docentes y 10 estudiantes de la Universidad Mayor de San Simón, carrera de Ingeniería Comercial, utilizando el Test de Liderazgo de Lewin y el cuestionario de satisfacción, arriba a la conclusión que existe correlación de las variables liderazgo y desempeño docente (nivel de aprobación de correlación de 40%).

Incio y Capuñay (2020) publica el artículo científico denominado “Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares”, con la finalidad de establecer la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente en instituciones particulares de la ciudad de Jaén, Los autores utilizando el diseño descriptivo correlacional, con una muestra aleatorio estratificado de 250 estudiantes y 66 docentes, utilizando dos cuestionarios llegan a demostrar que existe una relación considerablemente fuerte entre el liderazgo del director y el desempeño laboral docente.

Rossi y Rossi (2020) en su artículo científico titulado “Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en

Educación Básica Regular”, elaborado con la finalidad de efectuar un ajuste de un modelo de medida del liderazgo directivo para su aplicación en Educación Básica Regular (EBR). Los autores realizan una investigación cuantitativa con una muestra de 206 docentes, confirmando que el constructo estudiado es sólido con 4 dimensiones y 13 ítems.

Rivas y Lima (2018) en su tesis “Los efectos del liderazgo directivo sobre el desempeño de los funcionarios administrativos de la Universidad Mayor de San Andrés” sustentado en la Universidad Mayor de San Andrés, proponen como objetivo establecer los efectos del liderazgo directivo en el desempeño de los funcionarios administrativo de la Universidad Mayor de San Andrés. Los investigadores mediante el diseño correlacional, con una muestra de 125 directivos, 304 funcionarios administrativos y 3 personales de recursos humanos, concluyen que el liderazgo directivo está asociado con el desempeño de los funcionarios administrativos (Rho de Spearman = de 0,959).

Ye-Jong y Yong-Soo (2018) publican el artículo científico “The effects of the job performance perceived by social workers on the job identity-focused on the moderating effects of managerial leadership” [Los efectos del desempeño laboral percibido por los trabajadores sociales sobre la identidad laboral-centrada en los efectos moderadores del liderazgo gerencial], cuyo objetivo es “examinar el efecto del rendimiento laboral de los trabajadores sociales sobre la identidad laboral y analizar los efectos moduladores del liderazgo del director entre el rendimiento laboral y la identidad laboral”. Los investigadores aplican los instrumentos denominados escala de rendimiento laboral, escala de liderazgo directivo y escala de identidad laboral a una muestra de 341 trabajadores sociales de centros de asistencia social de la zona de Seúl y Gyeonggi-do. Concluyendo que, la identidad laboral tiene una relación positiva tanto con el rendimiento laboral como con el liderazgo directivo; y que, existe influencia significativa

($\beta = 0,333$ y $P < 0,01$) entre el rendimiento laboral para la identidad laboral y el efecto de interacción del liderazgo directivo;

Fierro et al.(2017) publican el artículo científico “Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”, con el objetivo de evaluar “la influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”. Las investigadoras utilizando la investigación cuantitativa, con el auxilio de métodos estadísticos, concluyen que “los datos obtenidos en las encuestas demuestran que existe un bajo nivel de influencia del liderazgo en función de los componentes motivación, comunicación y participación que debe poseer el líder de las áreas administrativas, esto afecta el desarrollo de las tareas administrativas, competencias y calidad del trabajo como parte del desempeño laboral”.

Carbajal y Velasco (2011) publican el artículo científico titulado “Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI”, cuyo objetivo es “conocer cuáles estilos de liderazgo de los jefes (basados en dos percepciones: auto percepción del jefe y percepción del estudiante de su jefe) favorecen o se relacionan más con el desempeño de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI”. Las investigadoras utilizando el estudio exploratorio, no experimental, mediante la utilización del instrumento CAMIN forma A y forma S, aplicada a una muestra de 143 estudiantes y 100 jefes, arriba a la siguiente conclusión: que, “en la medida en que el estudiante perciba que su jefe tiene un estilo de liderazgo múltiple (directivo, participativo, orientado a metas y considerado), su desempeño en la práctica será mejor”.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Gherzi (2022) sustenta la tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Escuela Militar de Chorrillos Crl. Francisco Bolognesi-2019”, cuyo objetivo es “determinar la relación entre las variables liderazgo directivo y desempeño docente”. El investigador utilizando la investigación cuantitativa, con diseño no experimental, descriptivo correlacional; con una población y muestra de 74 docentes, mediante la aplicación de un cuestionario de 24 ítems que mide las dos variables, con índice de fiabilidad de Alfa de Cronbach y validado por juicio de expertos; arriba a la conclusión que “existe una relación positiva moderada entre las variables: liderazgo directivo y desempeño docente, arrojando un coeficiente de correlación de 0,738 frente a $p < 0,05$ ”.

Ibérico (2021) presenta y sustenta la tesis “El liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-sucursal Pucallpa, 2018”, con el objetivo de “determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa, 2018”. El investigador mediante el diseño descriptivo correlacional, no experimental, con una muestra poblacional de 30 individuos a quienes se aplicó dos cuestionarios, concluye que existe una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0,497) entre las variables (p -valor = 0,005).

Lara (2021) sustenta la tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna- 2019”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el Centro de Idiomas. La investigadora considerando los parámetros de la investigación básica, en el nivel es correlacional, con una muestra de 50 docentes, utilizando como instrumento el cuestionario; arriba a la conclusión que existe relación directa y moderada entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, puesto que se obtuvo un valor de Rho = 0,476 y un valor de $p = 0,000$.

Alfaro (2021) en la tesis “Liderazgo directivo y desempeño laboral en la empresa Diseco S.A.C., Tarapoto – 2020”, sustentada en la Universidad César Vallejo, propone como objetivo establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en la empresa Diseco S.A.C.: El investigador utilizando el tipo de investigación básica y guiado por el diseño no experimental, descriptiva correlacional, con una población y muestra de 30 colaboradores y mediante dos cuestionarios, arriba a la conclusión que no existe relación significativa entre las variables liderazgo directivo y desempeño laboral (Rho Spearman de $-0,159$).

Susanibar (2020) sustenta la tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho” con la finalidad de optar el grado académico de doctor. La investigadora mediante el diseño descriptivo correlacional, con la utilización de dos cuestionarios aplicado a una muestra de 20 docentes de la especialidad de educación primaria, arriba a la conclusión que la percepción del liderazgo directivo se asocia notablemente con el desempeño docente.

Yucra (2018) presenta la tesis “Liderazgo y desempeño laboral de funcionario del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay – 2018”, a la Universidad César Vallejo. El autor siguiendo los lineamientos de la investigación básica en el nivel correlacional, mediante el diseño descriptivo correlacional, aplicando un cuestionario estructurado a una muestra de 51 servidores administrativos, arriba a la conclusión que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral (Rho de Spearman = $0,773$).

Obando (2018) sustenta la tesis “Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018”, en la Universidad César Vallejo, con el propósito de

determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores. El autor siguiendo los lineamientos de la investigación básica, en el nivel correlacional, con diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 53 trabajadores, a quienes se les administró dos cuestionarios, arriba a la conclusión siguiente: existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores (r de Pearson = 0,596).

Purizaca y Sánchez (2018) sustentan la tesis “Liderazgo directivo y desempeño laboral de los docentes en las instituciones adventistas de la Asociación Peruana Central Sur, periodo, 2017”, cuyo objetivo es “encontrar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de las distintas instituciones educativas Asociación Peruana Central del Sur, periodo-2017”. Los investigadores siguiendo la ruta cuantitativa, con diseño descriptivo correlacional, no experimental; con una población de 120 docentes de las distintas instituciones la APC-Sur; utilizando el cuestionario del Estilo de liderazgo directivo y el cuestionario SEDD para el desempeño laboral del docente; concluyendo que el liderazgo directivo está relacionado de manera significativa e inversamente proporcional al desempeño laboral (Rho de Spearman = -0,548 y valor de $p = 0,000$); por ende, a mayor nivel de liderazgo directivo menor nivel de desempeño laboral .

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo directivo.

A. Definición.

Existe muchas formas de definir al liderazgo directivo, pero en todas ellas se puede identificar los siguientes componentes: El liderazgo es un proceso; el liderazgo implica influencia hacia otras personas; el liderazgo ocurre en grupos o instituciones; el liderazgo implica objetivos comunes o empresariales. Por ende, el

“leadership is a process whereby an individual influences a group of individuals to achieve a common goal” [El liderazgo es un proceso por el que un individuo influye en un grupo de individuos para lograr un objetivo común] (Northouse, 2019, p. 43)

Además, el liderazgo directivo consiste en “la capacidad de influir en los demás, en las actitudes conductas y habilidades de dirigir, orientar, motivar, vincular, integrar y optimizar el quehacer de las personas y grupos para lograr los objetivos deseados” (Madrigal, 2011) (Citado por Córdova et al., 2021, p. 235)

En cualquier ámbito empresarial, el liderazgo se debe entender como una relación entre los miembros de un determinado grupo de personas, en la que unas personas tienen la capacidad de influir en otras personas para que internalicen como propios objetivos, actitudes y valores, y trabajen para lograrlos. (Hogg y Vaughan, 2012)

Por ello, el liderazgo:

“Representa un conjunto combinado de competencias claves que debe tener todo gestor, competencias que han sido adecuadamente identificadas y desarrolladas para bien de su organización. Un gestor es a la vez líder (liderazgo directivo) cuando logra que sus colaboradores se comprometan voluntariamente y toman parte decidida con la acción, cumpliendo a cabalidad y con eficiencia sus funciones, pero convencidos de que sus esfuerzos les permitirán alcanzar los objetivos y metas, definidos claramente en la etapa de planificación”. (Rossi, 2013, p. 4)

Puesto que, el líder ejerce influencia en sus colaboradores, tendientes a un cambio en la realidad y se alcancen resultados relacionados a los objetivos compartidos (Hellriegel, 2005).

En síntesis, el liderazgo directivo es la influencia del director o líder de tal manera que el resto internalice los objetivos institucionales y se esfuerce en alcanzarlos.

B. Teorías del liderazgo.

a) Teoría del Gran Hombre.

Entre sus representantes se tiene a Carlyle (1993), quien postula que la historia de la humanidad se fundamenta en las acciones realizadas por personalidades de gran influencia; quienes haciendo uso de su carisma, sabiduría y tacto político moldean. (Leon y Díaz, 2019)

Otro representante es Adair (2002), quien identifica y documenta las enseñanzas de insignes personajes de la historia, como modelos para los futuros líderes. (Leon y Díaz, 2019)

A la teoría del Gran Hombre se le critica porque unos cuantos individuos no pueden decidir la historia de la humanidad.

b) Teoría de los rasgos.

Esta teoría surge en el siglo XX, se fundamenta en “el líder nace, no se hace”. El planteamiento consiste en conocer los rasgos de las personas líderes (personalidad y características físicas o intelectuales) que los diferencian de los que no son líderes; es decir, “leadership traits were studied to determine what made certain people great leaders” [se estudiaron los rasgos de liderazgo para determinar qué hacía que ciertas personas fueran grandes líderes] (Northouse, 2019, p. 64).

Se pensaba que las personas nacían con estos rasgos y que sólo los verdaderos líderes lo tenían. Los investigadores estaban interesados en conocer los rasgos específicos que diferenciaban claramente a los líderes de sus seguidores. (Northouse, 2019)

c) Teoría del comportamiento.

La teoría del comportamiento del liderazgo hace énfasis en el comportamiento del líder. Al respecto, Northouse (2019) señala que:

“The behavioral approach focuses exclusively on what leaders do and how they act. In shifting the study of leadership to leader behaviors, the behavioral approach expanded the research of leadership to include the actions of leaders toward followers in various contexts”. [El enfoque conductual se centra exclusivamente en lo que hacen los líderes y en cómo actúan. Al trasladar el estudio del liderazgo a los comportamientos de los líderes, el enfoque conductual amplió la investigación del liderazgo para incluir las acciones de los líderes hacia los seguidores en diversos contextos]. (p. 136)

Se lograron identificar dos tipos de conductas: conductas de tarea y conductas de relación. Las primeras facilitan y conllevan al logro de los objetivos; y, las segundas, permiten sentirse cómodos consigo mismos y con los demás, dentro de la situación en que se encuentran. (Northouse, 2019)

d) Teoría de la contingencia o situacional.

El enfoque situacional se centra en el liderazgo en diversas situaciones. es decir, diferentes situaciones demandan diferentes tipos de liderazgo. Es decir, para ser un líder eficaz es necesario que adapte su estilo a las exigencias de las diferentes situaciones. Para tal efecto, es necesario movilizar la dimensión directiva y la dimensión de apoyo, las mismas que deben aplicarse adecuadamente en una determinada situación. (Northouse, 2019)

e) Teoría del camino-objetivo

La teoría del camino-objetivo, llamado también teoría de la influencia, analiza la forma de motivación de los líderes a sus seguidores hacia el logro de los objetivos designados; por ende, mejorar el rendimiento y la satisfacción de los seguidores. Para ello, se debe enfatizar en la relación entre el estilo del líder y las características de los seguidores y el entorno organizativo. (Northouse, 2019)

f) Teoría de las relaciones.

La teoría de las relaciones, denominada también teoría del intercambio entre líderes y miembros. Trata al liderazgo como un proceso basado en las interacciones entre líderes y seguidores. (Northouse, 2019).

Al interior de esta teoría encontramos al liderazgo transaccional (transacción o intercambio entre el líder y sus seguidores) y el liderazgo transformacional (liderazgo ideal, que inspira a sus seguidores para alcanzar objetivos; los seguidores desarrollan la habilidad de dirección) (Giraldo y Naranjo, 2014).

C. Estilos.

Existen diversos estilos de liderazgo directivo; pero, no existen estilos puros, tampoco excluyentes unos de otros, existiendo un predominio de uno de ellos (Pedraja-Rejas et al., 2016). A continuación, detallamos algunas características de los estilos más conocidos:

- a) *Liderazgo unidireccional*, se centraliza la toma de decisiones en el líder.
- b) *Liderazgo democrático*, los miembros del grupo colaboran y participan en la toma de decisiones.

- c) *Liderazgo laissez faire*, el líder permite que las decisiones y acciones sea responsabilidad de los colaboradores.
- d) *Liderazgo transaccional*, establecimiento de intercambio entre el líder y colaboradores, estableciendo premios y castigos relacionados al rendimiento.
- e) *Liderazgo distribuido*, es colegiado y participativo otorgando autonomía y responsabilidad a los colaboradores.
- f) *Liderazgo transformacional*, fundamentados en la ética y principios morales, además de ser participativo; se propugna el cambio de la organización.

C. Dimensiones.

a) Consolidación de la organización.

El liderazgo directivo busca satisfacer las necesidades laborales de sus colaboradores, encaminando los esfuerzos hacia metas comunes, además considera las siguientes características: trabajo en equipo, solución a los problemas de forma práctica, toma de decisiones acertadas y adaptación al cambio. (Sáenz, 2015)

Por ende, la consolidación o afianzamiento de la organización se constituye en una tarea del líder, la misma que se consigue a través de la influencia que ejerce en sus colaboradores; para ello debe procurar la satisfacción de necesidades laborales; trabajar con miras de alcanzar metas y objetivos de la organización; debe ser capaz de comunicación de ideas en forma clara y pertinente; su actuar debe estar siempre orientado a la solución de problemas; la toma de decisiones debe ser en forma oportuna y adecuada a cada circunstancia; además debe involucrar a sus colaboradores al trabajo en equipo; y, siempre atendiendo a las

di versas situaciones que ocurren en el entorno, para poder adaptar sus acciones a esas circunstancias.

b) Modelamiento del comportamiento.

El ejercicio del liderazgo directivo se concretiza mediante la práctica de valores, el respeto mutuo, trato justo; consolidándose en ejemplo a seguir. (Sáenz, 2015)

Es decir, el líder debe mostrar, en todo momento, un comportamiento digno de ser imitado y emulado por sus seguidores. Este hecho genera la autoridad moral.

c) Motivación a sus colaboradores.

El líder directivo comparte y contagia su entusiasmo, su compromiso y sus aspiraciones relacionados con la empresa. (Sáenz, 2015). Puesto que, “for the leader, the imperative is to use a leadership style that best meets followers’ motivational needs”. [Para el líder, es imperativo utilizar un estilo de liderazgo que satisfaga mejor las necesidades de motivación de los seguidores] (Northouse, 2019, p. 199).

Además, ser un líder con habilidades humanas significa ser sensible a las necesidades y motivaciones de los demás y tener en cuenta las necesidades de los demás en la toma de decisiones. (Northouse, 2019)

d) Consolidación del liderazgo.

El líder ejerce el liderazgo logrando que los colaboradores se comprometan con los objetivos institucionales, consolidando la identidad institucional, solucionando los problemas de sus colaboradores y practicando la escucha activa. Es decir, generar acciones que conlleven a la consolidación del liderazgo a través de la percepción de los colaboradores.

e) Generación del buen clima institucional.

La generación de un ambiente de confianza es necesario para el ejercicio del liderazgo directivo, fundamentado en la confianza, el buen trato y el respeto mutuo.

Clima institucional “se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo” (Calcina, 2014, p. 24).

Entonces, es tarea de todo líder la generación de un clima institucional que conlleve al logro de los objetivos con la colaboración eficaz de sus colaboradores.

2.2.2. Desempeño laboral.

A. Definición.

El desempeño laboral es un constructo que despierta el interés de muchos investigadores, especialmente por quienes estudian el comportamiento organizacional. Pues se utiliza de manera indistinta con estas otras categorías: la productividad y la eficacia de los trabajadores. En tanto, se entiende por desempeño laboral al “conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja” (Murphy, 1990: 79) (Citado por Gabini, 2018, p. 27)

Por ende, el desempeño laboral permite conocer el éxito de la empresa, en relación a la productividad demostrada en determinado periodo de tiempo; es decir, la estimación del éxito de una empresa depende del logro de sus actividades y objetivos laborales (Robbins y Coulter, 2010).

Koopmans et al. (2011) adoptan la definición siguiente:

Campbell: "behaviors or actions that are relevant to the goals of the organization". Three notions accompany this definition: (1) work performance should be defined in terms of behavior rather than results, (2) work performance includes only those behaviors that are relevant to the organization's goals, and (3) work performance is multidimensional. As distinguishing between behavior and results can be difficult, others have included results in their definition of work performance. [Campbell: "comportamientos o acciones que son relevantes para los objetivos de la organización". Esta definición va acompañada de tres nociones: (1) el rendimiento laboral debe definirse en términos de comportamiento y no de resultados, (2) el rendimiento laboral incluye sólo aquellos comportamientos que son relevantes para los objetivos de la organización, y (3) el rendimiento laboral es multidimensional. Como distinguir entre comportamiento y resultados puede ser difícil, otros han incluido los resultados en su definición de rendimiento laboral]. (p. 856)

En síntesis, el desempeño laboral son las acciones que realizan los colaboradores para el cumplimiento de metas previamente planificadas. La suma de los esfuerzos individuales contribuye al logro de los objetivos de la organización.

B. Teorías.

Escobedo y Quiñonez (2020) precisan las teorías que explican la relación entre la motivación, la satisfacción y el desempeño laboral, que se exponen a continuación:

a) Teoría de la equidad.

Según esta teoría el desempeño laboral está asociado a la percepción del trabajador sobre el trato que recibe. En

reciprocidad, se obtiene lealtad, actitudes de buena voluntad y mayor eficacia en su desempeño. Esta teoría se fundamenta en el equilibrio entre el trato que reciben los colaboradores y el desempeño de estos. (Klingner y Nabaldian, 2002).

b) Teoría de las expectativas.

Según esta teoría la percepción de satisfacción de los empleados, genera mejor desempeño laboral con otros; es decir, la percepción subjetiva del colaborador sobre su peculiar forma de realizar su trabajo conlleva a desarrollar comportamientos positivos a su desempeño, incentivados por los resultados de su desempeño. (Escobedo y Quiñones, 2020)

c) Teoría de la finalidad o de las metas.

De acuerdo a esta teoría, el grado de desempeño de los colaboradores está relacionado al objetivo o meta que espera lograr mediante el desarrollo de una determinada labor. Es decir, “los colaboradores persiguen intencionalmente un objetivo o meta a través de la realización de la tarea, donde se involucra cierto nivel de esfuerzo y esto determina el grado de su desempeño” (Escobedo y Quiñones, 2020, p. 23)

C. Evaluación de desempeño laboral

Chiavenato (2009) precisa que la evaluación del desempeño es emitir un juicio de valor sistemática del proceder de una persona frente a las actividades que realiza, así como los objetivos y los resultados que debe lograr. “Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización”. (p. 247)

Los objetivos de la evaluación de desempeño son, por un lado, evaluar el rendimiento actual de los colaboradores en habilidades

que le permita a la organización tener la ventaja competitiva, que incluye capacitaciones; por otro, el mejoramiento del desempeño; además, para decidir el incremento de salarios, ascensos y traslados; y, brindar información importante para la adecuada toma de decisiones. (Gómez et al. 2016, Rodríguez, 2007, Valera, 2011)

Además, Chiavenato (2009) señala que, “la evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo” (p. 245).

Mediante la evaluación se estima las competencias que una persona moviliza en la realización de una tarea, tendiente a aportar positivamente al negocio de la organización.

Un sistema de evaluación del desempeño con fundamentos sólidos permite evaluar y ejecutar el reclutamiento, selección y orientación en la empresa, de tal manera que sirva para los propósitos de la organización.

Por otro lado, los métodos de evaluación de desempeño, más utilizados por el evaluador son los siguientes: (Chiavenato, 2009)

Autoevaluación de desempeño.

A través de este método se solicita al empleado efectuar un análisis introspectivo de sus propias características de desempeño laboral. Cada colaborados formula sus propias metas y objetivos, para que periódicamente su desempeño sea valorado en base a ellos. (Chiavenato, 2009)

Evaluación de 90°.

Es la evaluación que realiza el supervisor o gerente a sus subordinados. Es la evaluación tradicional. No siempre cumple con los estándares y confiabilidad exigida.

Comités de evaluación.

Los comités de evaluación los integran varios supervisores, las evaluaciones realizadas por los comités tienen

el que se consideren varios evaluadores tiene la ventaja de evitar problemas como el sesgo propio del uso de un solo evaluador, asimismo permite que se tomen en cuenta diferentes facetas del desempeño de un trabajador.

Evaluación de 180°

La evaluación de 180° incluye a los pares y, eventualmente, a los clientes en la evaluación de desempeño laboral.

Evaluación de 360°.

Este tipo de evaluación comprende el contexto externo que rodea a la persona evaluada. Es una evaluación circular que se realiza por todos los sujetos que interactúan con el colaborador a evaluar: el jefe inmediato, el mismo colaborador (autoevaluación), sus pares y los subalternos. Se considera como una evaluación muy compleja e intimidante para los evaluados por la cantidad de retroalimentación que reciben. (Chiavenato, 2017)

Evaluación de 720°

La evaluación de 720° consiste en volver a aplicar la evaluación de 360°; es decir, hacer dos evaluaciones de 360°. El tiempo de aplicación puede ser después de 3 o 6 meses. (Chiavenato, 2017)

D. Dimensiones

Las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes:

a) Proactividad.

Se entiende por proactividad a la actitud que asumen los colaboradores frente a las actividades que realiza, debiendo hacerla con iniciativa, con propuestas de mejora y capacidad inmediata de respuesta. Es decir, “una actitud hacia la innovación para la mejora de las actividades/procesos dentro del ámbito de sus labores, así como a mostrarse dispuesto a resolver los problemas que se presentan en el día a día y esforzarse por brindar más de lo esperado” (Boada, 2019, p. 42).

b) Capacidad de servicio.

La capacidad de servicio consiste en la respuesta que tiene el colaborador para realizar sus actividades laborales con fiabilidad, empatía y prontitud en cumplir lo encargado; por ende, es “parte del perfil de puesto exige la capacidad de empatizar con los usuarios y de mostrar trato amable y cordial, comprendiendo sus necesidades sin dificultad” (Boada, 2019, p. 42).

c) Conocimientos.

Esta dimensión está relacionada al conjunto de conocimientos teóricos y prácticos que debe ser de dominio del colaborador. Además, también debe demostrar uso eficiente de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).

Los conocimientos específicos del puesto y las destrezas para el uso de herramientas de trabajo son indispensables para que los colaboradores puedan realizar las tareas encomendadas.

d) Diligencia en el trabajo.

Es la capacidad fundamental de los colaboradores para mantener la actitud de alerta en todo momento, así como realizar

su trabajo en concordancia de las normas, con responsabilidad, puntualidad y trato amable, siempre coordinando con las autoridades de la empresa. (Boada, 2019)

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Liderazgo directivo

El liderazgo es la capacidad de ejercer influencia en las otras personas para encaminar sus actitudes, conductas y habilidades hacia objetivos institucionales.

2.3.2. Consolidación de la organización

El liderazgo directivo busca satisfacer las necesidades laborales de sus colaboradores, encaminando los esfuerzos hacia metas comunes, además considera las siguientes características: trabajo en equipo, solución a los problemas de forma práctica, toma de decisiones acertadas y adaptación al cambio.

2.3.3. Modelamiento del comportamiento

El ejercicio del liderazgo directivo se concretiza mediante la práctica de valores, el respeto mutuo, trato justo; consolidándose en ejemplo a seguir.

2.3.4. Motivación a sus colaboradores

El líder directivo comparte y contagia su entusiasmo, su compromiso y sus aspiraciones relacionados con la empresa

2.3.5. Consolidación del liderazgo

El líder directivo ejerce el liderazgo logrando que los colaboradores se comprometan con los objetivos institucionales, consolidando la identidad institucional, solucionando los problemas de sus colaboradores y practicando la escucha activa.

2.3.6. Generación del buen clima institucional

La generación de un ambiente de confianza es necesario para el ejercicio del liderazgo directivo, fundamentado en la confianza, el buen trato y el respeto mutuo

2.3.7. Desempeño laboral

Es el comportamiento de los colaboradores tendientes al alcanzar efectivamente los objetivos establecido por la empresa.

2.3.8. Proactividad

Es la actitud de los trabajadores hacia la innovación para la mejora de las actividades/procesos dentro del ámbito de sus labores, así como a mostrarse dispuesto a resolver los problemas que se presentan en el día a día y esforzarse por brindar más de lo esperado.

2.3.9. Capacidad de servicio

Capacidad de servicio: Capacidad de adaptarse a las necesidades del cliente, así como de empatizar con los usuarios y de mostrar trato amable y cordial, comprendiendo sus necesidades sin dificultad.

2.3.10. Conocimientos

Es la capacidad para entender y recordar la información. Conocimiento de las normas de seguridad y legislación pertinente a las labores, así como para el uso eficaz de herramientas y tecnologías de seguridad.

2.3.11. Diligencia en el trabajo

Es el cuidado en el desempeño de sus labores. Presentación adecuada del trabajador y cumplimiento de las normas de trabajo, así como el horario laboral.

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general.

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas.

- Existe relación directa entre la consolidación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.
- Existe relación directa entre el modelamiento del comportamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.
- Existe relación directa entre la motivación a sus colaboradores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.
- Existe relación directa entre la consolidación del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración

Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.

- Existe relación directa entre la generación del buen clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.

3.2. Operacionalización de variables

3.2.1. Liderazgo directivo.

A. Definición conceptual.

El liderazgo directivo conlleva a que los colaboradores se comprometen voluntariamente y toman parte decidida con la acción, cumpliendo a cabalidad y con eficiencia sus funciones, pero convencidos de que sus esfuerzos les permitirán alcanzar los objetivos y metas, definidos claramente en la etapa de planificación. (Rossi, 2013)

B. Definición operacional.

El liderazgo directivo se medirá considerando sus dimensiones consolidación de la organización, modelamiento del comportamiento, motivación a sus colaboradores, consolidación del liderazgo y generación del buen clima institucional; utilizando la escala ordinal y con el instrumento denominado: Cuestionario de evaluación del liderazgo directivo.

3.2.2. Desempeño laboral.

A. Definición conceptual.

Desempeño laboral son las acciones relevantes que realizan los colaboradores con la finalidad de alcanzar los objetivos de la organización. (Campbell).

B. Definición operacional.

El desempeño laboral se medirá a través de sus dimensiones: proactividad, capacidad de servicio, conocimientos y diligencia en el trabajo; para ello se utilizará la escala ordinal y con el instrumento denominado: Cuestionario de evaluación del desempeño laboral.

3.2.3. Matriz de operacionalización de variables.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
VARIABLE 2 Liderazgo directivo	El liderazgo directivo conlleva a que los colaboradores se comprometen voluntariamente y toman parte decidida con la acción, cumpliendo a cabalidad y con eficiencia sus funciones, pero convencidos de que sus esfuerzos les permitirán alcanzar los objetivos y metas, definidos claramente en la etapa de planificación. (Rossi, 2013)	El liderazgo directivo se medirá considerando sus dimensiones consolidación de la organización, modelamiento del comportamiento, motivación a sus colaboradores, consolidación del liderazgo y generación del buen clima institucional; utilizando la escala ordinal y con el instrumento denominado: Cuestionario de evaluación del liderazgo directivo.	Consolidación de la organización	Satisfacción de necesidades laborales	Escala ordinal	Cuestionario de evaluación del liderazgo directivo
				Metas		
				Comunicación de ideas		
				Solución de problemas		
				Toma de decisiones		
				Trabajo en equipo		
				Adaptación a los cambios		
			Modelamiento del comportamiento	Valores morales		
				Imagen personal		
				Modelo a seguir		
				Hábitos		
				Plan de vida		
			Motivación a sus colaboradores	Entusiasmo		
				Visión de persona		
			Consolidación del liderazgo	Compromiso de los colaboradores		
				Necesidades de los colaboradores		
				Solución de problemas		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
				Escucha activa		
			Generación del buen clima institucional	Trato adecuado		
				Ambiente de confianza		
VARIABLE 1 Desempeño laboral	Desempeño laboral son las acciones relevantes que realizan los colaboradores con la finalidad de alcanzar los objetivos de la organización. (Campbell).	El desempeño laboral se medirá a través de sus dimensiones: proactividad, capacidad de servicio, conocimientos y diligencia en el trabajo; para ello se utilizará la escala ordinal y con el instrumento denominado: Cuestionario de evaluación del desempeño laboral.	Proactividad	Iniciativa	Escala ordinal	Cuestionario de evaluación del desempeño laboral
				Búsqueda de oportunidades de mejora		
				Capacidad de respuesta		
			Capacidad de servicio	Fiabilidad		
				Empatía		
				Capacidad de respuesta		
			Conocimientos	Conocimientos específicos del puesto		
				Destreza para el uso de herramientas de trabajo		
			Diligencia en el trabajo	Cumplimiento del horario laboral		
				Presentación		
				Cumplimiento cuidadoso de indicaciones		

Capítulo IV

Metodología del estudio

4.1. Método, tipo y alcance de investigación

4.1.1. Método

El método de investigación que se utilizó, en el proceso investigativo, es el método científico, que “es el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba o verificación de hipótesis” (F. G. Arias, 2012, p. 19).

Asimismo, se empleó el método correlacional, que a decir de Hernández et al. (2014) “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (p. 157). En este caso, se estableció la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral.

4.1.2. Tipo

La investigación se ejecutó bajo los parámetros de la investigación básica; este tipo de investigación sirve de base teórica para otras investigaciones, su finalidad es la producción de teorías. (J. L. Arias, 2020)

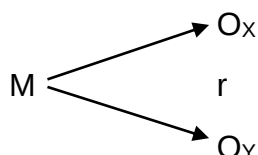
4.1.3. Alcance

Esta investigación tuvo el alcance correlacional; cuyo propósito es conocer la relación o asociación existe entre las variables liderazgo directivo y el desempeño laboral. Al respecto Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) dicen que en estas investigaciones se miden las variables y su relación en términos estadísticos.

4.2. Diseño de la investigación

Para el presente estudio se seleccionó el diseño no experimental, transversal, prospectivo y descriptivo correlacional; es decir, el estudio no fue experimental, no se hizo modificaciones en la realidad, se aplicaron los instrumentos en un tiempo único; es prospectivo porque una vez establecido el inicio del estudio siguió hacia adelante en el tiempo hasta arribar a las conclusiones (Veiga et al., 2008). Además, el diseño fue descriptivo correlacional, porque se describió a cada una de las variables y luego se estableció la relación entre ellas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El diagrama del diseño es el siguiente:



Donde:

M = Muestra.

O_x = Medición de la variable liderazgo directivo.

O_y = Medición de la variable desempeño laboral.

r = relación entre las variables.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por 63 trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central – SERFOR Perú.

4.3.2. Muestra

La muestra de la investigación estuvo compuesta por 54 trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central – SERFOR Perú.

Se utilizó la técnica de muestreo por conglomerados monoetápico estratificado; estableciendo que los conglomerados de la región sierra y selva conformen la muestra; en cada conglomerado se consideró 27 trabajadores. Además, el tamaño de la muestra se calculó con el 5% de porcentaje de error y un nivel de confianza de 95%.

Los criterios de inclusión fueron:

- a) Trabajadores con más de un año de tiempo de servicios en la empresa.
- b) Trabajadores con cualquier condición laboral: nombrados, CAS y locación de servicios.

Los criterios de exclusión fueron:

- a) Trabajadores recientemente contratados, con menos de un año de servicios.
- b) Trabajadores que no aceptan el consentimiento informado.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta con sus instrumentos denominados:

4.4.1. Cuestionario de evaluación del liderazgo directivo.

El instrumento para medir la variable liderazgo directivo consta de 35 ítem en la escala de Likert, con respuestas cuya alternativa va desde nunca hasta siempre.

La validez de contenido se estableció mediante el juicio de 3 expertos.

El coeficiente alfa de Cronbach, calculado de la prueba piloto es 0,892.

4.4.2. Cuestionario de evaluación del desempeño laboral

Para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la muestra de estudio, se adecuó el instrumento Cuestionario de evaluación del desempeño laboral, que consta de 20 ítem en la escala de Likert.

La validez de contenido se instituyó mediante el juicio de 3 expertos.

El coeficiente alfa de Cronbach, calculado de la prueba piloto es 0,859.

4.5. Técnicas de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó las técnicas de la estadística descriptiva. Para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba paramétrica t de Pearson. Todo el con el auxilio del software SPSS 25.

Capítulo V

Resultados

5.1. Resultados y análisis

5.5.1. Análisis de los resultados de la variable liderazgo directivo

Los resultados de la aplicación del cuestionario de evaluación del liderazgo directivo a la población muestral de trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú del año 2022, a continuación, se muestran:

Tabla 1

Estadísticos del liderazgo directivo de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022.

Estadísticos		
Liderazgo directivo		
N	Válido	54
	Perdidos	0
Media		163,78
Desviación estándar (s)		12,328
Asimetría (As)		-0,926
Curtosis (Cu)		0,167
Mínimo (Min)		127
Máximo (Max)		175

Fuente: Aplicación del instrumento sobre liderazgo directivo.

En la tabla 1 se aprecia que el puntaje promedio de la percepción del liderazgo directivo es: la media aritmética es 163,78; de una escala de 35 a 175, con una baja dispersión ($s = 124,32$) en las puntuaciones. La distribución de los puntajes de la percepción del liderazgo directivo de los trabajadores de la muestra encuestados presenta un sesgo negativo,

es decir un sesgo a la izquierda ($As=-0,926$) de la puntuación promedio (173,7) y la deformación vertical ($Cu=0,167$) indica que los puntajes corresponden a un modelo platicúrtico; es decir, una dispersión de los datos en relación al promedio.

Tabla 2

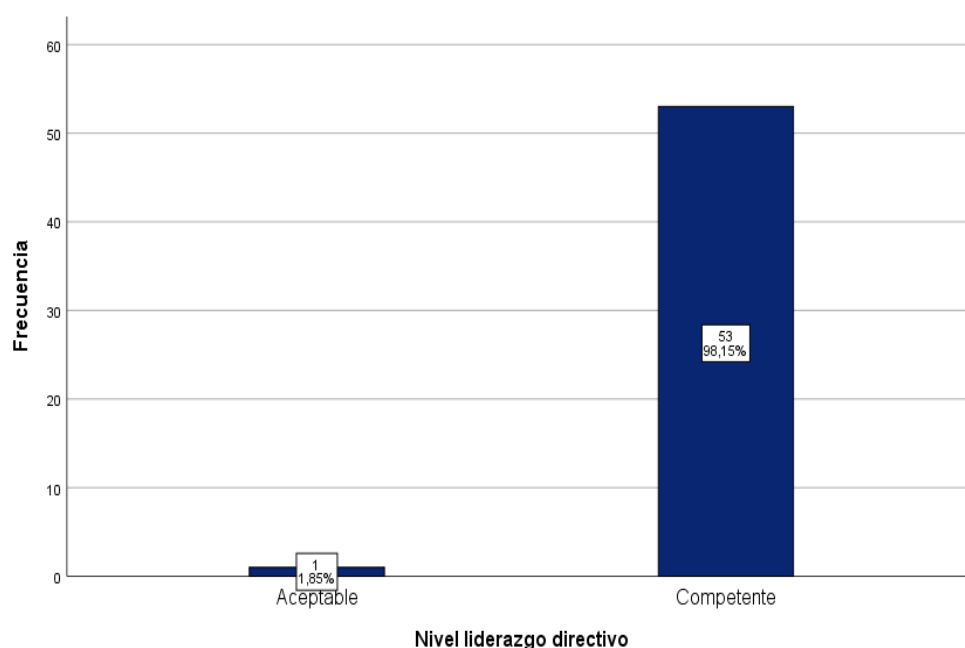
Niveles del liderazgo directivo de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022.

Niveles	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	35 - 77	0	0
Aceptable	78 - 133	1	1,9
Competente	134 -175	53	98,1
Total		54	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre liderazgo directivo.

Figura 1

Histograma de frecuencia de los niveles del liderazgo directivo.



Fuente: Aplicación del cuestionario de evaluación del liderazgo directivo

En la tabla 2 y figura 1, se observa que casi la totalidad de encuestados (98,1 %) tiene n la percepción que el liderazgo directivo se encuentra en el nivel competente; y, solamente el 1,9% señala que se encuentra en el nivel aceptable.

Tabla 3

Puntuaciones en las dimensiones del liderazgo directivo según la percepción de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022.

Niveles	Dimensiones									
	Consolidación de la organización		Modelamiento del comportamiento		Motivación a sus colaboradores		Consolidación del liderazgo		Generación del buen clima institucional	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aceptable	0	0	1	1,9	9	16,7	5	9,3	5	9,3
Competente	54	0	53	98,1	45	83,3	49	90,7	49	90,7
Total	54	100	54	100	54	100	54	100	54	100

Fuente: Aplicación del instrumento sobre liderazgo directivo

Los resultados encontrados de las dimensiones evaluadas del liderazgo directivo según la percepción de los trabajadores son: en la dimensión consolidación de la organización todos los encuestados (100%) perciben que es competente. En la dimensión modelamiento del comportamiento, el 98,1% percibe que es competente; y, el 1,9% percibe que es aceptable. Sobre la dimensión motivación a sus colaboradores, para el 83,3 el director de la empresa, en esta dimensión lo perciben como competente; y, para el 9,3% es percibida como aceptable. Para el 90,7% de los encuestados el director de la empresa consolida el liderazgo de manera competente; solamente el 9,3 % percibe que esta consolidación del liderazgo es aceptable. Y, sobre la generación del clima institucional, el 90,7% percibe que es competente; y, el 9,3% percibe que es aceptable.

Tabla 4

Percepción del liderazgo directivo de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, según género de los encuestados.

Niveles	Género de los trabajadores					
	Femenino		Masculino		Total	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0
Aceptable	0	0	1	1,9	1	1,9
Competente	12	22,2	41	75,9	53	98,1
Total	12	22,2	42	77,8	54	100

En la tabla precedente se observa que los varones en un 75,9% dicen que el director de la empresa tiene un liderazgo competente; mientras que el 22,2% de las mujeres afirman lo mismo.

5.5.2. Análisis de los resultados de la variable desempeño laboral

Los resultados de la aplicación del cuestionario de evaluación de evaluación del desempeño laboral a la muestra de estudio de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú del año 2022, se muestran en las siguientes tablas y figuras:

Tabla 5

Estadígrafos del desempeño laboral de los trabajadores de la muestra de estudio.

Estadísticos		
Desempeño laboral		
N	Válido	54
	Perdidos	0
Media		90,96
Desviación estándar (s)		8,538
Asimetría (As)		-0,700
Curtosis (Cu)		-0,106
Mínimo (Min)		66
Máximo (Max)		100

Fuente: Aplicación del instrumento sobre desempeño laboral.

En la tabla 5, se aprecia la percepción de los trabajadores sobre el desempeño laboral: el promedio es de 90,96 en desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022, de una escala de 20 a 100; con una baja dispersión ($s = 8,538$). La distribución de los puntajes del desempeño laboral de los trabajadores encuestados presenta un sesgo negativo; es decir, un sesgo a la izquierda ($As = -0,700$) de la puntuación promedio (90,96) y la deformación vertical ($Cu = -0,106$) indica que los puntajes corresponden a un modelo platicúrtico, lo que indica que existe una fuerte dispersión de los datos en relación al promedio.

Tabla 6

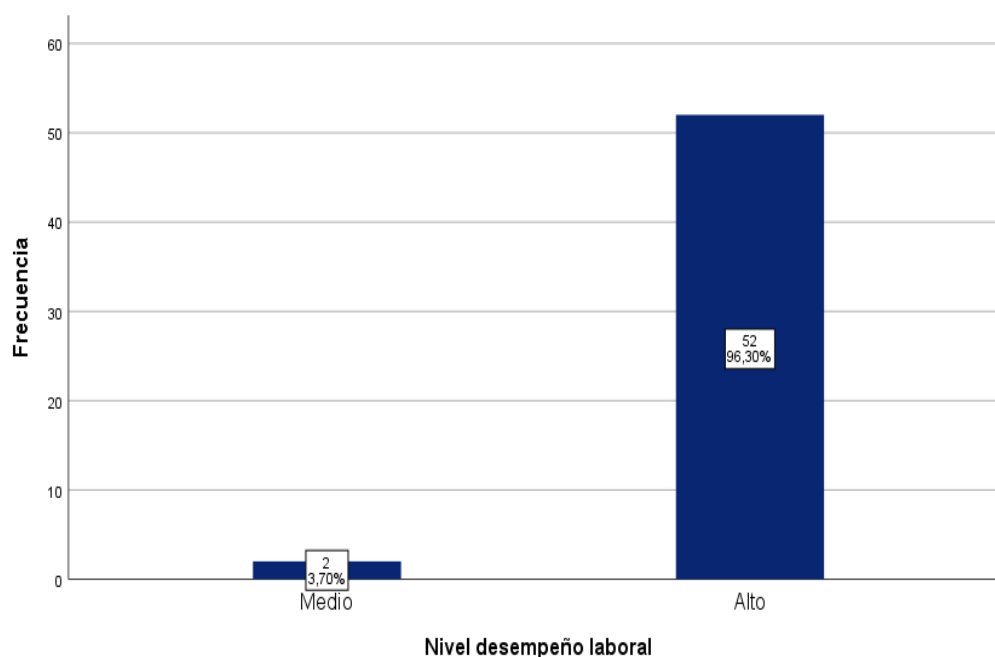
Niveles del desempeño laboral de los trabajadores de la muestra de estudio.

Niveles	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20 - 45		
Medio	46 - 75	2	3,7
Alto	76 - 100	52	96,3
Total		54	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre desempeño laboral.

Figura 2

Histograma de frecuencia de los niveles de desempeño laboral.



Fuente: Aplicación del cuestionario de evaluación de desempeño laboral.

En la tabla 6 y figura 2, se observa que el 96,3 % (52) de encuestados percibe que el desempeño laboral de los trabajadores se encuentra en el nivel alto; mientras que el 3,7% (2) percibe que el desempeño se encuentra en el nivel medio.

Tabla 7

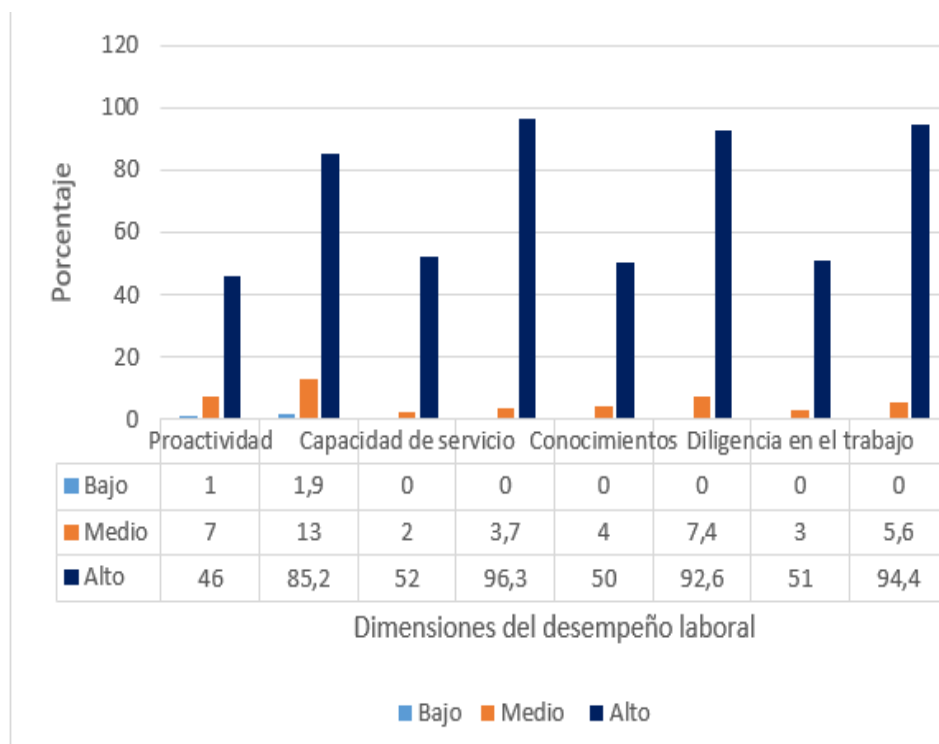
Dimensiones del desempeño laboral según la percepción de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022.

Niveles	Dimensiones del desempeño laboral							
	Proactividad		Capacidad de servicio		Conocimientos		Diligencia en el trabajo	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Bajo	1	1,9	0	0	0	0	0	0
Medio	7	13,0	2	3,7	4	7,4	3	5,6
Alto	46	85,2	52	96,3	50	92,6	51	94,4
Total	54	100	54	100	54	100	54	100

Fuente: Aplicación del instrumento sobre desempeño laboral.

Figura 3

Histograma de las puntuaciones de las dimensiones del desempeño laboral según los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022.



Fuente: Aplicación del cuestionario de evaluación de desempeño laboral.

En la tabla precedente, se muestran los resultados encontrados de las dimensiones evaluadas del desempeño laboral, según la percepción de los trabajadores: en la dimensión proactividad, el 85,2% de los encuestados perciben que la proactividad del trabajadores es alta; en la dimensión capacidad de servicio, según la percepción de los encuestados se tiene que un 96,3% de los trabajadores se ubican en el nivel alto; en la dimensión conocimientos, el 92,6% de los encuestados perciben que se encuentran en el nivel alto; y, en la dimensión diligencia en el trabajo, se percibe que se ubica en el nivel alto (94,4%).

5.5.3. Prueba de hipótesis

A. Prueba de normalidad de la variable liderazgo directivo.

a. Formulación de las hipótesis Nula (H_0) y Alterna (H_1).

H_0 : Los datos de la variable liderazgo directivo y desempeño laboral provienen de la distribución normal.

H_1 : Los datos de la variable liderazgo directivo y desempeño laboral no provienen de la de la distribución normal.

b. Cálculo de la prueba de normalidad con el SPSS.

Tabla 8

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	0,192	54	0,000
Desempeño laboral	0,160	54	0,001
Liderazgo directivo + Desempeño laboral	0,264	108	0,000

Fuente: Análisis de datos con el SPSS.

c. Regla de decisión

Si el p-valor $\geq 0,05$ se acepta la H_0 .

Si el p-valor $< 0,05$ se acepta la H_1 .

d. Conclusión estadística.

En la variable liderazgo directivo: Se acepta H_1 , debido a que 0,000 (p-valor) $< 0,05$ se acepta que los datos de la variable liderazgo directivo no provienen de una distribución normal.

En la variable desempeño laboral. Se acepta H_1 , porque 0,001 (p-valor) $< 0,05$; entonces se acepta que los datos de la variable

desempeño laboral no provienen de una curva de distribución normal.

En ambas variables (liderazgo directivo + desempeño laboral). Se acepta H_1 , porque $0,000$ (p-valor) $< 0,05$; entonces se acepta que los datos de las variables (liderazgo directivo + desempeño laboral) no provienen de una curva de distribución normal.

Por tanto, para un 95% de confianza se asevera que las variables liderazgo directivo ($0,000$) y desempeño laboral ($0,001$) no provienen de una distribución normal, ya que el p-valor es menor a α ($0,05$); por ende, se debe utilizar una prueba no paramétrica como la Rho de Spearman en la prueba de hipótesis.

B. Contrastación de la hipótesis general.

La contrastación de hipótesis se realiza utilizando la prueba Rho de Spearman, siguiendo el ritual de significancia estadística:

a) Hipótesis de investigación (H_i).

Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022.

b) Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alterna (H_1).

H_0 = No existe correlación entre los puntajes del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022.

H_0 : $\rho = 0$

H_1 = Existe correlación entre los puntajes del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la

$$H_1: \rho \neq 0$$

- c) *Establecimiento el nivel de significancia.* El nivel de significancia es: $\alpha = 0,05 = 5\%$.
- d) *Elección del estadístico de prueba.* El estadístico de prueba elegida es la Rho de Spearman, debido a que las dos variables no provienen de una distribución normal.
- e) *Cálculo de prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman con el SPSS.*

Tabla 9

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis general.

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	0,730**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	54

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

- f) *Lectura del p-valor.* Con ayuda de programa SPSS se estima y se da lectura al p-valor de la Rho de Spearman.

$$p\text{-valor} < 0,05.$$

- g) *Regla de decisión.* La decisión que se toma está en función a p-valor:

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Pero, si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

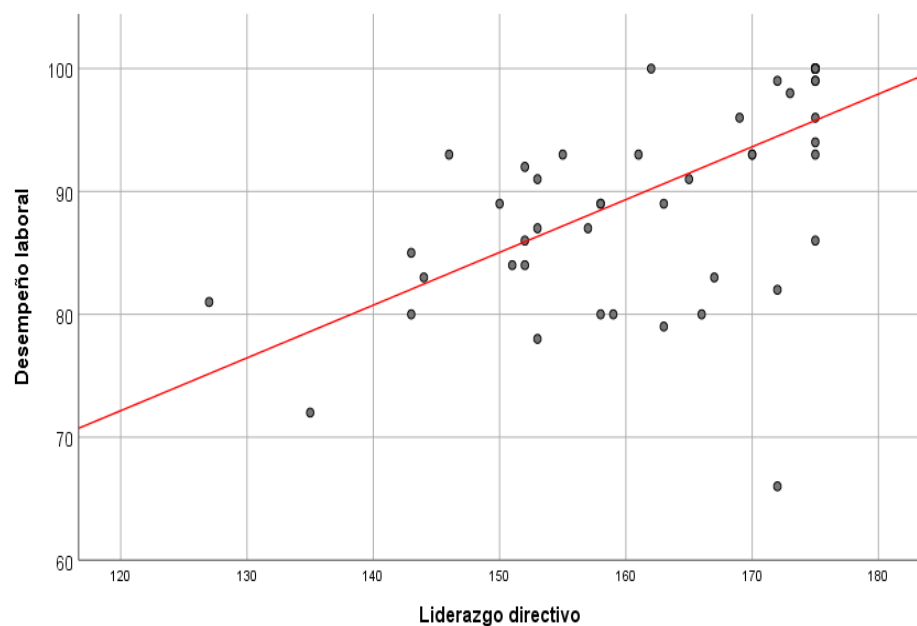
- h) *Conclusión estadística.* Para un 95% de nivel de confianza se

asevera que existe correlación entre los puntajes del liderazgo directivo y los puntajes del desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022; ya que, el coeficiente de correlación (0,730) es positiva alta, debido a que el p-valor (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha=5\%$), afirmando que:

- ✓ *A mayor liderazgo directivo mayor desempeño laboral.*
- ✓ *A menor liderazgo directivo menor desempeño laboral.*

Figura 4

Diagrama de dispersión de los puntajes del liderazgo directivo y del desempeño laboral.



Fuente: Prueba de hipótesis.

C. Prueba de normalidad de las dimensiones del liderazgo directivo.

a. Formulación de las hipótesis Nula (H_0) y Alternativa (H_1).

H_0 : Los datos de las dimensiones de la variable liderazgo directivo provienen de una distribución normal.

H_1 : Los datos de las dimensiones de la variable liderazgo directivo no provienen de la de la distribución normal.

b. Cálculo de la prueba de normalidad con el SPSS.

Tabla 10

Tabla de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Dimensiones del liderazgo directivo	Estadístico	gl	Sig.
Consolidación de la organización	0,204	54	0,000
Modelamiento del comportamiento	0,221	54	0,000
Motivación a sus colaboradores	0,288	54	0,000
Consolidación del liderazgo	0,265	54	0,000
Generación del buen clima institucional	0,439	54	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Análisis de datos con el SPSS.

c. Regla de decisión

Si el p-valor $\geq 0,05$ se acepta la H_0 .

Si el p-valor $< 0,05$ se acepta la H_1 .

d. Conclusión estadística.

En las dimensiones de la variable liderazgo directivo: Se acepta H_1 , debido a que $0,000$ (p-valor) $< 0,05$ se acepta que los datos de las dimensiones de variable liderazgo directivo no provienen de una distribución normal.

Además, de la tabla 9 se desprende que los datos de la variable desempeño laboral no provienen de una distribución normal.

Por tanto, para un 95% de confianza se asevera que los datos de las dimensiones de la variable liderazgo directivo ($0,000$) y

desempeño laboral (0,001) no provienen de una distribución normal, ya que el p-valor es menor a α (0,05), se debe utilizar una prueba no paramétrica, en este caso se utiliza la Rho de Spearman en la prueba de hipótesis.

D. Contrastación de la hipótesis específica H_1 .

La contrastación de hipótesis se realiza utilizando la prueba no paramétrica Rho de Spearman, siguiendo el ritual de significancia estadística:

a) Hipótesis de investigación.

Existe relación directa entre la consolidación de la organización del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.

b) Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alterna (H_1).

H_0 = No existe correlación entre la consolidación de la organización del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.

$H_0: \rho = 0$

H_1 = Existe correlación entre la consolidación de la organización del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.

$H_1: \rho \neq 0$

c) Establecimiento el nivel de significancia. El nivel de significancia es: $\alpha = 0,05 = 5\%$.

d) *Elección del estadístico de prueba.* El estadístico de prueba elegida es la Rho de Spearman, debido a que las dos variables no provienen de una distribución normal.

e) *Cálculo de prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman con el SPSS.*

Tabla 11

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1.

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Consolidación de la organización del liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	0,737**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	54

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

f) *Lectura del p-valor.* Con ayuda de programa SPSS se estima y se da lectura al p-valor de la Rho de Spearman.

p-valor < 0,05.

g) *Regla de decisión.* La decisión que se toma está en función a p-valor:

Si p-valor < 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Pero, si p-valor ≥ 0,05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

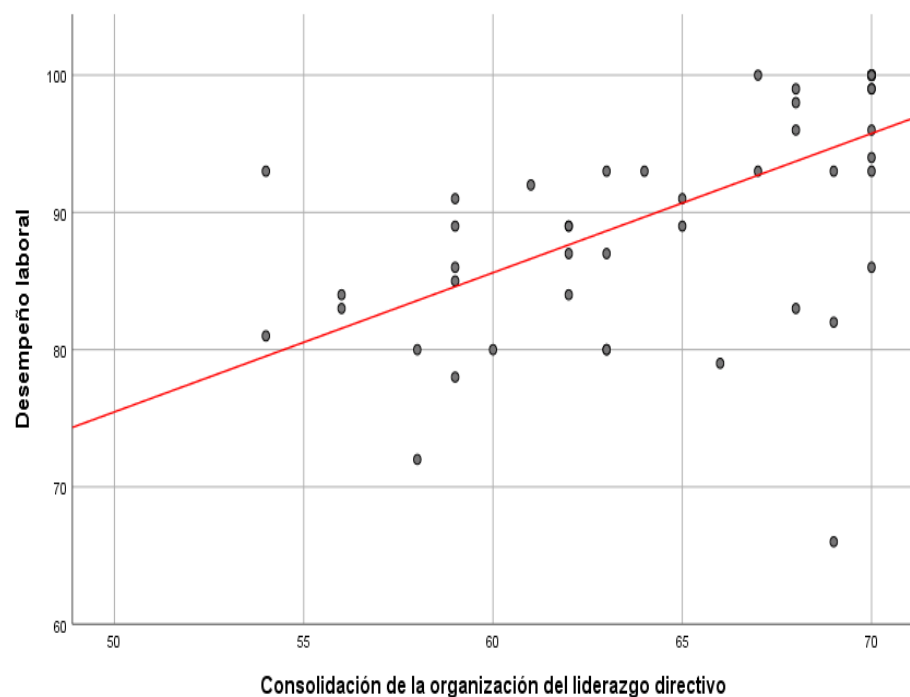
h) *Conclusión estadística.* Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación entre los puntajes de la consolidación de la organización del liderazgo directivo y los puntajes del desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022; ya que, el coeficiente de

correlación (0,737) es positiva alta, debido a que el p-valor (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha=5\%$), afirmando que:

- ✓ *A mayor consolidación de la organización del liderazgo directivo mayor desempeño laboral.*
- ✓ *A menor consolidación de la organización del liderazgo directivo menor desempeño laboral.*

Figura 5

Diagrama de dispersión de los puntajes de la consolidación de la organización del liderazgo directivo y del desempeño laboral.



Fuente: Prueba de hipótesis.

E. Contrastación de la hipótesis específica H₂.

La contrastación de hipótesis se realiza utilizando la prueba no paramétrica Rho de Spearman, siguiendo el ritual de significancia estadística:

a) Hipótesis de investigación (H_2).

Existe relación directa entre el modelamiento del comportamiento del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022

b) Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alterna (H_2).

H_0 = No existe correlación entre el modelamiento del comportamiento del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.

$H_0: \rho = 0$

H_2 = Existe correlación entre el modelamiento del comportamiento del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.

$H_1: \rho \neq 0$

c) Establecimiento el nivel de significancia. El nivel de significancia es: $\alpha = 0,05 = 5\%$.

d) Elección del estadístico de prueba. El estadístico de prueba elegida es la Rho de Spearman, debido a que las dos variables no provienen de una distribución normal.

e) Cálculo de prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman con el SPSS.

Tabla 12

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 2.

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Modelamiento del comportamiento del liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	0,607**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	54

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

f) *Lectura del p-valor.* Con ayuda de programa SPSS se estima y se da lectura al p-valor de la Rho de Spearman.

p-valor < 0,05.

g) *Regla de decisión.* La decisión que se toma está en función a p-valor:

Si p-valor < 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Pero, si p-valor $\geq$ 0,05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

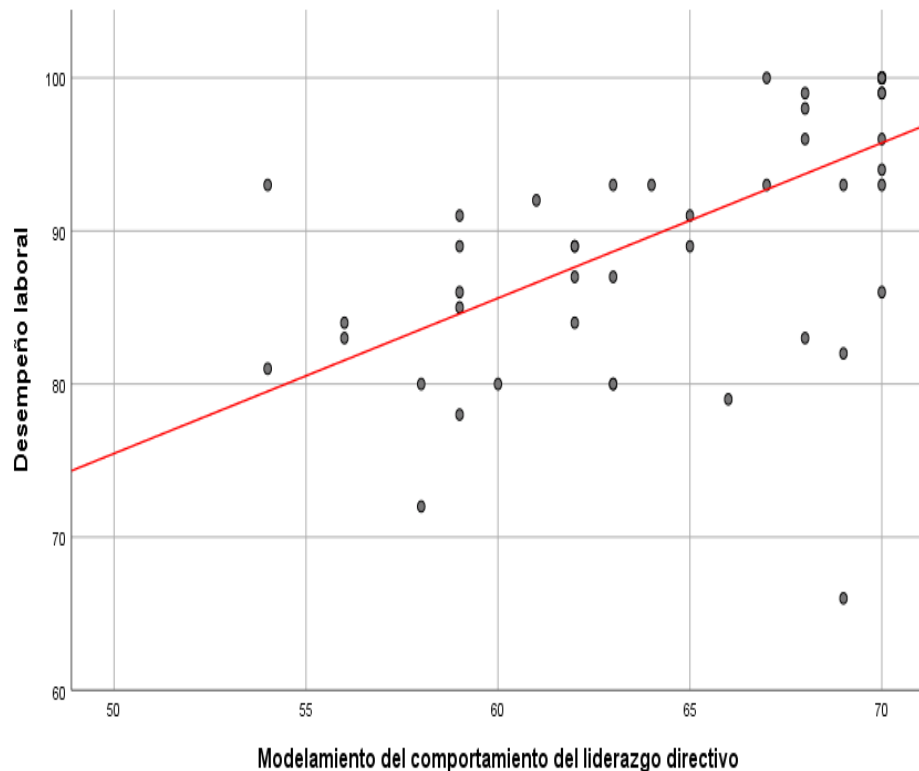
h) *Conclusión estadística.* Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación entre los puntajes del modelamiento del comportamiento del liderazgo directivo y los puntajes del desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022; ya que, el coeficiente de correlación (0,607) es positiva moderada, debido a que el p-valor (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha=5\%$), afirmando que:

✓ *A mayor modelamiento del comportamiento del liderazgo directivo mayor desempeño laboral.*

- ✓ *A menor el modelamiento del comportamiento del liderazgo directivo menor desempeño laboral.*

Figura 6

Diagrama de dispersión de los puntajes del modelamiento del comportamiento del liderazgo directivo y el desempeño laboral.



Fuente: Prueba de hipótesis.

F. Contrastación de la hipótesis específica H₃.

La contrastación de hipótesis se realiza utilizando la prueba no paramétrica Rho de Spearman, siguiendo el ritual de significancia estadística:

a) Hipótesis de investigación.

Existe relación directa entre la motivación a sus colaboradores del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de

la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.

b) Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alterna (H_1).

H_0 = No existe correlación entre la motivación a sus colaboradores del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.

$H_0: \rho = 0$

H_1 = Existe correlación entre la motivación a sus colaboradores del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.

$H_1: \rho \neq 0$

c) Establecimiento el nivel de significancia. El nivel de significancia es: $\alpha = 0,05 = 5\%$.

d) Elección del estadístico de prueba. El estadístico de prueba elegida es la Rho de Spearman, debido a que las dos variables no provienen de una distribución normal.

e) Cálculo de prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman con el SPSS.

Tabla 13

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 3.

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación a sus colaboradores del liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	0,668**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	54

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

- f) *Lectura del p-valor.* Con ayuda de programa SPSS se estima y se da lectura al p-valor de la Rho de Spearman.

p-valor < 0,05.

- g) *Regla de decisión.* La decisión que se toma está en función a p-valor:

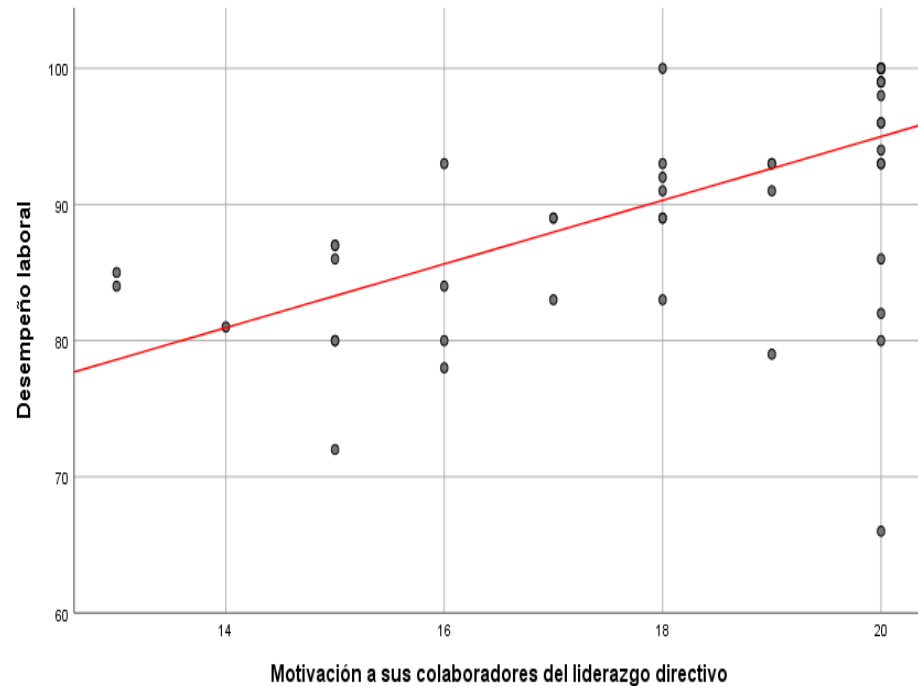
Si p-valor < 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Pero, si p-valor $\geq$ 0,05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

- h) *Conclusión estadística.* Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación entre los puntajes de la motivación a sus colaboradores del liderazgo directivo y los puntajes del desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central-SERFOR Perú, 2022; ya que, el coeficiente de correlación (0,668) es positiva moderada, debido a que el p-valor (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha=5\%$), afirmando que:

- ✓ *A mayor motivación a sus colaboradores del liderazgo directivo mayor desempeño laboral.*
- ✓ *A menor motivación a sus colaboradores del liderazgo directivo menor desempeño laboral.*

Figura 7

Diagrama de dispersión de los puntajes de la motivación a sus colaboradores y el desempeño laboral



Fuente: Prueba de hipótesis.

G. Contrastación de la hipótesis específica H_4 .

La contrastación de hipótesis se realiza utilizando la prueba no paramétrica Rho de Spearman, siguiendo el ritual de significancia estadística:

a) Hipótesis de investigación.

Existe relación directa entre la consolidación del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.

b) Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alterna (H_1).

H_0 = No existe correlación entre la consolidación del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración

Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central
- SERFOR Perú, 2022.

$$H_0: \rho = 0$$

H_1 = Existe correlación entre la consolidación del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central
- SERFOR Perú, 2022.

$$H_1: \rho \neq 0$$

- c) *Establecimiento el nivel de significancia.* El nivel de significancia es: $\alpha = 0,05 = 5\%$.
- d) *Elección del estadístico de prueba.* El estadístico de prueba elegida es la Rho de Spearman, debido a que las dos variables no provienen de una distribución normal.
- e) *Cálculo de prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman con el SPSS.*

Tabla 14

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 4.

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Consolidación del liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	0,618**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	54

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

- f) *Lectura del p-valor.* Con ayuda de programa SPSS se estima y se da lectura al p-valor de la Rho de Spearman.

$$p\text{-valor} < 0,05.$$

- g) *Regla de decisión.* La decisión que se toma está en función a p-

valor:

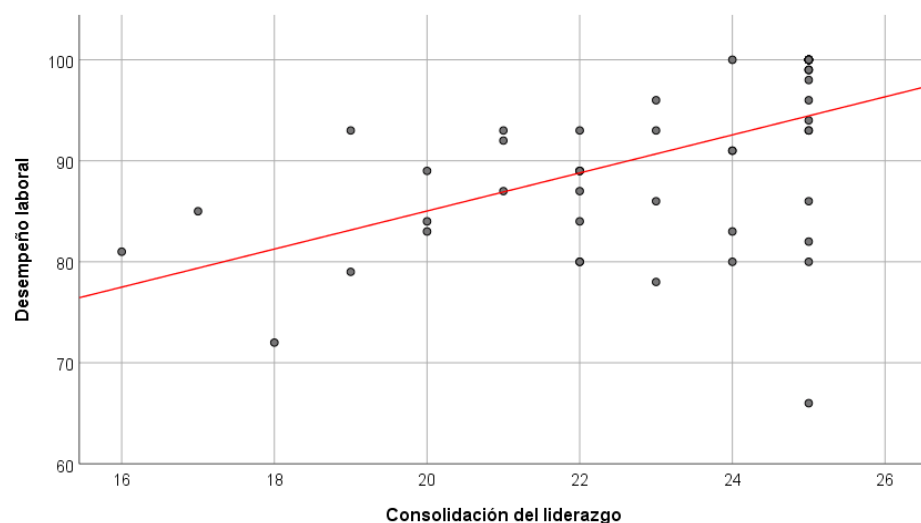
Si $p\text{-valor} < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Pero, si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

h) *Conclusión estadística.* Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación entre los puntajes de la consolidación del liderazgo directivo y los puntajes del desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022; ya que, el coeficiente de correlación (0,618) es positiva moderada, debido a que el p-valor (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha=5\%$), afirmando que:

- ✓ *A mayor consolidación del liderazgo directivo mayor desempeño laboral.*
- ✓ *A menor consolidación del liderazgo directivo menor desempeño laboral.*

Figura 8

Diagrama de dispersión de los puntajes de la consolidación del liderazgo directivo y los puntajes del desempeño laboral.



Fuente: Prueba de hipótesis.

D. Contrastación de la hipótesis específica H₅.

La contrastación de hipótesis se realiza utilizando la prueba no paramétrica Rho de Spearman, siguiendo el ritual de significancia estadística:

a) Hipótesis de investigación.

Existe relación directa entre la generación del buen clima institucional del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.

b) Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alterna (H_5).

H_0 = No existe correlación entre la generación del buen clima institucional del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.

$H_0: \rho = 0$

H_5 = Existe correlación entre la generación del buen clima institucional del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.

$H_5: \rho \neq 0$

c) Establecimiento el nivel de significancia. El nivel de significancia es: $\alpha = 0,05 = 5\%$.

d) Elección del estadístico de prueba. El estadístico de prueba elegida es la Rho de Spearman, debido a que las dos variables no provienen de una distribución normal.

e) *Cálculo de prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman con el SPSS.*

Tabla 15

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 5.

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Consolidación de la organización del liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	0,479**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	54

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

f) *Lectura del p-valor.* Con ayuda de programa SPSS se estima y se da lectura al p-valor de la Rho de Spearman.

p-valor < 0,05.

g) *Regla de decisión.* La decisión que se toma está en función a p-valor:

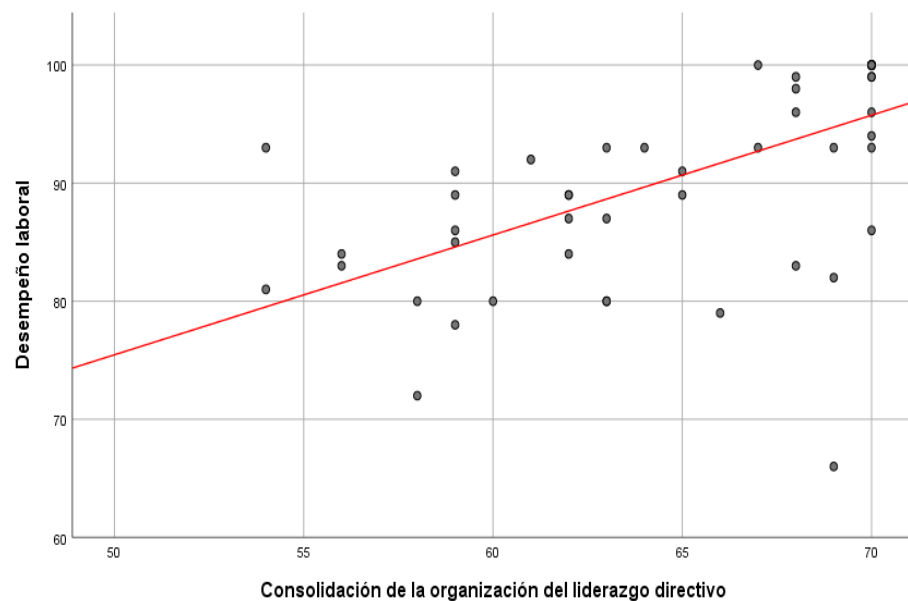
Si p-valor < 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Pero, si p-valor $\geq$ 0,05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

h) *Conclusión estadística.* Para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación entre los puntajes de la generación del buen clima institucional del liderazgo directivo y los puntajes del desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central-SERFOR Perú, 2022; ya que, el coeficiente de correlación (0,479) es positiva moderada, debido a que el p-valor (0,000) es menor al nivel de significancia ($\alpha=5\%$), afirmando que:

- ✓ *A mayor generación del buen clima institucional del liderazgo directivo mayor desempeño laboral.*
- ✓ *A menor generación del buen clima institucional del liderazgo directivo menor desempeño laboral.*

Figura 9

Diagrama de dispersión de los puntajes de la generación del buen clima institucional del liderazgo directivo y el desempeño laboral



Fuente: Prueba de hipótesis.

5.2. Discusión de resultados

El papel que cumple el liderazgo directivo frente a diversas acciones que realizan sus colaboradores es decisiva, en la búsqueda de alcanzar los objetivos institucionales; más aún, cuando se trata del desempeño laboral. Por ello, el principal resultado encontrado es la relación significativa, positiva alta, entre liderazgo directivo y desempeño laboral (Rho de Spearman = 0,730 y p-valor = 0,000); lo que implica que a mayor liderazgo directivo mayor desempeño laboral. Este hecho se explica porque el liderazgo directivo es la capacidad que influye en las otras personas para que realicen de manera voluntaria acciones orientadas a los objetivos deseados por la empresa. (Madrigal, 2011) (Citado por Córdova et al., 2021). Además, la influencia del líder en sus colaboradores

conlleva a alcanzar mejores resultados relacionados a objetivos compartidos en una institución (Hellriegel, 2005).

Estos resultados son reforzados por Shao et al. (2022), puesto que demuestran que el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral están relacionados positivamente; ende, el liderazgo en cualesquiera de sus formas conlleva a un mejor rendimiento laboral; por ello, López-Cabarcos et al. (2022) al examinar los efectos combinados de factores del entorno de trabajo y los comportamientos de liderazgo en el rendimiento laboral de los empleados en muestra compuesta por díadas (supervisor-subordinado), confirman que el rendimiento laboral de los empleados está condicionado al liderazgo positivo. De igual manera, Shin y Shin (2022), a través de una encuesta a 371 trabajadores de hoteles de tres estrellas aseveran que el liderazgo abnegado tiene efectos positivos significativos sobre el rendimiento laboral, llegando a sugerir el establecimiento de un sistema para mejorar el ambiente de trabajo.

En la misma línea, Bryan y Vitello-Cicciu (2022) el liderazgo auténtico tiene implicaciones positivas en la percepción y la autoeficacia del rendimiento laboral de los estudiantes de enfermería; además, Bhatti y Alyahya (2021) mediante la investigación descriptivo correlacional sostienen que los diferentes estilos de liderazgo influyen positivamente en el rendimiento laboral de los trabajadores sanitarios. Mientras que Toledo (2020) en su estudio con diseño descriptivo correlacional enfatiza que existe correlación entre el liderazgo y el desempeño docente con un nivel de aprobación de correlación de 40%; dentro del mismo grupo poblacional, Incio y Capuñay (2020) demuestran que existe relación considerablemente fuerte entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral docente. En ese grupo poblacional se tienen muchas investigaciones que demuestran la asociación significativa entre las variables en estudio.

Los estudios de Rivas y Lima (2018) establecen la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los funcionarios administrativos (Rho de Spearman = 0,959); lo que implica una relación de interdependencia, entre ambas variables. Asimismo, Ye-Jong y Yong-Soo (2018) con una muestra de 341 trabajadores sociales de la zona de Seúl y Gyeonggi-do, en un estudio relacional, concluyen que existe influencia significativa ($\beta = 0,333$ y $P < 0,01$) entre el rendimiento

laboral y el liderazgo directivo; en el mismo camino se encuentran los aportes de Carbajal y Velasco (2011) quienes manifiestan que los estilos de liderazgo de los jefes favorecen (se relacionan) al desempeño laboral de los estudiantes en práctica; es decir, “en la medida que la percepción del estudiante que su jefe tiene un estilo de liderazgo múltiple (directivo, participativo, orientado a metas y considerado), es mejor su desempeño en la práctica.

Siguiendo la misma línea que los anteriores investigadores, Gherzi (2022) determina la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente aseverando que existe una relación positiva moderada entre ambas variables ($r = 0,738$ frente a $p < 0,05$); asimismo, Ibérico (2021) en su estudio con diseño descriptivo correlacional precisa que existe correlación positiva moderada entre las el liderazgo directivo y el desempeño laboral (Rho de Spearman = 0,497 y p-valor = 0,005); Lara (2021) también encuentra una relación positiva y moderada entre el liderazgo directivo y el desempeño docente (Rho = 0,476 y p-valor = 0,000). Lo mismo que afirma, Susanibar (2020) cunado asevera que la percepción del liderazgo directivo se asocia notablemente con el desempeño docente.

Yucra (2018) establece la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral (Rho de Spearman = 0,773) mediante una investigación correlacional; de la misma manera, Obando (2018) sentencia que existe relación entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores (r de Pearson = 0,596).

Por otro lado, Alfaro (2021) precisa que no existe relación significativa entre las variables liderazgo directivo y desempeño laboral (Rho Spearman de $-0,159$); aspecto que sería menester de indagación, porque de acuerdo a la literatura revisada, se demuestra la existencia de una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral. De igual manera, Purizaca y Sánchez (2018) demuestra que el liderazgo directivo está relacionado de manera significativa e inversamente proporcional al desempeño laboral (Rho de Spearman = $-0,548$ y valor de $p = 0,000$). Y, Fierro et al. (2017) comunican que existe un bajo nivel de influencia del liderazgo en el desempeño laboral

(motivación, comunicación y participación que debe poseer el líder de las áreas administrativas), afectando a las tareas administrativas.

Respecto a la relación entre la consolidación de la organización del liderazgo directivo y el desempeño laboral se puede aseverar que existe una relación significativa, positiva alta; debido a que en la medida que el líder propicia la consolidación de la organización en términos de identidad, compromiso, mayor va a ser el desempeño de las personas identificadas con los objetivos institucionales.

Sobre la relación del modelamiento del comportamiento del liderazgo directivo y el desempeño laboral, se establece una relación significativa, positiva moderada; entendiendo que en la medida que el líder demuestra un comportamiento muy adecuado y digno de ser imitado o modelado, los desempeños laborales también estarán orientados en esa línea.

La motivación a sus colaboradores del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores se encuentran relacionados entre sí en forma significativa, positiva moderada; porque cuanto más motivados se encuentren los colaboradores mejores serán sus desempeños.

El líder que genera un buen clima institucional necesariamente va a propiciar mejor desempeño laboral en sus colaboradores; por ello, se aprecia que esta relación es significativa, positiva moderada; estableciéndose que a mayor generación del buen clima institucional del liderazgo directivo mayor desempeño laboral de los colaboradores.

Una de las limitaciones del estudio fue la selección de la muestra de estudio, que debido a la pandemia que se vive y a las medidas de bio seguridad que se debe respetar en las interacciones con las personas, no se pudo establecer un muestreo aleatorio estratificado; además, no se pudo encuestar a toda la población. Por ello, se sugiere la realización de estudios con mayor cantidad de muestras, para ampliar el poder de generalización de los resultados.

Conclusiones

1. Entre del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022, existe una relación significativa, positiva alta (Rho de Spearman = 0,730 y p-valor = 0,000), lo que significa, cuando el liderazgo directivo está orientada a la consolidación de la organización, modelamiento de su comportamiento, motivación permanente a sus colaboradores, utilización de estrategias para consolidar su liderazgo, así como la generación de un buen clima institucional, se incrementa el desempeño laboral; es decir, a mayor liderazgo directivo mayor desempeño laboral de los trabajadores.
2. Existe relación significativa, positiva alta (Rho de Spearman = 0,737 y p-valor = 0,000) entre la consolidación de la organización promovida por el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022; es decir, cuando la organización está consolidada de manera adecuada gracias a la intervención del líder, mayor es el desempeño laboral de los trabajadores.
3. Existe relación significativa, positiva moderada (Rho de Spearman = 0,607 y p-valor = 0,000) entre el modelamiento del comportamiento del líder directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022; lo que implica que, en la medida que el líder es un modelo a seguir y con sus comportamientos genera autoridad moral, se ve incrementada el desempeño laboral de sus seguidores.
4. Existe relación significativa, positiva moderada (Rho de Spearman = 0,668 y p-valor = 0,000) entre la motivación a sus colaboradores del líder directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022; en tal

sentido, la motivación a sus seguidores que realiza el líder en cada una de sus intervenciones posibilita un mayor desempeño laboral en los trabajadores.

5. Existe relación significativa, positiva moderada (Rho de Spearman = 0,618 y p -valor = 0,000) entre la consolidación del liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022; puesto que, cuando más sólido es el ejercicio del liderazgo directivo en la empresa, se incrementa el desempeño laboral de los seguidores.
6. Existe relación significativa, positiva moderada (Rho de Spearman = 0,479 y p -valor = 0,000) entre la generación del buen clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022; puesto que, a mayor clima institucional que genera el líder directivo en la que prima la comunicación, el trato cordial entre los miembros y respeto a las personas y las normas, se incrementa el desempeño laboral de los trabajadores.

Recomendaciones

1. Si estamos convencidos que existe relación entre el liderazgo directo y desempeño de los trabajadores, entonces es necesario e imprescindible la preparación de líderes o la capacitación de quienes dirigen las empresas; esta preparación se debe implementar desde las aulas de las universidades y en cada uno de los órganos de las instituciones públicas y privadas.
2. Se debe propender a la consolidación de la empresa, desde su propia constitución y formalización, con la intervención del líder directivo y sus seguidores.
3. El comportamiento del líder debe ser apegado a las normas morales y a los valores éticos, por ello la selección de los líderes debe obedecer a criterios escrupulosamente determinados por la alta dirección. Solamente de esta manera, el líder se convertirá en un modelo digno de seguir y emular.
4. Los líderes directivos deben ser personas con una capacidad de motivación muy desarrolladas, de esta manera van a conllevar a sus seguidores a supeditar los intereses personales hacia los intereses empresariales. Entonces, se requiere una formación adecuada de los líderes en habilidades blandas.
5. Todas las empresas públicas y privadas deben desarrollar políticas orientadas hacia la consolidación del liderazgo, además de generar espacios en la que el líder directivo propicie acciones y estrategias para consolidar la autoridad moral que permita la consolidar su liderazgo en la empresa.
6. La generación de un buen clima institucional requiere de una serie de habilidades del líder. Por ello, se debe propender a su formación y capacitación en habilidades blandas.

Referencias bibliográficas

- Alfaro, P. L. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño laboral en la empresa Diseco S.A.C., Tarapoto - 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53923/Alfaro_SPL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación* (6ta. ed.). Editorial Episteme.
<https://doi.org/10.29327/527957>
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de Tesis. Guía para su elaboración*. Agogocursos.com.
https://anonfiles.com/x9V807Seuc/GONZALES_PROYECTO_DE_TESIS_pdf
- Bhatti, M. A., y Alyahya, M. (2021). Role of leadership style in enhancing health workers job performance. *Polish Journal of Management Studies*, 24(2), 55–66.
<https://doi.org/10.17512/pjms.2021.24.2.04>
- Boada, N. A. (2019). *La satisfacion laboral y su relación con el desemepeño laboral de trabajadores operativos en una Pyme de servicios de seguridad peruana en 2018* [Tesis de pre grado, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/25c6743b-4f5e-46fd-a506-426c155f337a/content>
- Bryan, V., y Vitello-Cicciu, J. (2022). Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance. *Journal of Professional Nursing*, 41(2022), 81–87.
<https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.04.003>
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad nacional del Antiplano y Facultad de Ciencias de la Educación universidad Andina Nestor caceres Velazquez - Perú, 2012. *Comuni@cción*, 5(1), 22–29.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>
- Carbajal, S. W., y Velasco, M. I. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI. *Estudios Gerenciales*, 27(118), 67–84.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v27n118/v27n118a04.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill Education.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento humano 3ra ed.pdf>
- Córdova, E., Rojas, I., y Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Revista Conrado*, 17(80), 6.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-231.pdf>
- Escobedo, C. L., y Quiñones, M. M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019* [Tesis de pre grado, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16601>
- Fierro, I., Alejandro, C. A., Alejandro, M. F., y Ramos, J. N. (2017). Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1–28.
http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1229/1/ALEJANDRO_LINDAO_CAROLA_ANNABELL_%252cMDTH-B-2014-2016-000.pdf
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. UAI Editorial.
<https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gherzi, B. P. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Escuela Militar de Chorrillos Crl. Francisco Bolognesi-2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6632/Bernardo Pablo GHERSI PRADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Giraldo, D., y Naranjo, J. A. (2014). Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias. En *Universidad del Rosario*. Universidad del Rosario.
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta* (1ra. ed.). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. ed.). McGraw Hill.

https://anonfiles.com/l0K3Aa50ub/Metodologia_de_la_investigacion_-_Hernandez_Sampieri_-_6ta_pdf

Ibérico, S. (2021). *El liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-sucursal Pucallpa, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali].

http://www.repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5143/B01_2022_UNU_MAESTRIA_2021_TM_SILVIO-IBERICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Incio, F. A., y Capuñay, D. L. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 119–128. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., y Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866.

<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

Lara, C. I. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el centro de idiomas de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna- 2019* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna].

<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1789>

Leon, T. S., y Díaz, E. R. (2019). Liderazgo electoral y el movimiento independiente. *Revista Mexicana de Estudios Electorales*, 3(21), 173–194.

http://dcsh.izt.uam.mx/cen_doc/cede/imgsSOMEE/SOMEE_2019/liderazgo_electoral.pdf

López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., y Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140(2022), 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>

- Northouse, P. G. (2019). *Leadership. Theory and Practice* (Eighth Edit). SAGE Publications, Inc.
https://studydaddy.com/attachment/146554/Peter_G._Northouse_Leadership_Theory_and_Practiz-lib.org.pdf
- Obando, J. A. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores del Colegio de Alto Rendimiento de Moquegua 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27078/obando_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., y Rodríguez-Mardones, P. (2016). Estilos de liderazgo de dirección escolar y el logro académico de los estudiantes: Un estudio exploratorio. *Interciencia*, 41(11), 748–756.
<https://www.redalyc.org/pdf/339/33948191004.pdf>
- Purizaca, D. C., y Sánchez, A. E. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño laboral de los docentes en las instituciones adventistas de la Asociación Peruana Central Sur, periodo, 2017*.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1272/Diana_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Rivas, A. F., y Lima, I. M. (2018). *Los efectos del liderazgo directivo sobre el desempeño de los funcionarios administrativos de la Universidad Mayor de San Andrés* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés - Bolivia].
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23661/T-2649.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). Administración. En *Economía* (10ma. ed., Vol. 0, Número 12). Pearson Educación.
[http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.Administración.Robbins%2C 10a. ed..pdf](http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.Administración.Robbins%2C%2010a.ed..pdf)
- Rossi, R. (2013). *Propuesta de un instrumento de medición pertinente para medir la variable “liderazgo directivo”*. <https://reddolac.org/profiles/blogs/propuesta-de-un-instrumento-de-medici-n-pertinente-para-medir-la>
- Rossi, R. M., y Rossi, R. G. (2020). Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica Regular. *Revista Andina de*

- Educación*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.2>
- Sáenz, P. G. (2015). *El liderazgo directivo y la participación de los padres de familia en la red N ° 09 Villa María del Triunfo, 2015* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27710/Sáenz_FP G.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27710/Sáenz_FP_G.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z., y Wang, J. (2022). Moderating Effects of Transformational Leadership, Affective Commitment, Job Performance, and Job Insecurity. *Frontiers in Psychology*, 13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847147>
- Shin, J., y Shin, H. (2022). The Effect of Self-Sacrifice Leadership on Social Capital and Job Performance in Hotels. *Sustainability*, 14(9), 5509.
<https://doi.org/10.3390/su14095509>
- Susanibar, A. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3806/TESIS - ANTONIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3806/TESIS-ANTONIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Toledo, A. (2020). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente. *Revista Compás Empresarial*, 10(30), 76–99. <https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- Vasquez, W. E. (2018). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017*. Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado.
- Veiga, J., De la Fuente, E., y Zimmermann, M. (2008). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 54(210), 81–88.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011
- Ye-Jong, L., y Yong-Soo, K. (2018). The effects of the job performance perceived by social workers on the job identity-focused on the moderating effects of managerial leadership. *Indian Journal of Public Health Research and*

Development, 9(9), 918–923. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2018.01116.6>

Yucra, P. L. (2018). *Liderazgo y desempeño laboral de funcionario del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, Abancay - 2018* [Tesis de maestría, Universidad César vallejo, Escuela de Posgrado].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30266/araujo_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Anexo 3: Instrumentos de investigación

Anexo 4: Validación de instrumentos

Anexo 5: Confiabilización de instrumentos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central – SERFOR Perú

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORACIÓN
General ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022? Específicos a) ¿Qué relación existe entre la consolidación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022? b) ¿Qué relación existe entre el modelamiento del comportamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022? c) ¿Qué relación existe entre la motivación a sus colaboradores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre	General Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022. Específicos a) Establecer la relación que existe entre la consolidación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022. b) Determinar la relación que existe entre el modelamiento del comportamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022. c) Determinar la relación que existe entre la motivación a sus colaboradores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre	General Existe relación directa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022. Específicas a. Existe relación directa entre la consolidación de la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022. b. Existe relación directa entre el modelamiento del comportamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022. c. Existe relación directa entre la motivación a sus colaboradores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.	Liderazgo directivo Desempeño laboral	1. Consolidación de la organización 2. Modelamiento del comportamiento 3. Motivación a sus colaboradores 4. Consolidación del liderazgo 5. Generación del buen clima institucional 1. Proactividad 2. Capacidad de servicio 3. Conocimientos 4. Diligencia en el trabajo	35 ítems 20 ítems	Niveles Deficiente (35 – 77 puntos) Aceptable (78 – 133 puntos) Competente (134 – 175 puntos) Niveles Bajo (20 – 45 puntos) Medio (45 – 75 puntos) Alto (76 – 100 puntos)

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORACIÓN
Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022? d) ¿Qué relación existe entre la consolidación del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022? e) ¿Qué relación existe entre la generación del buen clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022?	Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022. d) Determinar la relación que existe entre la consolidación del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022. e) Determinar la relación que existe entre la generación del buen clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.	d. Existe relación directa entre la consolidación del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022. e. Existe relación directa entre la generación del buen clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central - SERFOR Perú, 2022.				

METODOLOGÍA	
Método	Método científico – método correlacional.
Tipo y alcance	Básica – Correlacional.
Diseño	Descriptivo correlacional.
Población	63 trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central – SERFOR Perú.
Muestra	54 trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central – SERFOR Perú – Muestreo de conglomerados unietápico.
Instrumentos	✓ Cuestionario de evaluación del liderazgo directivo. ✓ Cuestionario de evaluación del desempeño laboral.

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
VARIABLE 2 Liderazgo directivo	El liderazgo directivo conlleva a que los colaboradores se comprometen voluntariamente y toman parte decidida con la acción, cumpliendo a cabalidad y con eficiencia sus funciones, pero convencidos de que sus esfuerzos les permitirán alcanzar los objetivos y metas, definidos claramente en la etapa de planificación. (Rossi, 2013)	El liderazgo directivo se medirá considerando sus dimensiones consolidación de la organización, modelamiento del comportamiento, motivación a sus colaboradores, consolidación del liderazgo y generación del buen clima institucional; utilizando la escala ordinal y con el instrumento denominado: Cuestionario de evaluación del liderazgo directivo.	Consolidación de la organización	Satisfacción de necesidades laborales	Escala ordinal	Cuestionario de evaluación del liderazgo directivo
				Metas		
				Comunicación de ideas		
				Solución de problemas		
				Toma de decisiones		
				Trabajo en equipo		
				Adaptación a los cambios		
			Modelamiento del comportamiento	Valores morales		
				Imagen personal		
				Modelo a seguir		
				Hábitos		
				Plan de vida		
			Motivación a sus colaboradores	Entusiasmo		
				Visión de persona		
			Consolidación del liderazgo	Compromiso de los colaboradores		
				Necesidades de los colaboradores		
				Solución de problemas		
				Escucha activa		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
			Generación del buen clima institucional	Trato adecuado Ambiente de confianza		
VARIABLE 1 Desempeño laboral	Desempeño laboral se define como el grado en el que el empleado cubre los requerimientos de su trabajo. (Boada, 2019)	El desempeño laboral se medirá a través de sus dimensiones: proactividad, capacidad de servicio, conocimientos y diligencia en el trabajo; para ello se utilizará la escala ordinal y con el instrumento denominado: Cuestionario de evaluación del desempeño laboral.	Proactividad	Iniciativa	Escala ordinal	Cuestionario de evaluación del desempeño laboral
				Búsqueda de oportunidades de mejora		
				Capacidad de respuesta		
			Capacidad de servicio	Fiabilidad		
				Empatía		
				Capacidad de respuesta		
			Conocimientos	Conocimientos específicos del puesto		
				Destreza para el uso de herramientas de trabajo		
			Diligencia en el trabajo	Cumplimiento del horario laboral		
				Presentación		
				Cumplimiento cuidadoso de indicaciones		

Anexo 3: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO¹

I. Datos informativos

1.1. Área de trabajo: _____

1.2. Tiempo de servicio: _____

1.3. Condición laboral: _____

1.4. Edad: _____ 1.5. Género: _____

1.6. Fecha: _____

II. Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de proposiciones relacionadas al liderazgo directivo. Se suplica que emita su opinión marcando con un aspa (X) la alternativa que considere caracteriza mejor al director de la institución. Se recuerda que no existe respuestas correctas ni incorrectas.

III. Ítems

N°	Ítems	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.	Satisface las necesidades laborales de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
2.	Provee los medios necesarios para que sus colaboradores desarrollen sus actividades de manera óptima.	1	2	3	4	5
3.	Encamina los esfuerzos individuales hacia las metas empresariales.	1	2	3	4	5
4.	Conoce lo que se debe hacer para lograr las metas y objetivos empresariales.	1	2	3	4	5
5.	Comunica sus ideas en forma clara y precisa.	1	2	3	4	5
6.	Se hace entender cuando brinda instrucciones y cuando detalla las acciones que sus colaboradores deben realizar.	1	2	3	4	5
7.	Brinda solución a los problemas en forma práctica.	1	2	3	4	5
8.	Comparte sus propuestas de solución a los problemas.	1	2	3	4	5
9.	Toma decisiones acertadas.	1	2	3	4	5
10.	Promueve el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5

¹ Adaptado de Rossi, R. (2013)

N°	Ítems	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11.	Participa activamente en el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
12.	Asume los cambios con optimismo.	1	2	3	4	5
13.	Se adapta fácilmente a los cambios.	1	2	3	4	5
14.	Genera el cambio cuando es necesario.	1	2	3	4	5
15.	Practica valores morales.	1	2	3	4	5
16.	Inspira respeto.	1	2	3	4	5
17.	Brinda un trato justo.	1	2	3	4	5
18.	Promueve el respeto mutuo.	1	2	3	4	5
19.	Es tolerante.	1	2	3	4	5
20.	Cuida su imagen personal.	1	2	3	4	5
21.	Su imagen personal inspira seguridad y confianza en sus colaboradores.	1	2	3	4	5
22.	Es un ejemplo a seguir.	1	2	3	4	5
23.	Tiene buenos hábitos y modales que son dignos de imitar.	1	2	3	4	5
24.	Inspira con su plan de vida.	1	2	3	4	5
25.	Motiva con su entusiasmo	1	2	3	4	5
26.	Transmite su optimismo	1	2	3	4	5
27.	Es muy dinámico	1	2	3	4	5
28.	Comparte su visión personal.	1	2	3	4	5
29.	Logra que sus colaboradores se comprometan con los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
30.	Atiende las necesidades de sus colaboradores consolidando su identidad hacia la empresa.	1	2	3	4	5
31.	Guía a sus colaboradores en la solución de los problemas institucionales y personales.	1	2	3	4	5
32.	Inspira confianza en sus colaboradores.	1	2	3	4	5
33.	Escucha atentamente a sus colaboradores.	1	2	3	4	5
34.	Trata bien a las personas de su entorno, utiliza expresiones adecuadas.	1	2	3	4	5
35.	Crea un ambiente de confianza mutua entre las personas de la empresa.	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL²

I. Datos informativos

1.1. Área de trabajo: _____

1.2. Tiempo de servicio: _____

1.3. Condición laboral: _____

1.4. Edad: _____ 1.5. Género: _____

1.7. Fecha: _____

II. Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de preguntas relacionadas a vuestro desempeño laboral. Se suplica, tenga a bien, de responder de acuerdo a su punto de vista. Para ello debe marcar con una X en la opción correspondiente. Es importante que recuerde que no hay respuesta correcta ni incorrecta, solo nos interesa conocer su opinión.

III. Ítems

Nº	Ítems	Valoración				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	¿Tu trabajo supera las expectativas planificadas?	1	2	3	4	5
2.	¿Siempre te adelantas a realizar y/o resolver problemas?	1	2	3	4	5
3.	¿Propones mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?	1	2	3	4	5
4.	¿En su centro laboral, propones cosas nuevas y estimulas a los demás a realizarlas?	1	2	3	4	5
5.	¿Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?	1	2	3	4	5
6.	¿Respondes con actitud positiva a las expectativas de la empresa?	1	2	3	4	5
7.	¿Cumples eficazmente los requerimientos del cliente?	1	2	3	4	5

² Adaptado de Boada, N. A. (2019)

N°	Ítems	Valoración				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
8.	¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás?	1	2	3	4	5
9.	¿Te pones en el lugar de las otras personas de la oficina y/o a quienes le brindas el servicio?	1	2	3	4	5
10.	¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?	1	2	3	4	5
11.	¿Siempre actúas rápidamente para atender las demandas de los clientes?	1	2	3	4	5
12.	¿Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones?	1	2	3	4	5
13.	¿Siempre estás dispuesto a seguir aprendiendo para cumplir eficazmente tus funciones?	1	2	3	4	5
14.	¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías para cumplir tus funciones?	1	2	3	4	5
15.	¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías de seguridad?	1	2	3	4	5
16.	¿Cumples responsablemente con el horario de entrada y salida de tu área de trabajo?	1	2	3	4	5
17.	¿Haces correcto uso y presentación de la indumentaria de trabajo?	1	2	3	4	5
18.	¿Coordinas eficazmente con tu Jefatura Inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?	1	2	3	4	5
19.	¿Tus jefes inmediato superior se siente contento con las labores que realizas?	1	2	3	4	5
20.	¿Siempre cumples con tus funciones y no tienes tareas pendientes?	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración.

Anexo 4: Validación de instrumentos

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (VALIDEZ DE CONTENIDO – JUICIO DE EXPERTOS)

I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

- 1.1. Título de la investigación:** Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022
- 1.2. Autores de la investigación** : Bach. Melina Meza Ricaldi
- 1.3. Nombre del Instrumento** : **CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 2.1. Apellidos y nombres:** Gonzales Tamayo Enrique Alfonso
- 2.2. Título profesional:** Economista
- 2.3. Grado Académico:** Magister en Dirección y Gestión Pública Local
- 2.4. Especialización o experiencia:** Certificación Profesional en Gestión Pública para el Desarrollo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
- 2.5. Institución donde labora:** Progres Management Team S.A.C.
- 2.6. Cargo actual:** Gerente General
- 2.7. Email:** enrique.gonzales@teamprogres.com
- 2.8. Teléfono móvil:** +55 (11) 970700045
- 2.9. Lugar y fecha:** Lima, 29 marzo de 2022

III. INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboración para el análisis riguroso de los ítems del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el ítem reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:

- **Claridad:** El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
- **Suficiencia:** El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente.
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

La escala de evaluación es:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

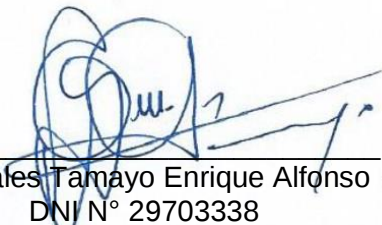
IV.DIMENSIONES E ÍTEMS

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS	VALORACIÓN					OBSERVACIONES POR ÍTEM
				1	2	3	4	5	
Proactividad	Iniciativa	1. ¿Tu trabajo supera las expectativas planificadas?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		2. ¿Siempre te adelantas a realizar y/o resolver problemas?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	Oportunidades de mejora	3. ¿Propones mejoras sobre los procesos y/o actividades de su área?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		4. ¿En su centro laboral, propones cosas nuevas y estimulas a los demás a realizarlas?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	Capacidad de respuesta	5. ¿Tienes una actitud positiva para resolver situaciones y problemas que se presenten?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		6. ¿Respondes con actitud positiva a las expectativas de la empresa?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
Capacidad de servicio	Fiabilidad	7. ¿Cumples eficazmente los requerimientos del cliente?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	Empatía	8. ¿Tratas con interés, respeto y amabilidad a los demás?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		9. ¿Te pones en el lugar de las otras personas de la oficina y/o a quienes le brindas el servicio?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	Capacidad de respuesta	10. ¿Comprendes la necesidad del cliente para proporcionar un servicio efectivo y oportuno?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		11. ¿Siempre actúas rápidamente para atender las demandas de los clientes?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
Conocimientos	Conocimientos específicos del puesto	12. ¿Posees los conocimientos necesarios para el cumplimiento eficiente de sus funciones?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS	VALORACIÓN					OBSERVACIONES POR ÍTEM
				1	2	3	4	5	
		13. ¿Siempre estás dispuesto a seguir aprendiendo para cumplir eficazmente tus funciones?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	Destreza para el uso de herramientas de trabajo	14. ¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías para cumplir tus funciones?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		15. ¿Conoces y haces buen uso de las herramientas y tecnologías de seguridad?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
Diligencia en el trabajo	Cumplimiento del horario laboral	16. ¿Cumples responsablemente con el horario de entrada y salida de tu área de trabajo?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	Presentación	17. ¿Haces correcto uso y presentación de la indumentaria de trabajo?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	Cumplimiento cuidadoso de indicaciones	18. ¿Coordinas eficazmente con tu Jefatura Inmediata antes de culminar tu horario de trabajo?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		19. ¿Tus jefes inmediato superior se siente contento con las labores que realizas?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		20. ¿Siempre cumples con tus funciones y no tienes tareas pendientes?	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	

V. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento (X) **No autorizo** la aplicación del instrumento ()



 Gonzales Tamayo Enrique Alfonso
 DNI N° 29703338

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (VALIDEZ DE CONTENIDO – JUICIO DE EXPERTOS)

VI. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

- 1.4. Título de la investigación:** Liderazgo directivo y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Técnica Forestal y de Fauna Silvestre Sierra y Selva Central- SERFOR Perú, 2022
- 1.5. Autores de la investigación** : Bach. Melina Meza Ricaldi
- 1.6. Nombre del Instrumento** : CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO DIRECTIVO.

VII. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 2.10. Apellidos y nombres:** Gonzales Tamayo Enrique Alfonso
- 2.11. Título profesional:** Economista
- 2.12. Grado Académico:** Magister en Dirección y Gestión Pública Local
- 2.13. Especialización o experiencia:** Certificación Profesional en Gestión Pública para el Desarrollo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
- 2.14. Institución donde labora:** Progres Management Team S.A.C.
- 2.15. Cargo actual:** Gerente General
- 2.16. Email:** enrique.gonzales@teamprogres.com
- 2.17. Teléfono móvil:** +55 (11) 970700045
- 2.18. Lugar y fecha:** Lima, 29 marzo de 2022

VIII. INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboración para el análisis riguroso de los ítems del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en +55 (11) 970700045 la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el ítem reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:

- **Claridad:** El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
- **Suficiencia:** El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente.
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

La escala de evaluación es:

6. Muy deficiente	7. Deficiente	8. Regular	9. Bueno	10. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	---------------

IX.DIMENSIONES E ÍTEMS

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS	VALORACIÓN					OBSERVACIONES POR ÍTEM
				1	2	3	4	5	
Consolidación de la organización	Satisfacción de necesidades laborales	21.Satisface las necesidades laborales de sus colaboradores.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		22.Provee los medios necesarios para que sus colaboradores desarrollen sus actividades de manera óptima.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	Metas	23.Encamina los esfuerzos individuales hacia las metas empresariales.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	Definir "meta empresarial"
			Relevancia					X	
		24.Conoce lo que se debe hacer para lograr las metas y objetivos empresariales.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	Comunicación de ideas	25.Comunica sus ideas en forma clara y precisa.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		26.Se hace entender cuando brinda instrucciones y cuando detalla las acciones que sus colaboradores deben realizar.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	Solución de problemas	27.Brinda solución a los problemas en forma práctica.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		28.Comparte sus propuestas de solución a los problemas	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	Toma de decisiones	29.Toma decisiones acertadas.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	Definir parámetro de "acertado"
			Relevancia					X	
	Trabajo en equipo	30.Promueve el trabajo en equipo.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		31.Participa activamente en el trabajo en equipo.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS	VALORACIÓN					OBSERVACIONES POR ÍTEM
				1	2	3	4	5	
	Adaptación a los cambios	32. Asume los cambios con optimismo.	Relevancia					X	
			Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
		33. Se adapta fácilmente a los cambios.	Relevancia					X	
			Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
		34. Genera el cambio cuando es necesario.	Relevancia					X	
			Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
Modelamiento del comportamiento	Valores morales	35. Practica valores morales.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		36. Inspira respeto.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		37. Brinda un trato justo.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		38. Promueve el respeto mutuo.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		39. Es tolerante.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
	Modelamiento del comportamiento	40. Cuida su imagen personal.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		41. Su imagen personal inspira seguridad y confianza en sus colaboradores.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		42. Es un ejemplo a seguir	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
			Relevancia					X	
		43. Tiene buenos hábitos y modales que son dignos de imitar.	Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS	VALORACIÓN					OBSERVACIONES POR ÍTEM
				1	2	3	4	5	
Motivación a sus colaboradores	Entusiasmo	44. Inspira con su plan de vida.	Relevancia					X	
			Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
		45. Motiva con su entusiasmo	Relevancia					X	
			Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
	Visión de persona	46. Transmite su optimismo	Relevancia					X	
			Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
		47. Es muy dinámico	Relevancia					X	
			Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
Consolidación del liderazgo	Compromiso de los colaboradores	49. Logra que sus colaboradores se comprometan con los objetivos institucionales.	Relevancia					X	
			Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
	Necesidades de los colaboradores	50. Atiende las necesidades de sus colaboradores consolidando su identidad hacia la empresa.	Relevancia					X	
			Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
	Solución de problemas	51. Guía a sus colaboradores en la solución de los problemas institucionales y personales.	Relevancia					X	
			Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
	Escucha activa	52. Inspira confianza en sus colaboradores.	Relevancia					X	
			Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
		53. Escucha atentamente a sus colaboradores.	Relevancia					X	
			Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
Generación del buen clima institucional	Trato adecuado	54. Trata bien a las personas de su entorno, utiliza expresiones adecuadas.	Relevancia					X	
			Claridad					X	
			Suficiencia					X	
			Coherencia					X	
	Ambiente de confianza	55. Crea un ambiente de confianza mutua entre las personas de la empresa.	Relevancia					X	
			Claridad					X	

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS	VALORACIÓN					OBSERVACIONES POR ÍTEM
				1	2	3	4	5	
			Relevancia					X	

X. DICTAMEN

Autorizo la aplicación del instrumento (X) **No autorizo** la aplicación del instrumento ()



Gonzales Tamayo Enrique Alfonso
DNI N° 29703338

Decision Analyst STATSTM 2.0

Sample Size Determination

(Sample Size for Population Percentage Estimates)

Inputs

Universe Size
If universe is less than 99,999, replace 99,999 with the smaller number

Maximum Acceptable Percentage Points of Error

Estimated Percentage Level

Desired Confidence Level

Results

The Sample Size Should Be...

**Decision Analyst**
The global leader in analytical research systems

817 640-6166 | www.decisionanalyst.com

104