



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

ESTILOS DE LIDERAZGO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA
MAESTRO, SANTIAGO DE SURCO – 2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

MASIEL ROSALIN USCAMAYTA FLOREZ
ORCID: 0000-0003-0007-5670

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2022



CC BY-ND

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

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Uscamayta Flores, M. R. (2022). *Estilos de liderazgo y rotación de personal en la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Masiel Rosalin Uscamayta Flores
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75951789
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0007-5670
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Alonso Ramos Chang
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40968849
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Julio Bryan Saldaña Narro
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	76743585
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40612463
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Estilos de liderazgo y rotación de personal en la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: DR. JORGE ALONSO RAMOS CHANG quien lo preside y los miembros del Jurado MG. JULIO BRAYAN SALDAÑA NARRO y DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA
MAESTRO, SANTIAGO DE SURCO - 2022”**

Presentada por la tesista:

MASIEL ROSALIN USCAMAYTA FLOREZ

Para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBADO POR UNANIMIDAD

.....

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, a los 16 días del mes de Noviembre del 2022.

 _____ MG. JULIO BRAYAN SALDAÑA NARRO Secretario (a)	 _____ DR. JORGE ALONSO RAMOS CHANG Presidente (a)	 _____ DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE Vocal
---	--	---

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de CIENCIAS DE GESTIÓN y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor (a) de la tesis titulado(a)

“ESTILOS DE LIDERAZGO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA
MAESTRO, SANTIAGO DE SURCO – 2022”

del (de la, los) estudiante(s) MASIEL ROSALIN USCAMAYTA FLOREZ constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de originalidad del programa Tumitin que se adjunta. (Ver reporte de Tumitin adjunto) El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 29 de noviembre de 2022



(Firma)
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
DM: 40612463

DEDICATORIA

A mis estimados padres por su esfuerzo y esmero que tuvieron para brindarme lo mejor, en ser parte de mi motivación y soporte para lograr mis objetivos, a toda mi familia y a cada persona que me brindó su apoyo para terminar mi carrera.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por encaminarme diariamente a alcanzar las metas que me he planteado, a aprender de aquellos errores que se me presentaron a lo largo de este camino y de poder reivindicarme. Asimismo, agradezco a mi asesor Luis Alberto Marcelo Quispe por su paciencia y asesoría constante que me brindo durante esta etapa.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática.....	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	18
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico.....	20
1.4 Limitaciones de la investigación.....	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios.....	23
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	31
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada.....	49
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	52
3.2 Población y muestra.....	53
3.3 Hipótesis.....	54
3.4 Variables – Operacionalización.....	54
3.5 Métodos y técnicas de investigación.....	58
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados.....	58
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	61
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento.....	63
4.1.1 Análisis de fiabilidad.....	64
4.2 Resultados descriptivos de las variables.....	65
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones.....	67
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	79
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio.....	80
4.6 Procedimientos correlacionales.....	81
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusiones.....	88

5.2	Conclusiones.....	92
5.3	Recomendaciones.....	93

REFERENCIAS

ANEXO

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Cuadro de operacionalización de la variable estilos de liderazgo.
- Tabla 2 Cuadro de operacionalización de la variable rotación del personal.
- Tabla 3 Ficha técnica del cuestionario de estilos de liderazgo.
- Tabla 4 Ficha técnica del cuestionario de rotación de personal.
- Tabla 5 Resultados de validación del cuestionario de estilos de liderazgo.
- Tabla 6 Resultados de validación del cuestionario de rotación del personal.
- Tabla 7 Análisis de fiabilidad del instrumento de estilos de liderazgo.
- Tabla 8 Análisis de fiabilidad del instrumento rotación del personal.
- Tabla 9 Análisis descriptivo de la variable estilos de liderazgo.
- Tabla 10 Análisis descriptivo de la variable rotación de personal
- Tabla 11 Análisis descriptivo de la dimensión estilo autoritario.
- Tabla 12 Análisis descriptivo de la dimensión estilo timonel.
- Tabla 13 Análisis descriptivo de la dimensión estilo visionario.
- Tabla 14 Análisis descriptivo de la dimensión estilo afiliativo.
- Tabla 15 Análisis descriptivo de la dimensión estilo democrático.
- Tabla 16 Análisis descriptivo de la dimensión estilo coaching.
- Tabla 17 Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral.
- Tabla 18 Análisis descriptivo de la dimensión apoyo y acompañamiento.
- Tabla 19 Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional.
- Tabla 20 Análisis descriptivo de la dimensión condiciones de trabajo.
- Tabla 21 Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo profesional.
- Tabla 22 Análisis descriptivo de la dimensión remuneraciones.
- Tabla 23 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal.
- Tabla 24 Resultado de la prueba de normalidad de la variable rotación de personal.
- Tabla 25 Resultados de correlación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal.
- Tabla 26 Resultados de correlación entre el estilo autoritario y la rotación de personal.

- Tabla 27 Resultados de correlación entre el estilo timonel y la rotación de personal.
- Tabla 28 Resultados de correlación entre el estilo visionario y la rotación de personal.
- Tabla 29 Resultados de correlación entre el estilo afiliativo y la rotación de personal.
- Tabla 30 Resultados de correlación entre el estilo democrático y la rotación de personal.
- Tabla 31 Resultados de correlación entre el estilo coaching y la rotación de personal.

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Claves para un buen liderazgo.
- Figura 2 Esquema de estrategias de motivación.
- Figura 3 Análisis descriptivo de la variable estilos de liderazgo.
- Figura 4 Análisis descriptivo de la variable rotación de personal.
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión estilo autoritario.
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión estilo timonel.
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión estilo visionario.
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión estilo afiliativo.
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión estilo democrático.
- Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión estilo coaching.
- Figura 11 Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral.
- Figura 12 Análisis descriptivo de la dimensión apoyo y acompañamiento.
- Figura 13 Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional.
- Figura 14 Análisis descriptivo de la dimensión condiciones de trabajo.
- Figura 15 Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo profesional.
- Figura 16 Análisis descriptivo de la dimensión remuneraciones.
- Figura 17 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal.
- Figura 18 Diagrama de dispersión de las variables estilos de liderazgo y rotación del personal.

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA
MAESTRO, SANTIAGO DE SURCO – 2022**

MASIEL ROSALIN USCAMAYTA FLOREZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue establecer el nivel de relación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022. Esta investigación estuvo conformada por una población de 102 colaboradores y una muestra de 81 colaboradores de la empresa Maestro de Santiago de Surco. Respecto a la metodología, el estudio presentó un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental y nivel correlacional. La medición de las variables requirió de la aplicación de dos cuestionarios valorados mediante una escala de Likert, asimismo, el cuestionario de estilos de liderazgo está compuesto por 35 ítems y el cuestionario de rotación de personal está compuesto por 37 ítems los cuales pasaron por procesos de validación de contenido y consistencia internas. La prueba de confiabilidad de los cuestionarios evidenció resultados alfa de Cronbach de 0.957 para la prueba de estilos de liderazgo y 0.926 para la prueba de rotación del personal. Los resultados de contrastación de hipótesis arrojaron una correlación positiva muy alta entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal demostrado a través de un resultado estadístico R de Pearson de 0,884 con un nivel de significancia bilateral de 0,000. Asimismo, estos resultados permitieron formular alternativas de solución viables que se propusieron a la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022.

Palabras clave: liderazgo, estilos de liderazgo, rotación de personal.

**STYLE OF LEADERSHIP AND STAFF TURNOVER IN THE MAESTRO
COMPANY, SANTIAGO DE SURCO – 2022**

MASIEL ROSALIN USCAMAYTA FLOREZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the level of relationship between leadership styles and staff turnover in the company Maestro, Santiago de Surco - 2022. This research consisted of a population of 102 employees and a sample of 81 employees from the company. company Master of Santiago de Surco. Regarding the methodology, the study presents a quantitative approach, basic type, non-experimental design and correlational level. The measurement of the variables required the application of two questionnaires evaluated by means of a Likert scale, likewise, the leadership styles questionnaire is composed of 35 items and the staff turnover questionnaire is composed of 37 items which went through processes of internal content validation and consistency. The reliability test of the questionnaires shows Cronbach's alpha results of 0.957 for the leadership styles test and 0.926 for the staff turnover test. The results of hypothesis testing showed a very high positive correlation between leadership styles and staff turnover demonstrated through a Pearson's R statistical result of 0.884 with a bilateral significance level of 0.000. Likewise, these results allowed formulating viable solution alternatives that are proposed to the company Maestro, Santiago de Surco - 2022.

Keywords: leadership, leadership styles, staff turnover.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años el liderazgo de los gerentes y jefes en las organizaciones es de suma importancia debido a que, a través de su influencia se va a facilitar o tener dificultades para el logro de las metas de la empresa. Asimismo, es fundamental para las empresas identificar el tipo de liderazgo que se ejerce en su organización puesto que, si se desarrolla un liderazgo inadecuado existe un factor importante que los colaboradores tendrán en cuenta, que es de renunciar de manera voluntaria al no sentirse satisfechos en su lugar de trabajo, lo cual implica una rotación de personal de manera voluntaria en donde se procedería a realizar una nueva selección de personal de manera prioritaria para cubrir dicho puesto y no afectar en la atención al cliente. En relación con ello, la investigación titulada *Estilo de liderazgo y la rotación de personal en la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022*, tuvo como situación problemática una alta rotación de personal lo cual ha causado la falta de atención a los clientes y quejas.

La finalidad de esta investigación fue determinar si el estilo de liderazgo guarda relación con la rotación de personal de los colaboradores para que a partir de ese resultado se promuevan alternativas de solución que sean de gran ayuda para la empresa.

Se planteó el siguiente problema general de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022?

Esta investigación tuvo como objetivo general establecer el nivel de relación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022.

Esta investigación está conformada por cinco capítulos, que se especifican a continuación:

En el capítulo I, se planteó el planteamiento del problema y se desarrolló la realidad problemática basados en el método del embudo, este análisis permitió la formulación de los problemas de investigación, asimismo, se desarrolló la justificación e importancia del estudio, así como los objetivos de investigación y por último se planteó las limitaciones que se presentaron durante la investigación.

En el capítulo II, se expusieron la revisión de los antecedentes internacionales y nacionales, asimismo, se desarrolló el marco teórico científico de las variables de estudio y finalmente, se realizó las definiciones conceptuales de la terminología empleada.

En el capítulo III, se desarrolló el marco metodológico de la investigación que comprende el tipo y diseño de la investigación, asimismo, se identificó la población y la muestra, se desarrollaron las hipótesis de investigación, así como las variables y su operacionalización, luego se identificaron los métodos y técnicas de la investigación basados en la descripción de instrumentos utilizados y el análisis estadístico e interpretación de los datos.

En el capítulo IV, se desarrolló el análisis de los resultados de la investigación que comprende la validación de contenido de los instrumentos, el análisis de la fiabilidad de los instrumentos, asimismo, se desarrollaron los resultados descriptivos de las variables como de sus dimensiones, luego se determinó la prueba de normalidad y por último se obtuvo los resultados de las pruebas de hipótesis.

En el capítulo V, se desarrollaron las discusiones de los resultados, las conclusiones que dan cumplimiento de los objetivos de la investigación y finalmente, se desarrollaron las recomendaciones que se llegó de la investigación.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

En un mundo globalizado y cambiante como el actual las empresas están en constantes cambios y necesitan adaptarse a los nuevos modelos organizacionales para lograr una ventaja competitiva con sus competidores, en este contexto, se hace importante que el factor humano se encuentre a cargo de un líder que los encamine y motive a lograr las metas planteadas. Este líder debe ser el ejemplo de su equipo, tener una buena comunicación y tomar en cuenta las ideas de sus subordinados.

En la actualidad, tener un liderazgo adecuado en las organizaciones es elemental para que no aumente la rotación de personal de manera voluntaria en las organizaciones. En ese sentido, según Escalante (2021) la rotación de personal trae como consecuencia a las empresas en el departamento de Recursos Humanos en sus costos y en el periodo que se emplea para realizar el proceso de selección de los colaboradores que están ingresando para reemplazar al colaborador que abandono la empresa, asimismo el costo y tiempo para adaptarse y lograr a ser eficiente en su puesto laboral.

A nivel mundial, según la Oficina de Estadísticas laborales de Estados Unidos (2022) la tasa de rotación en el año 2021 alcanzó un récord de un 47.2 %, lo cual disminuyo con respecto al 2020 que se obtuvo una rotación de 56.8% debido a que la pandemia de COVID-19 tuvo un impacto significativo en el mercado laboral. Asimismo, por los cierres y la disminución de la actividad económica. Según Vuleta (2022) el 31% de los Millennials indicó que esperan dejar su trabajo dentro de dos años, el porcentaje de Millennials que dijeron que probablemente dejarían su trabajo dentro de dos años ha disminuido en comparación con 2019, donde arrojó un 49 %. Lamentablemente, esta generación de trabajadores corre el riesgo de agotarse en el trabajo, ya que el 44 % de ellos se siente estresado todo el tiempo. Por otro lado,

según datos de la comunidad de Sereno (2019) explica que el promedio de rotación voluntaria de personal es del 30.68% en las empresas aragonesas, porcentaje que es más elevado que la media española del 21%.

Por otro lado, un estudio realizado a nivel europeo por el Observatorio de Recursos Humanos (2021) indicó que un 49% de los colaboradores en España no se encuentran motivados, aquellos factores que han afectado la motivación están relacionados con el sentimiento de los colaboradores al sentirse desilusionados con las respuestas que tomaron los líderes en el tiempo de la pandemia y de asumir responsabilidades adicionales. Por otro lado, los trabajadores consideran que durante la pandemia la confianza y comunicación con su líder se mantuvo o hasta aumento durante el 2020, en especial para aquellas personas que laboran en Reino Unido que indicó con un 59% que tienen un nivel de comunicación similar, un 55% indicó de los que trabajan en Italia. Sin embargo, para los que trabajan en Francia solo un 23% manifestó que la comunicación es similar a años anteriores.

La evaluación del índice de liderazgo del Observatorio de Recursos Humanos (2021) indica que los Países Bajos, Alemania y Suiza cuentan con colaboradores que tienen aprecio a sus líderes, teniendo en quinto lugar a España. Los países como Alemania, Suiza, Países Bajos y Reino Unido tienen líderes lo cual su desempeño es mayor a la media, en donde los colaboradores son más proclives a entender la labor que van a realizar en el futuro de la empresa (65%, 64%, 63% y 62% de forma respectiva). El Reino Unido y los Países Bajos fueron considerados como los países con los líderes más empáticos según sus colaboradores (64% y 63% de forma respectiva), por otro lado, Países Bajos (55%), Suiza (54%) y Alemania (53%) según la evaluación indicaron que realizan una mejor gestión de cambio.

A nivel de América latina, de acuerdo con Brewer (2020) México es considerado como uno de los países que tiene mayor rotación de personal, con un 16.75%, esta tasa significa que miles de trabajadores en el país dejan sus empresas para asumir nuevos puestos, trabajar en otras organizaciones, en un sector distinto o dejan de trabajar. El 70% de los trabajadores renuncia cada mes en el sector retail.

A nivel nacional, en el Perú según Sodexo (2021) la rotación de personal promedio es de 20.7%, siendo uno de los más altos índices de Latinoamérica, cuya media es de 10.9%. En cuanto a la rotación voluntaria es de 9.8%. Este índice puede variar ahora que los diversos sectores económicos se han reactivado, debido a que los jóvenes tienden a buscar nuevas oportunidades de trabajo, mejores puestos, mejores salarios, incentivos entre otros. Las empresas deben tener una política que dé la oportunidad a los trabajadores de hacer una línea de carrera en la empresa. Al respecto, Sodexo (2021) menciona: “Es importante que exista una buena relación con el jefe inmediato, porque entre el 73% y el 75% de las renuncias no son a la empresa, sino al jefe” (p. 39).

Por otro lado, un factor importante de reducir la rotación de personal es con un buen liderazgo, aquel líder debe estar en constante capacitación, dando retroalimentación a su equipo e incentivando a sus trabajadores a ser capaces de lograr los objetivos. Asimismo, indica que para el contrato de un nuevo trabajador el promedio del periodo de tiempo de aprendizaje para obtener un rendimiento óptimo de su puesto de trabajo es de dos a cuatro meses. Para la consultora Guthrie (2020), experta en recursos humanos, menciona que por lo general los trabajadores renuncian de manera voluntaria debido a que perciben una falta de confianza por su jefe, no por una rencilla personal. De acuerdo con una investigación de Pwc Millennials at Work (2019) se pudo evidenciar que un 62% de los trabajadores aceptan

un trabajo por las oportunidades de desarrollo personal que le otorga la empresa, por lo cual la adquisición de nuevas habilidades y el desarrollo profesional son un factor clave para su retención. Por otro lado, las causas de la rotación indica que se dan por la carencia de una línea de carrera, poca compatibilidad con el liderazgo, temor a la autoridad y estrés laboral.

A nivel local, la empresa tiendas del mejoramiento del hogar, es considerada una de las empresas líderes en el rubro del retail, su especialidad es realizar la venta de productos y servicios para el mejoramiento del hogar como también para la construcción, está conformada por la marca Maestro y Sodimac, compuesto por 53 tiendas en el Perú, con 27 correspondiente a Maestro y 26 a Sodimac, asimismo cuenta con una oficina central ubicada en Lima.

En la marca Maestro de la tienda de Santiago de Surco (Chacarilla) se han identificado algunos problemas en los últimos meses, lo cual está perjudicando la calidad de atención al cliente por la falta de personal en tienda debido a la alta rotación de personal. Para el área de recursos humanos, sustituir a dichos colaboradores le origina a la empresa un costo para iniciar el procedimiento de reclutamiento, selección e inducción, costo en las capacitaciones y en el vestuario de trabajo, asimismo tomará un tiempo poder llevar a cabo dicho procedimiento.

Las causas por las cuales se tiene una alta rotación de personal, es debido a la relación del colaborador con su líder, el clima laboral, las nuevas oportunidades laborales y rotación interna. En ese sentido, respecto al líder visionario se ha evidenciado que los líderes tienen una buena relación de amistad con sus colaboradores, respecto al líder democrático se ha evidenciado que, si realizan un trabajo en equipo, toman en cuenta las opiniones de los colaboradores, respecto al tipo de trabajo se ha evidenciado que algunos colaboradores no están satisfechos

con su horario, puesto de trabajo y respecto a la cultura organizacional se ha evidenciado que no hay mucha comunicación con el líder.

Esta investigación tiene como finalidad establecer el nivel de relación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022.

Problema general

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el estilo autoritario y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022?

¿Cuál es la relación entre el estilo timonel y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022?

¿Cuál es la relación entre el estilo visionario y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022?

¿Cuál es la relación entre el estilo afiliativo y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022?

¿Cuál es la relación entre el estilo democrático y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022?

¿Cuál es la relación entre el estilo coaching y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022?

1.2 Justificación e importancia de la investigación

La investigación titulada *Estilo de liderazgo y la rotación del personal en Maestro, Santiago de Surco – 2022*, es importante debido a que se quiere comprobar si se está desarrollando un liderazgo adecuado en la empresa y verificar si es la

causante del incremento de la rotación de personal. Asimismo, es imprescindible que en las empresas se tenga un liderazgo adecuado para que los colaboradores puedan desarrollar sus funciones de manera eficaz y eficiente encaminados por su líder que los guíe y los motive a superar cada día. Por otra parte, esta investigación se justifica por las siguientes razones:

Justificación teórica. Esta investigación busca aportar con información actual, donde se evidencie los estilos de liderazgo y su relación con la rotación de personal, además se pretende que las informaciones vertidas en esta investigación serán un aporte para investigaciones a futuro. La variable estilos de liderazgo está basado en la teoría Goleman et. al. (2010) y respecto a la variable rotación del personal está basado en la teoría de Chiavenato (2002).

Justificación práctica. Esta investigación contribuye a la empresa Maestro, debido a que, si se tiene un buen liderazgo en la empresa, la rotación de personal va a disminuir. Por otro lado, con el análisis para determinar si hay un nivel de relación entre estilos de liderazgo y rotación de personal aquellos resultados obtenidos, le sirve a la empresa poder plantear recomendaciones y estrategias que van a permitir dar soluciones al problema que existe en la empresa.

Justificación metodológica. Esta investigación estuvo conformada por dos variables que se midieron mediante dos instrumentos de recolección de datos que estuvieron validados por expertos del tema y presentan un buen nivel de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. En ese sentido, la investigación aporta con dos cuestionarios que permiten medir los estilos de liderazgo que se desarrolla en la empresa y el nivel de rotación de personal, lo cual pone a disposición de la comunidad académica.

Justificación social, esta investigación pretende ser útil y que sirva de apoyo a las empresas del rubro retail, resaltando que el personal es la pieza fundamental en la empresa para brindar la atención al cliente, de igual manera, es fundamental el estilo de liderazgo que se ejercen en las empresas pues permite a la empresa alcanzar los objetivos y metas debido a que con un buen liderazgo se tendrá un personal más comprometido y con un desarrollo laboral más eficiente.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Establecer el nivel de relación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022.

Objetivos específicos

Establecer el nivel de relación entre el estilo autoritario y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022.

Establecer el nivel de relación entre el estilo timonel y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022.

Establecer el nivel de relación entre el estilo visionario y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022.

Establecer el nivel de relación entre el estilo afiliativo y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022.

Establecer el nivel de relación entre el estilo democrático y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022.

Establecer el nivel de relación entre el estilo coaching y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022.

1.4 Limitaciones de la investigación

Limitación de acceso a la muestra

Una limitación importante fue aplicar las encuestas a los colaboradores, debido a que tuve que solicitar un apoyo de un colaborador en esa tienda para poder realizarlo.

Limitaciones relacionadas a los antecedentes

No hay muchos informes que estén relacionados con la investigación que se está llevando a cabo, estilos de liderazgo y rotación de personal.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Blanco (2020) realizó una investigación titulada *Liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación de personal en la empresa BK*, en ella plantea la problemática que han observado una alta rotación de personal, asimismo, un desagrado por parte de los colaboradores por seguir perteneciendo a la empresa, el objetivo fue determinar el impacto que tiene el liderazgo gerencial en la productividad, en el clima laboral y su relación en la rotación de personal dentro de la empresa BK. La metodología empleada fue de tipo descriptiva correlacional, un enfoque mixto y transversal, una muestra de 7 puestos gerenciales y 25 colaboradores de áreas administrativas y operativas. En sus conclusiones se indica que un 59.5 % indica que los colaboradores se sienten motivados por sus jefes para realizar los proyectos a futuro de la planta, un 45.9 % de los jefes indica que están supervisando las irregularidades que están teniendo los colaboradores al momento de realizar su trabajo. Por último, se evidencia que la correlación Rho de Spearman entre la intención de rotación y la relación líder-miembro es de -0.549 siendo una correlación inversa, es decir con una buena relación líder-miembro la intención de rotación disminuye. Esta investigación ofrece un aporte acerca de la intención de rotación de personal y la relación líder-miembro es fundamental ya que, se pudo evidenciar que se debe de tener una buena relación entre el líder y su equipo para que la intención de rotación no incremente, asimismo tener un liderazgo de tipo situacional lo cual se tenga en cuenta las actividades a realizar y lo objetivos de la empresa.

Lima et al. (2020), desarrollaron un artículo de investigación titulada “Acciones para reducir la rotación del personal en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero”, donde da a conocer la problemática que se está teniendo en la

empresa en la cual se pudo identificar que hay problemas con la rotación de personal, el objetivo general fue identificar las causas de la rotación de personal potencial en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero. La población estuvo conformada por una población de 50 colaboradores que ya no laboran en la empresa desde enero – abril del 2018 y 301 colaboradores que laboran en la empresa, con respecto a la muestra estuvo compuesta por 27 colaboradores que no laboran en la empresa y 222 que laboran en la empresa. El estudio fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo. Se concluyó que existe un índice alto de rotación en el área de bodega de un -16,39. Asimismo, se identificaron problemas de seguridad y salud en el lugar de trabajo a través de una media total de 2,73, ubicándose en la escala indiferente. Finalmente, se evidenció que los colaboradores no están satisfechos con el liderazgo que se ejerce. Aquel estudio es importante para el rubro ferretero el cual se fundamenta esta investigación. De igual manera, es necesario resaltar la importancia que es la satisfacción laboral que sienten los colaboradores dentro de la empresa para que, de ese modo, puedan lograr los objetivos y no se tenga una alta rotación por renunciaciones.

Andrade (2018) desarrolló una investigación titulada *Influencia de las prácticas de liderazgo sobre la rotación del personal en una empresa de servicios de medicina prepagada*, en este estudio se evidenció que existe un problema en el área de ventas en los últimos años, teniendo un 25% de rotación de personal el cual le impide alcanzar los objetivos a la empresa, llevar a cabo sus estrategias ya que la pieza fundamental para ejecutarlos son los colaboradores del área de ventas para el éxito de la empresa, el objetivo general fue relacionar las prácticas de liderazgo de los jefes de grupo con la rotación del personal en el departamento de ventas de la empresa. Esta investigación está compuesta por una muestra de 115 colaboradores y 7 jefes

de las salas de ventas. En sus conclusiones se indica respecto a la sala 1 que los colaboradores mencionaron que están satisfechos con su líder, según las respuestas positivas que se obtuvo en la investigación. Por otro lado, en la sala 6 y sala 7 los colaboradores indican que no están conformes con sus líderes, al no incluirlos en las actividades de planificación y por la poca comunicación que existen entre ellos. Los colaboradores indicaron que el factor fundamental por el que renunciaron es debido a la relación con su líder. El liderazgo que desempeñen los jefes es clave para el resultado que pueda obtener la empresa de las decisiones que elijan los colaboradores en cuanto a su continuidad en la empresa, asimismo para el desarrollo de sus actividades y lograr los objetivos planteados.

Arce (2017) en su investigación *Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejupilco, Estado de México*, en este estudio se demuestra la existencia de un problema respecto a la rotación de personal que ha incrementado y está perjudicando en el rendimiento de la empresa, el objetivo de la investigación fue identificar los principales factores que generan la rotación de personal de la tienda. Esta investigación se realizó mediante un estudio exploratorio, la población estuvo conformada por 80 colaboradores y una muestra de 50 colaboradores. En sus conclusiones se indica que un 60% de los colaboradores mencionan que no están satisfechos con el sueldo que perciben, es decir que se encuentran desmotivados. El 50% indica que pueden aportar ideas y tomar decisiones, lo cual hace tener un mejor trabajo en equipo. El 38% manifestó que no están satisfechos con su líder, asimismo, el 36% menciona que su líder es ausente con su equipo y no reciben el apoyo para lograr los objetivos. La rotación de personal origina un efecto en el rendimiento de los colaboradores, asimismo es elemental para

la empresa tener al personal necesario para cumplir dichas actividades, un líder que los motive y se involucre con el equipo.

Mendoza (2017) desarrolló una investigación titulada *La influencia del liderazgo en la rotación de los agentes telefónicos de un Contact Center de la ciudad de Bogotá*, en donde se explica el problema que se ha evidenciado en los últimos años en los agentes telefónicos de un Contact Center, con un índice de rotación forzada presentó un crecimiento alarmante, lo cual es importante saber el motivo ya que se conoce que el factor humano es indispensable para el cliente en la atención telefónica, su objetivo de esta investigación fue determinar la influencia del liderazgo en la rotación de los agentes telefónicos en un Contact Center en la ciudad de Bogotá. La metodología aplicada fue de un enfoque cualitativo, diseño no experimental, nivel correlacional causal. La población estuvo conformada por 68 empleados y una muestra de 52 empleados. El resultado principal fue que el primer y segundo líder se identificaron con las características de un líder transformacional y transaccional, la cual tiene la habilidad de adecuarse y de intercambiar opiniones con los colaboradores de su equipo, el tercer líder se evidenció que se involucra con su equipo y del último líder indicaron que es un líder ausente que no está en el momento más crítico que lo necesita su equipo, asimismo su capacidad escasa para la toma de decisiones. La conclusión general fue que el liderazgo ejercido por los coordinadores si influye de manera significativa en las renunciaciones de los colaboradores, con una correlación de -0.81 lo cual significa que hay una correlación inversa, es decir que a mayores prácticas del estilo de liderazgo transformacional la rotación de personal de manera voluntaria va a disminuir. Es de suma importancia para las empresas telefónicas, contar con una baja rotación de personal debido a que siempre existen consultas por parte de los clientes y casi siempre la primera opción que toman es por

la atención telefónica lo cual, si no existe la dotación necesaria de trabajadores en atención se van a incrementar las quejas de los clientes por falta de atención.

Antecedentes nacionales

De la Cruz (2022) desarrolló una investigación titulada *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque*, en ella plantea la problemática evidenciada en actitudes negativas de los trabajadores para formar equipos de trabajo, una comunicación con un clima autoritario donde no se identifica al líder, la actitud de los directivos es poco colaborativa generando muchas veces insatisfacción y conflictos internos por las malas relaciones interpersonales. Su objetivo principal fue determinar el grado de relación entre el nivel de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad. La metodología empleada fue de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y tipo correlacional desarrollada en una muestra de 118 trabajadores seleccionados de una población de 340 por medio del muestro probabilístico aleatorio simple con estimación proporcional. Se utilizó la herramienta de dos cuestionarios para medir las dos variables, el resultado principal fue que entre el nivel de estilos de liderazgo y desempeño laboral existe relación de manera directa moderada con una Rho de Spearman de 0,345 con un nivel de significancia 0,00. Respecto al nivel de liderazgo autocrático y el desempeño laboral se determinó que existe una relación de manera directa y moderada ($\rho=0,293$; $\text{sig.}=0,009$). Respecto al nivel de liderazgo democrático y el desempeño laboral se determinó que existe una relación de manera directa y moderada ($\rho=0,308$; $\text{sig.}=0,001$).

Camargo (2019) en su investigación *Niveles de relación entre el liderazgo resonante y el comportamiento organizacional de los colaboradores de Mibanco Agencia Surco - 2018*, realizada con el objetivo de analizar el nivel de relación que

presenta el liderazgo resonante y el comportamiento organizacional de los colaboradores de dicha empresa. La metodología empleada fue de diseño no experimental, corte transversal y una población compuesta de 20 colaboradores. En sus conclusiones se indica respecto al liderazgo resonante y el comportamiento organizacional se evidencio que existe una correlación positiva muy alta ($r=0,935$; $\text{sig.}=0,00$), respecto al liderazgo visionario y el comportamiento organizacional se evidencio que existe una correlación positiva moderada ($r=0,612$; $\text{sig.}=0,004$), respecto al liderazgo afiliativo y el comportamiento organizacional se evidencio que existe una correlación positiva alta ($r=0,825$; $\text{sig.}=0,000$), respecto al liderazgo democrático y el comportamiento organizacional se evidencio que existe una correlación positiva moderada ($r=0,671$; $\text{sig.}=0,001$). Por último, con respecto al liderazgo coaching y el comportamiento organizacional se determinó que existe una correlación positiva alta ($r=0,740$; $\text{sig.}=0,000$). Es necesario que se desarrolle un estilo de liderazgo en las empresas de acuerdo con los objetivos que se desea alcanzar y de esa manera no crear una insatisfacción a los colaboradores, más bien al contrario, motive, ayude y guie a sus colaboradores tanto en su vida personal, laboral y en su desarrollo profesional.

Coasaca (2018) desarrolló una investigación titulada *Impacto del liderazgo resonante en el desempeño laboral de los niveles de profesionales en una empresa industrial de fabricación de productos no metálicos Puno – 2018*, en ella plantea la problemática que por las exigencias de los clientes requieren alcanzar un estilo de liderazgo resonante lo cual el cliente se sienta satisfecho, el objetivo fue determinar el impacto del liderazgo resonante en el desempeño laboral de los niveles de profesionales de dicha empresa. La metodología empleada fue de diseño no experimental, corte transversal, tipo correlacional y un enfoque cuantitativo, la

población estuvo conformada por 95 colaboradores. El resultado principal fue que se desarrollan los seis estilos de liderazgo, según las puntuaciones de porcentaje se demuestra a continuación: el estilo afiliativo con un 26.3%, el estilo autoritario con un 22.1%, el estilo democrático con un 14.7%, el estilo tutorial con un 13.7%, el estilo visionario con un 12.6% y el estilo timonel con un 10.5%, esto demuestra que los estilos se llevan a cabo de acuerdo con el escenario y de la empresa. Respecto al estilo visionario y el desempeño laboral se estableció una correlación positiva baja ($\rho=0,254$; $p=0,013$), respecto al estilo coaching y el desempeño laboral se estableció una correlación positiva baja ($\rho=0,273$; $p=0,007$), respecto al estilo afiliativo y el desempeño laboral se estableció una correlación positiva baja ($\rho=0,260$; $p=0,011$), respecto al estilo democrático y el desempeño laboral se estableció una correlación positiva moderada ($\rho=0,404$; $p=0,000$), respecto al estilo timonel y el desempeño laboral se estableció que no hay una correlación ($\rho=-0,114$; $p=0,272$). Por último, con respecto al estilo autoritario y el desempeño laboral se determinó que hay una correlación inversa o negativa moderada ($\rho=-0,552$; $\text{sig.}=0,000$).

Muñoz (2018) desarrolló una investigación titulada *Estilo de liderazgo y la rotación del personal en la empresa A1 Premium E.I.R.L.*, en ella plantea la problemática donde menciona que a través del T-registro han observado un incremento en la rotación del personal y el inadecuado estilo de liderazgo, el objetivo fue determinar la influencia que presentan los estilos de liderazgo en la rotación del personal. Esta investigación fue de tipo aplicativo, diseño no experimental una población conformada por 100 colaboradores y una muestra de 80 trabajadores. Se concluye respecto al estilo de liderazgo y la rotación de personal se evidencio que si influye directamente, respecto a la dimensión de influencia idealizada del estilo de liderazgo y la rotación de personal se obtuvo una correlación ($\rho=0,821$; $p=0,000$),

respecto a la dimensión de motivación por inspiración del estilo de liderazgo y la rotación de personal se obtuvo una correlación ($\rho=0,845$; $p=0,000$), respecto a la dimensión de estimulación intelectual del estilo de liderazgo y la rotación de personal se obtuvo una correlación ($\rho=0,827$; $p=0,000$). Por último, con respecto a la dimensión de consideración individual del estilo de liderazgo y la rotación de personal se obtuvo una correlación ($\rho=0,839$; $p=0,000$). Este antecedente es de gran aporte para poder identificar las causas de la rotación de personal, de ese modo que los directivos de las organizaciones evalúen las jefaturas que se está realizando en las distintas áreas, asimismo de poder escuchar a sus trabajadores.

Rodríguez (2018) desarrolló una investigación titulada *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Setam E.I.R.L. Villa María del Triunfo*, en su problemática se evidencia los problemas de comunicación entre los colaboradores con los supervisores en el último año, la falta de apoyo de los supervisores, la falta de compromiso de los supervisores y los colaboradores y que no se respetan las decisiones tomadas en las reuniones, es por ello que se identificó renuncias de manera voluntaria de los colaboradores por sentirse insatisfechos en su lugar de trabajo, su objetivo principal fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores. Respecto a la metodología fue de diseño descriptivo correlacional, no experimental, nivel relacional, por otro lado, la muestra considerada fue de 18 colaboradores que laboran en la empresa Setam. En sus conclusiones se indica respecto a los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral existe una correlación buena ($\rho=0,799$; $p=0,000$), respecto al liderazgo autoritario y la satisfacción laboral se estableció una correlación muy buena ($\rho=0,817$; $p=0,000$), respecto al liderazgo democrático y la satisfacción laboral se estableció una correlación muy buena ($\rho=0,836$; $p=0,000$). Finalmente, esta

investigación es importante porque ayuda a analizar la realidad problemática además de proponer alternativas de solución viable al problema investigado.

Zavala (2018) desarrolló una investigación titulada *Estilos de liderazgo y rotación de personal en la Empresa Transirg S.A.C., Santa Anita, 2018*, el objetivo de esta investigación fue analizar la medida en que los estilos de liderazgo se relacionan con la rotación de personal. Esta investigación estuvo desarrollada con un diseño no experimental, descriptivo correlacional, por otro lado, la población estuvo conformada por 30 colaboradores. En sus conclusiones se observa respecto a los estilos de liderazgo y la rotación de personal que se evidenció una relación positiva moderada ($\rho=0,579$; $p=0,001$), respecto a los estilos de liderazgo y diseño de puestos se evidenció una relación positiva moderada ($\rho=0,581$; $p=0,001$), respecto a los estilos de liderazgo y compensación se evidenció una relación positiva moderada ($\rho=0,586$; $p=0,001$), respecto a los estilos de liderazgo y condiciones físicas del trabajo se evidenció una relación positiva moderada ($\rho=0,626$; $p=0,000$). Se colige que el factor humano es indispensable para las empresas, por lo cual se recomienda realizar una evaluación de desempeño para identificar y potenciar las habilidades de los directivos y de esa manera mejorar su liderazgo. Asimismo, se recomienda realizar el rediseño de puestos según las necesidades de la empresa.,

2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas de la variable estilos de liderazgo

Lo estilos de liderazgo se basan en un conjunto de habilidades, valores y destrezas que un líder influye y enseña a su grupo. Del mismo modo el estilo de liderazgo es la base de toda empresa, ya que con un estilo de liderazgo adecuado se obtiene el logro de los objetivos y metas establecidas.

El constante cambio que se ha dado a lo largo de los años con la humanidad, se han presentado nuevas habilidades para el liderazgo lo cual se deben de tomar en cuenta de acuerdo con el escenario en el que se desea ponerlo en práctica.

2.2.1.1. Definiciones de los estilos de liderazgo.

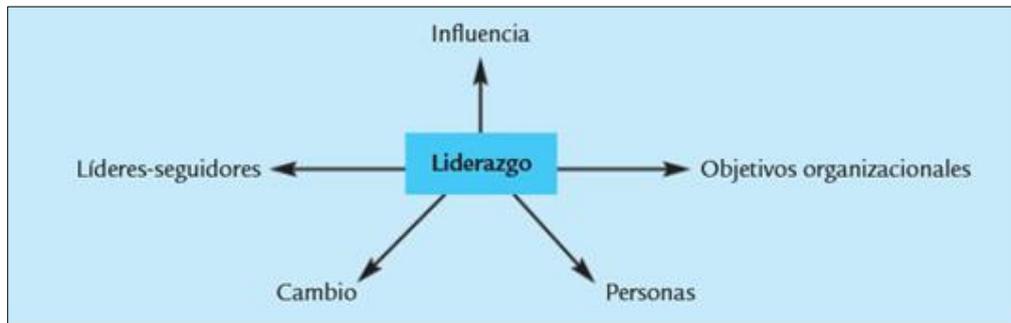
A través del estilo de liderazgo que se desarrolle se puede demostrar que va a surgir un efecto, el cual puede ser de éxito o fracaso. El liderazgo para Koontz y Wehrich (2013) se refiere a la capacidad de influir a sus subordinados a través de la motivación, la confianza que inspire hacia ellos y la confianza para lograr las metas establecidas. De la misma manera, Lussier y Achua (2016) indican el liderazgo como la habilidad que tienen los líderes para influir a sus seguidores para facilitar el logro de los objetivos. En ese sentido, Goleman et. al. (2010) menciona que el líder es aquella persona en la que los demás buscan para poder tener la claridad y convicción para poder lograr una actividad determinada, es decir que es aquel que puede encauzar las emociones de un equipo. Del mismo modo según Kadi y Acevedo (2014) basado en los aportes de Chiavenato explica que: “El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación humana” (p.78). Posteriormente a las definiciones con respecto al liderazgo según los autores se puede definir como un conjunto de habilidades, destrezas y conocimientos que requiere tener un líder con su grupo para persuadirlos e incentivarlos a alcanzar los objetivos.

2.2.1.2. Claves del liderazgo.

Lussier y Achua (2016) considera cinco claves para desarrollar un buen liderazgo.

Figura 1

Claves para un buen liderazgo



Nota: Lussier y Achua, 2016, p. 46.

2.2.1.3. Cualidades del liderazgo.

Ministerio de Comercio y Turismo (2013) considera la existencia de cualidades fundamentales que debe de tener un líder, siendo los siguientes:

- Visión. Ser una persona proactiva, es decir, adelantarse a los posibles escenarios que puedan suceder en el futuro y optar por tener soluciones con su equipo para ello.
- Empoderamiento. Consiste en delegar actividades a los miembros de su equipo y que puedan potenciar sus habilidades.
- Conocer sus propias capacidades. Se refiere a comprender cuáles son sus habilidades, destrezas y conocimientos que ha ido mejorando y obteniendo a lo largo de su experiencia y compartirlos con su equipo.
- Deber ser una persona congruente con sus palabras y acciones que realice.

2.2.1.4. El liderazgo y el desarrollo de las empresas.

Jaramillo et al. (2018) explica: “Las empresas dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes, donde un buen líder debe reunir cuatro condiciones;

compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal” (p. 9).

Según Silva et al. (2022) basado en los aportes de Lussier y Anghua explican que el liderazgo es de vital importancia en las empresas ya que consiste en que los jefes deben ser conscientes, debido a que la motivación y el liderazgo es fundamental para desarrollar directores y gerentes con mucha capacidad y potencial, la manera de liderar un equipo es esencial para poder dirigir una empresa para tener éxito y lograr los objetivos establecidos.

En los últimos años se ha evidenciado que el crecimiento de las empresas está basado en los resultados que se obtienen del trabajo que realiza el líder con su equipo, es por lo que las empresas deben ser conscientes que el liderazgo es la clave para tener éxito. Asimismo, se considera que una empresa con un buen liderazgo puede lograr los objetivos sin necesidad de tener una planificación para lograrlo.

El liderazgo de Bill Gates con Microsoft

Bill Gates con las habilidades de cómputo junto a su amigo Paul Allen empezó su compañía de computadoras a los 14 años, lo cual con los años empezó a ser poco a poco más exitosa su compañía y es ahí donde piensa en tener una ayuda profesional para administrar su compañía lo cual contrata a unos administradores con experiencia y empieza a trabajar en equipo para cumplir las metas planteadas por la compañía. Fue considerado como una persona visionaria y que tuvo mucho entusiasmo de querer prosperar en el mundo empresarial lo cual obtuvo como resultado que en la actualidad la compañía Microsoft sea una de las más grandes en el mundo.

2.2.1.5. Dimensiones de los estilos del liderazgo.

Existen distintos estilos de liderazgo, con respecto a la conducta que puedan dar a conocer en un determinado momento. Según Goleman et. al. (2010) a través de la inteligencia emocional se puede obtener seis estilos de liderazgo. Respecto al estilo disonante que consiste en liberar energías negativas, se encuentran dos estilos que son los siguientes:

A. Estilo autoritario. Conocido también como líder coercitivo, se define como aquel líder que solo ordena a sus subordinados a realizar las actividades y si alguien lo contradice es capaz de amenazarlo. Asimismo, lo que origina es tener un clima laboral desfavorable. Es apropiado desarrollar este líder en situaciones donde los subordinados son problemáticos o la empresa se encuentre en un momento crucial.

El líder autoritario usualmente utiliza esta frase *Hazlo porque lo digo yo*. Las cualidades que distinguen a este líder de los demás son:

- Poder de mando: Se refiere a que el único que puede indicar lo que se de realizar es el líder.
- Retroalimentación negativa: Se define como las acciones negativas que refleja el líder de sus subordinados sin dar un consejo o recomendación para mejorar.
- No acepta sugerencias: Consiste en que los subordinados no pueden dar ideas o sugerencias.

B. Estilo timonel. Es aquel líder que prefiere hacer las actividades de forma inmediata y de esa manera está evaluando el trabajo que están realizando cada integrante de su equipo, asimismo ocasiona un efecto negativo en el clima laboral. Se puede tomar en cuenta este líder cuando se requiera obtener resultados en un corto plazo. El líder timonel usualmente utiliza esta frase *Todo el mundo sabe ya que es lo*

que tiene que hacer. Este estilo cuenta con aptitudes que lo distinguen de los demás que son:

- Presión a sus subordinados. Se refiere a que el líder presiona demasiado a su equipo a realizar las actividades y cumplir con lo propuesto lo más pronto posible, sin tomar en cuenta que puede originar estrés laboral.
- Mala dirección. Consiste en que el líder no es claro con sus ideas, es por lo que los subordinados deben de averiguar por otros medios a que se refiere lo que indica el líder y de esa manera empezar con las actividades.
- Falta de autoconciencia. Se basa en que el líder no es consciente si la conducta a través de su dirección y conocimientos que está teniendo con su equipo lo va a llevar al éxito o fracaso.

Respecto a los estilos resonantes que consiste en liberar energía positiva, se encuentran cuatro estilos que son:

A. Estilo visionario. Este líder se ocupa de encaminar a su equipo a una visión concreta, sin embargo, no prohíbe a que puedan mejorar de forma personal para experimentar e innovar. Asimismo, impide la salida de los trabajadores con mayor potencial a través de la misión de la empresa, los valores y objetivos. Origina un efecto positivo al clima laboral de la empresa, usualmente utiliza esta frase *Ven conmigo*. Este estilo consta de cualidades que lo distinguen de los demás que son:

- Visión a largo plazo. Es tener claro los objetivos a largo plazo a alcanzar y dar a conocer a su equipo para que lo puedan lograr.
- Amistad. Es crear una relación afectiva con sus subordinados.
- Transparencia. Se refiere a que el líder debe ser sincero con sus subordinados, es decir que se muestre tal cual es.

B. Estilo afiliativo. Este tipo de líder toma en cuenta a las personas y los sentimientos de ellos por encima del cumplimiento de los objetivos. Es óptimo poner en práctica este líder cuando se requiera generar un ambiente de armonía, reforzar la relación de líder y los subordinados. Usualmente es caracterizado por esta frase *Las personas son lo primero*. Este estilo cuenta con aspectos que lo distinguen de los demás que son:

- Empatía. Se define como la habilidad de comprender los sentimientos de la otra persona.
- Clima laboral agradable. Es tener a su equipo satisfecho en donde todos trabajen en equipo y se cumpla con las metas planteadas.
- Priorización por el personal. Se refiere a que la prioridad del líder son sus subordinados.

C. Estilo democrático. Aquel líder está dispuesto a escuchar las ideas o sugerencias de los subordinados y llevar a cabo a las más óptimas, este estilo se recomienda desarrollarlo en caso el líder no tenga claro su dirección en donde necesita obtener opiniones de su equipo. Este estilo genera un mejor clima laboral, usualmente utiliza la frase *Hablemos con calma*. A este estilo cuenta con competencias que son:

- Participación. Es que los colaboradores aporten ideas en donde se realice un consenso y se opte por la de mayor relevancia.
- Gestión de los conflictos. Consiste en tener la capacidad de solucionar los problemas mediante el dialogo.
- Trabajo en equipo. Es la forma organizada de trabajar con una cantidad de personas, en la cual todos trabajan para lograr un objetivo en común.

D. Estilo coaching. Es un estilo que se encarga de identificar las fortalezas y debilidades de sus subordinados, del mismo modo les ayuda a conocer los objetivos y metas a largo plazo y el procedimiento para poder lograrlo. Este líder es más efectivo para las personas que requieren potenciar sus fortalezas. Genera un clima laboral positivo. Usualmente este líder utiliza la siguiente frase *Yo creo en usted, por eso me preocupo y espero que dé lo mejor de sí*. Este estilo cuenta con cualidades que son:

- Impulso de desempeño a largo plazo. Se basa en que el líder debe de apoyar a que su equipo pueda tener un mejor desempeño.
- Impulso del desarrollo profesional del equipo. Se refiere a incentivar a su equipo con su desarrollo profesional de manera individual.
- Habilidades potenciales del equipo. El líder debe de valorar y conocer el conjunto de habilidades que tienen sus subordinados para que les oriente a mejorar su crecimiento personal, laboral y profesional.

2.2.1.6. Estrategia para mejorar el liderazgo coaching.

La estrategia de Grow, esta estrategia fue creada por Jhon Whitmore. Para Lozada (2019) consiste en originar conciencia e implantar acciones de manera clara y precisa para alcanzar las metas. Cada elemento consiste en lo siguiente:

- G (Goal): Objetivo. ¿Cuál es tu meta? En este elemento se identifica el objetivo lo cual debe de cumplir con las siglas de SMART (Específico, Medible, Alcanzable, Realista y en un tiempo específico)
- R (Reality): Realidad. ¿Cuál es el punto de partida? Se requiere conocer la realidad para de esa manera analizar la situación, esto va a ayudar a poder entender los hechos de distintos ángulos.
- O (Options): Opciones. ¿Cuáles son los caminos? Se refiere a plantear distintos escenarios a través de preguntas, en donde el colaborador debe

tomar la decisión siendo el líder aquel que lo guíe y analice la situación que se determine a elegir.

- W (Will): Compromisos. ¿Cómo se llega a la meta? Consiste en realizar el plan de acción bien definido que este orientado al objetivo, el colaborador estará auto motivado lo cual sentirá aún más compromiso con su propio líder y buscará compartir sus logros que va a empezar a tener al tomar buenas decisiones.

Nuevas tendencias del liderazgo

Con la evolución milenaria hay estilos de liderazgo que se están desarrollando con mayor continuidad conforme a la fuerza laboral moderna de hoy en día. Los cuales son:

A. Liderazgo transaccional. Koontz et al. (2012) indican que los líderes transaccionales son aquellos que identifican los objetivos, indicar a sus seguidores las funciones y tareas que deben de realizar para alcanzar los objetivos, asimismo por el buen desempeño se encarga de dar recompensas.

B. Liderazgo transformacional. Koontz et al. (2012) definen a aquellas personas con una visión clara que inspira a sus subordinados; asimismo son capaces de motivar, establecer un clima laboral agradable y formar la cultura de la organización para el éxito futuro de las organizaciones.

2.2.2 Bases teóricas de la variable rotación del personal

La rotación de personal se define como el punto clave para una empresa debido a que una alta rotación afecta de manera directa en su productividad y también resulta un alto costo para la empresa al realizar un nuevo proceso de reclutamiento y selección para cubrir dicho puesto y que aquella persona se adapte a su nuevo trabajo, asimismo se considera la rotación de personal al total de colaboradores que

renuncian ya sea de manera voluntaria o involuntaria una empresa sobre el promedio de la cantidad de colaboradores que se quedan durante el período.

2.2.2.1. La gestión del personal.

Las empresas consideran importante realizar una gestión de personal donde se desarrolle estrategias con el objetivo de mantener a sus trabajadores satisfechos en la empresa y de esa manera realicen sus actividades con mayor productividad, eficiencia y eficacia.

El recurso humano es primordial en una organización ya que su crecimiento y éxito se debe a ellos, asimismo todos los trabajadores realizan sus funciones para el logro de los objetivos establecido por la empresa.

2.2.2.2. Definiciones de rotación de personal.

Una prioridad para las empresas debe ser el tener el control de la rotación de personal para el logro de los objetivos planteados, es por lo que el propósito de los colaboradores debe de estar relacionado con los de la empresa y de ese modo ambos obtener una ganancia. Por consiguiente, es necesario comprender la teoría de los expertos con respecto a este término.

Chiavenato (2002) define: “La rotación de personal como el resultado de las salidas (desvinculaciones, despidos y jubilaciones) de algunos empleados y las entradas (admisiones) de otros para sustituirlos en el trabajo” (p. 74).

Asimismo, Flores (2017) considera las informaciones de Mincetur afirma que, la rotación del personal es el tiempo que tienen los colaboradores en mantenerse en la empresa o en su área de trabajo y el periodo que tienen que ser sustituidos por un nuevo colaborador. Asimismo, Cusacani (2017) basado en los aportes de Castillo explica que: “Se refiere al número de trabajadores que ingresan y salen de una organización donde se expresa en índices mensuales o anuales” (p. 15).

En el ámbito empresarial se presenta la rotación de personal que se determina como el tiempo que le toma a una empresa poder reemplazar a un trabajador, asimismo el costo de reclutamiento, selección e inducción del nuevo trabajador. Esto se puede dar por una renuncia voluntaria o involuntaria (despido).

2.2.2.3. Ventajas y desventajas de la rotación de personal.

Quispe (2017) considera que el efecto de la rotación de personal consta de ventajas y desventajas.

Ventajas de la rotación de personal.

Entre las ventajas se cuenta con las siguientes:

- Oportunidad de ascender en la empresa. A través de una evaluación constante del rendimiento de los colaboradores, la empresa tomaría la decisión de empezar a ascender a los colaboradores que se lo merecen, por lo cual quedaría su antiguo puesto de trabajo vacío para ser ocupado por un nuevo colaborador.
- Descubrir las destrezas ocultas de los colaboradores. Mediante la rotación interna, la empresa va a identificar el potencial que tienen los colaboradores con respecto a sus conocimientos, habilidades y destrezas y colocarlos en el puesto de trabajo óptimo.
- Aumenta la relación laboral entre los colaboradores de distintas áreas. Al tener a los colaboradores en nuevos puestos de trabajo, lo que se origina son las habilidades interpersonales entre colaboradores que muchas veces nunca se han relacionado y mejore el desarrollo social de los colaboradores que son tímidos.
- Nuevos talentos que mejoren el clima laboral. La empresa al tener el mismo equipo de trabajo por años le va a generar lograr sus objetivos con eficiencia,

pero del mismo modo, tener ideas limitadas, es por ello que al tener nuevos talentos le traería como beneficio a la empresa mejorar el clima laboral, ideas innovadoras, rediseñar los procesos para la realización de los trabajos y cumplir con los objetivos.

- Fomentar el mentoring. Al contratar nuevos colaboradores en una empresa se requiere un mentor siendo aquel colaborador que tiene años de experiencia en la empresa, el cual le enseñe las reglas, los procesos y aquello que debe de conocer para que pueda realizar su trabajo de manera rápida y eficiente. El mentor al realizar esta labor será reconocido como un profesional y de esa manera tendría más confianza con su trabajo.
- Contar con el personal óptimo para sustituir a otro en ciertas situaciones. Para las empresas cuando falta su colaborador clave y ocurren situaciones en donde lo requiere todo se vuelve crítico, es por lo que la rotación interna genera un beneficio de que los colaboradores se han desempeñado en distintos cargos lo cual ante esta situación puedan sustituir a aquel colaborador ausente de manera óptima.

Desventajas de la rotación de personal.

Las desventajas originadas por la rotación de personal son las siguientes:

- Costos adicionales por un nuevo colaborador. Al contar con el ingreso de un colaborador conlleva como consecuencia a las empresas un costo adicional que no lo tenía proyectado, lo cual se le otorga como mínimo tres meses al nuevo colaborador poder adaptarse a su puesto de trabajo.
- Tener una alta rotación de personal externa puede afectar a la empresa. Si se obtienen resultados de una alta rotación de personal externa, es esencial que la empresa se realice las siguientes preguntas: ¿A qué se debe esta rotación?,

¿Cuál es el impacto que genera esta rotación en la empresa?, ¿los colaboradores están satisfechos con su puesto de trabajo?, ¿los colaboradores están satisfechos con el sueldo que perciben?, ¿hay una sobrecarga en las actividades que realizan los colaboradores?, etc. La empresa debe de analizar estas preguntas con cautela.

- Descontento por parte de los colaboradores al implementar cambios en la empresa. Se refiere a que muchas veces los cambios no son bien tomados por algunos colaboradores al sentirse satisfechos en sus puestos de trabajo y hacer este cambio puede dañar el plan de trabajo que vienen realizando en equipo, es por lo que al realizar la rotación interna se debe de hacer con mucho cuidado y basándose en el plan de metas y objetivos, para mejorar y no perjudicar las distintas áreas de la empresa.
- Originar celos por ingreso de un colaborador líder. Un colaborador que está realizando funciones en la empresa aplicando sus habilidades como líder y de un momento a otro llegue un nuevo colaborador con sus mismas capacidades y la empresa le otorgue la oportunidad de poder desempeñar dicho puesto, puede generar celos al colaborador más antiguo.

2.2.2.4. Costos que causa la rotación de personal.

Según Chiavenato (2002) lo que origina la rotación de personal son altos costos a las empresas, los cuales son:

- Los costos de reclutamiento que comprende los costos por anuncios a través de la plataforma digital y folletos, visita a universidades e institutos, materiales necesarios para el reclutamiento (hojas, lapiceros, etc.) y el tiempo del reclutador de personal.

- Los costos para realizar la selección que incluyen las entrevistas para la selección de personal, materiales para las pruebas de conocimiento, psicológicos y formularios de datos personales, tiempo del entrevistador, comprobar las referencias que indican los entrevistados y realizar el examen médico.
- Los costos para la inducción que contiene los costos de la capacitación, el tiempo de los capacitadores y el bajo desempeño del nuevo colaborador en el transcurso de la capacitación.
- Los costos por la salida de los colaboradores de una empresa abarcan el pago de liquidación laboral (salario pendiente de pagar, CTS, vacaciones y gratificaciones truncas).

2.2.2.5. Tipos de rotación de personal.

Chiavenato (2002) indica que la rotación de personal está compuesta por tipos de desvinculaciones que son los siguientes:

- Desvinculación por iniciativa del empleado. Es cuando el colaborador de manera voluntaria desea renunciar a la empresa, lo cual pueden ser por varios motivos como: motivos personales, insatisfacción laboral, oportunidades laborales en otra empresa, etc.
- Desvinculación por despido. Es causada por la empresa al despedir a un colaborador al no tener el perfil laboral que está buscando, tener un colaborador más competente para desarrollar las funciones del puesto de trabajo o para la disminución de personal.

Asimismo, para García (2016) existen dos tipos de rotación interna y externa:

A. Rotación interna. Se refiere a que los colaboradores no abandonan la empresa, sino que son designados en otro puesto de trabajo dentro de la organización. Existen varios tipos de rotación interna que son:

- Transferencia. Consiste en el cambio de puesto de trabajo pero que el sueldo que percibe es el mismo, asimismo no es un ascenso.
- Ascensos. Se refiere al cambio de un puesto de trabajo superior el cual percibe un mayor salario.
- Promociones. Se basa en que no hay un cambio de puesto, sino que solo se origina un incremento de sueldo.
- Descensos. Consiste en estar en un puesto de trabajo importante y pasar a uno de menor relevancia.

B. Rotación externa. Se refiere a la salida de un colaborador y el ingreso de otro dentro de una organización, se pueden ocasionar en casos como son: la muerte del colaborador, jubilación, incapacidad permanente, renuncia del empleado, despidos mala selección e inestabilidad familiar, mala selección.

2.2.2.6. Dimensiones de la rotación de personal.

Hay varios factores que originan la rotación de personal, siendo aquellos factores son los siguientes:

A. Satisfacción laboral. Se establece al grado de satisfacción que tiene un colaborador en la empresa, lo cual se puede obtener por distintos aspectos como:

- Horarios. Consiste en el tiempo que un colaborador realiza sus actividades en una empresa de acuerdo con el contrato, lo cual tiene que ser como máximo 8 horas al día y 48 horas de manera semanal.

- Carga laboral. Es el conjunto de actividades que desempeña una persona establecida por su jefe.
- Puesto de trabajo. Es aquel lugar que ocupa una persona en donde tiene que cumplir ciertas funciones y responsabilidades.

B. Apoyo y acompañamiento. Es fundamental en toda empresa que los colaboradores sientan el apoyo por parte de sus jefes y su ayuda en el momento que lo requieran. Si se lleva a cabo de manera óptima va a originar en los colaboradores un sentimiento de pertenencia con la empresa y si no se toma en cuenta dicho factor se tendría todo lo contrario, es decir una falta de compromiso. Existen varios aspectos a tomar en cuenta que son:

- Reconocimiento verbal. Consiste en aquel reconocimiento a través de unas palabras motivadoras que le dice el gerente o jefe al colaborador como excelente trabajo entre otras, en donde el colaborador sentirá que es muy valioso para la empresa.
- Retroalimentación. Se refiere a los comentarios que otorga el gerente o jefe al colaborador después de una evaluación del desempeño de su trabajo.
- Monitoreo. Es la supervisión que se le realiza a los colaboradores de las actividades que están realizando según sus funciones.

C. Cultura organizacional. Es el conjunto de valores, creencias, principios y normas que rigen en una empresa lo cual son compartidos con los colaboradores. Para mejorar la cultura organizacional se recomienda tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Comunicación. Es aquella forma de comunicarse entre todos los miembros de la empresa para que en conjunto desarrollen las actividades necesarias para cumplir con los objetivos y metas de la empresa.

- Identidad organizacional. Se refiere al sentimiento que tienen los colaboradores con respecto a la empresa.
- Innovación. Son nuevos procesos como estrategias o ideas que se aplican en la empresa.
- Toma de decisiones. Consiste en seleccionar una idea entre varias opciones para solucionar un problema.

D. Condiciones de trabajo. Se define como el estado en el que se encuentra el lugar de trabajo en donde va a realizar sus actividades un colaborador. Aquellos factores para tomar en cuenta son los siguientes:

- Iluminación. Es aquella luz que está colocado en el lugar del trabajo.
- Ruido. Se define como el sonido que los colaboradores perciben durante la realización de sus actividades laborales por algún colaborador que esté utilizando una máquina.
- Tamaño de espacio. Se refiere al tamaño adecuado que debe tener el lugar de trabajo en donde el colaborador se va a desempeñar.
- Recursos materiales. Son aquellos productos que se requiere de acuerdo con el tipo de trabajo que se realice en la empresa.
- Recursos de prevención de riesgos laborales. Se refiere a llevar un control y supervisión de prevención cuando se está realizando actividades de riesgo.

E. Desarrollo profesional. Es un conjunto de habilidades potenciales, conocimientos que se logra a lo largo del tiempo logrando como resultado una vida profesional con éxito.

- Línea de carrera. Es aquel proceso que tienen los colaboradores dentro de una empresa para poder crecer de manera profesional.

- Capacitación. Son actividades que se realizan para que los colaboradores adquieran nuevos conocimientos.

F. Remuneraciones. Es aquella retribución que se percibe a cambio del servicio prestado.

- Sueldo. Son los reconocimientos monetarios por los servicios prestados.
- Grado de instrucción. Consiste en el nivel que se encuentra una persona de manera profesional.
- Compensaciones y beneficios. Son aquellas recompensas que se le otorga a los colaboradores que realizan un trabajo óptimo.
- Gratificaciones. Andrade (2018) menciona: “Es el importe que recibe el colaborador por parte del empleador en el mes de julio y diciembre” (p. 42).

2.2.2.7. Índice de rotación de personal.

Gómez et. al. (2008) considera una fórmula que permite medir el índice de rotación de personal que se ha desvinculado de la empresa, lo cual se muestra a continuación:

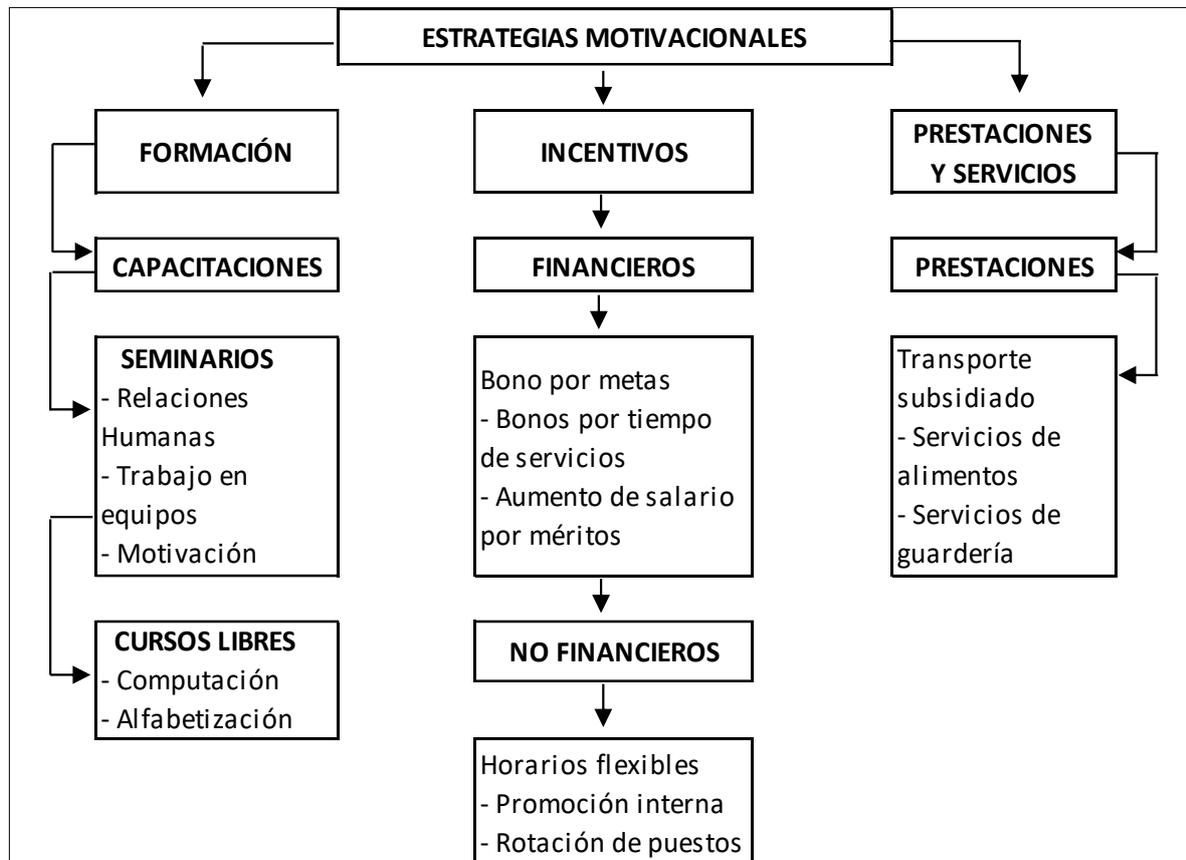
$$\text{Rotación} = \frac{\text{Número de empleados que abandonan el puesto}}{\text{Número medio de empleados durante el periodo}} + \frac{12}{\text{Número de meses en el periodo}}$$

2.2.2.8. Estrategias motivacionales para la retención de personal.

Apolinario et al. (2018) basado en los aportes de Cerón indican que las estrategias que motivan a los colaboradores a no renunciar a su trabajo son los siguientes:

Figura 2

Esquema de estrategias de motivación



Nota: Apolinario et al., 2018, p. 41.

2.3 Definición conceptual de la terminología empleada

Líder

Hernández (2011) explica que el líder es aquella persona que, a través de sus habilidades, conocimiento encamina a sus subordinados a cumplir con los objetivos y metas planteados.

Liderazgo

Robbins y Judge (2009) se refieren al talento que se tiene para guiar a un equipo de trabajo y lograr el objetivo en común.

Productividad

Hernández (2011) lo define como la capacidad de aprovechar los recursos de manera eficiente y eficaz.

Objetivos

Torres (2014) afirma: “Son los resultados y los logros que las organizaciones desean alcanzar. Asimismo, afirman que es la expresión que delimita el horizonte de la visión y dimensiona la misión” (p.70).

Remuneración

Chiavenato (2011) define la remuneración como aquel ingreso que recibe una persona a cambio de la prestación de servicios que brindo para un trabajo.

Rentabilidad

Hernández (2011) dice que es aquel indicador de ganancias que se obtiene del rendimiento del capital invertido en la organización.

Rotación de personal

Vallejo (2015) define a la rotación del personal como la salida de los colaboradores y el ingreso de los nuevos colaboradores para reemplazarlos en su puesto de trabajo.

Satisfacción laboral

Vallejo (2015) define a la satisfacción del personal como la disposición que tiene el trabajador frente a su rendimiento en su trabajo, que se fundamenta en los valores que demuestra en su trabajo.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo básica porque se basa en una teoría y se permanece dentro de ella buscando la forma de mejorar o incrementar sus conocimientos. Escudero y Cortez (2018) mencionan: “La investigación básica está orientada a descubrir las leyes o principios básicos, así como en profundizar los conceptos de una ciencia, considerándola como el punto de apoyo inicial para el estudio de los fenómenos o hechos” (p. 19).

La investigación es de nivel correlacional porque se basa en medir la asociación o relación entre las dos variables de estudio que en este caso son los estilos de liderazgo y la rotación del personal. Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “Este nivel tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 109).

Por otro lado, la investigación es de enfoque cuantitativo debido a que su proceso es secuencial, probatorio e inalterable, asimismo se basa en utilizar la estadística para la comprobación de hipótesis. Hernández y Mendoza (2018) explican: “Son los estudios cuantitativos que pretenden describir, explicar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos (variables). Esto significa que la meta principal es la prueba de hipótesis y la formulación y demostración de teorías” (p. 7).

Diseño de investigación

La investigación es de diseño no experimental porque el investigador no manipula las variables y solo se basa en observar los sucesos que suceden en la empresa o en una realidad específica. Hernández y Mendoza (2018) definen: “Es la

investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 174).

La investigación es de corte transversal debido a que los datos que se recopilan son en una sola oportunidad. Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “Los diseños transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 176).

3.2. Población y muestra

Población

Hernández y Mendoza (2018) definen a la población como: “Un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 199). En el caso de la investigación la población estuvo compuesta por 102 colaboradores de la empresa Maestro Santiago de Surco, en el año 2022.

Muestra

Hernández y Mendoza (2018) afirman que: “Una muestra es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población” (p. 196).

La fórmula para determinar el tamaño de la muestra para poblaciones finitas es:

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)E^2 + Z^2pq}$$

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Z: Nivel de confianza

E: Error permitido ($\alpha=5\%$)

p: Probabilidad de éxito

q: Probabilidad de fracaso

$$n = \frac{(102)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(102 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 81$$

En la presente investigación se consideró una muestra de 81 colaboradores de la empresa Maestro, Santiago de Surco que laboran en el año 2022.

3.3 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre los estilos de liderazgo y la rotación del personal de la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

Hipótesis específicas

Existe relación entre el estilo autoritario y la rotación del personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

Existe relación entre el estilo timonel y la rotación del personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

Existe relación entre el estilo visionario y la rotación del personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

Existe relación entre el estilo afiliativo y la rotación del personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

Existe relación entre el estilo democrático y la rotación del personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

Existe relación entre el estilo coaching y la rotación del personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

3.4 Variables – Operacionalización

Definición conceptual de los estilos de liderazgo

Koontz et al. (2012) definen al liderazgo como: “La influencia, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo” (p. 413).

Definición operacional de los estilos de liderazgo

La variable estilos de liderazgo está enfocada en 6 dimensiones (estilo autoritario, estilo timonel, estilo visionario, estilo afiliativo, estilo democrático y estilo coaching), con 18 indicadores, teniendo 3 indicadores para cada dimensión respectivamente, que fueron expresados en 35 ítems que permiten medir los estilos de liderazgo por la escala de Likert.

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de la variable estilos de liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Rangos
El estilo autoritario	- Poder de mando - Retroalimentación - Sugerencias	1 al 5		
El estilo timonel	- Presión a sus subordinados - Dirección - Autoconciencia	6 al 11		
El estilo visionario	- Visión a largo plazo - Amistad - Transparencia	12 al 17	1. Nunca 2. Casi nunca	Bueno: [139 -164]
El estilo afiliativo	- Empatía - Clima agradable - Priorización por el personal	18 al 23	3. A veces 4. Casi siempre	Regular: [105 - 139>
El estilo democrático	- Participación - Gestión de los conflictos - Trabajo en equipo - Impulso de desempeño a largo plazo	24 al 29	5. Siempre	Malo: [62 - 105>
El estilo coaching	- Impulso del desarrollo profesional del equipo - Habilidades potenciales del equipo	30 al 35		

Definición conceptual de la rotación de personal

Flores (2017) basado en la información de Mincetur explica: "La rotación del personal es la medida de cuánto tiempo los trabajadores permanecen en una empresa o área de trabajo realizando su labor y la frecuencia con la que tiene que ser reemplazado por nuevos miembros" (p. 27).

Definición operacional de la rotación del personal

La variable estilos de rotación del personal está enfocada en 6 dimensiones (satisfacción laboral, apoyo y acompañamiento, cultura organizacional, condiciones de trabajo, desarrollo profesional y remuneraciones), con 21 indicadores, teniendo en la primera y segunda dimensión 3 indicadores, en la tercera y sexta dimensión 4 indicadores, en la cuarta dimensión 5 indicadores respectivamente y en la quinta dimensión 2 indicadores, que fueron expresados en 37 ítems que permitieron medir la percepción que tienen los colaboradores con respecto a la rotación del personal a través de la escala de Likert.

Tabla 2*Cuadro de operacionalización de la variable rotación del personal*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Rangos
Satisfacción laboral	- Satisfacción de horarios	1 al 5		
	- Satisfacción de carga laboral			
	- Satisfacción del puesto de trabajo			
Apoyo y acompañamiento	- Reconocimiento verbal	6 al		
	- Retroalimentación	11		
	- Monitoreo			
Cultura organizacional	- Comunicación	12 al 19	1: Totalmente insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Ni insatisfecho ni satisfecho 4: Satisfecho 5: Totalmente Satisfecho	Bueno: [145;174] Regular: [116;145> Malo: [83;116>
	- Identidad organizacional			
	- Innovación			
	- Toma de decisiones			
	- Iluminación			
Condiciones de trabajo	- Ruido	20 al 25		
	- Tamaño de espacio			
	- Recursos materiales de prevención de riesgos laborales			
Desarrollo profesional	- Línea de carrera	26 al		
	- Capacitación	29		
Remuneraciones	- Sueldo	30 al 37		
	- Grado de instrucción			
	- Compensaciones y beneficios			
	- Gratificaciones			

3.5 Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

En esta investigación se aplicó el método hipotético deductivo porque la investigación plantea hipótesis las cuales se han basado en la realidad, esto se realiza a través de un análisis que se realiza de la realidad para poder plantear las hipótesis y que estas sean demostradas con los resultados obtenidos, siendo validados. Según Bernal (2010) este método consiste: “En un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

Técnica

En la investigación se utilizó la técnica de investigación de la encuesta porque se requiere obtener información de la investigación que se realiza, la cual se va a dar a través de un cuestionario de preguntas a un determinado grupo. López y Fachelli (2015) explican que la encuesta se considera en primera instancia como: “Una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida” (p. 8).

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

En esta investigación para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios que miden de forma independientes las variables. Bernal (2010) menciona que el cuestionario es: “Un conjunto de preguntas diseñadas para generar datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos de una investigación, se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio” (p. 250).

Respecto a la confiabilidad, Hernández y Mendoza (2018) explican: “Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en la muestra o casos” (p. 229) y en relación con la validez, Hernández y Mendoza (2018) explican: “Es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Se logra cuando se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos” (p. 229).

Instrumento I. Cuestionario de estilos de liderazgo

Este cuestionario es fundamental para medir las seis dimensiones de estilos de liderazgo de la empresa Maestro. Las dimensiones fueron el estilo autoritario, estilo timonel, estilo visionario, estilo afiliativo, estilo democrático y estilo coaching, lo cual para el estilo autoritario se formuló 5 preguntas y para el estilo timonel, estilo visionario, estilo afiliativo, estilo democrático y estilo coaching se formuló 6 preguntas, siendo 35 preguntas. Para la medición se utilizó la escala de Likert.

Tabla 3

Ficha técnica del cuestionario de estilos de liderazgo

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de estilos de liderazgo
Autor	Masiel Rosalin Uscamayta Florez
Objetivo	Evaluación objetiva del estilo de liderazgo de la empresa Maestro sede Santiago de Surco
Ámbito de aplicación	Maestro sede Santiago de Surco
Informadores	Colaboradores de la empresa Maestro sede Santiago de Surco
Validación	Docentes investigadores de la Universidad Autónoma del Perú
Significación	Evaluación objetiva del estilo de liderazgo en base al estilo autoritario, estilo timonel, estilo visionario, estilo afiliativo, estilo democrático y estilo coaching.
Finalidad	Identificar el estilo de liderazgo que se ejerce en la empresa Maestro para determinar el líder adecuado.
Puntajes	Puntuaciones considerando el punto de corte +-75% de la desviación estándar para cada variable y dimensión.

Instrumento II. Cuestionario de rotación de personal

El cuestionario nos ayuda a medir las seis dimensiones o causas de la rotación de personal de la empresa Maestro. Las dimensiones fueron satisfacción laboral, apoyo y acompañamiento, cultura organizacional, condiciones de trabajo, desarrollo profesional y remuneraciones, lo cual para satisfacción laboral se formuló 5 preguntas, para el apoyo y acompañamiento, condiciones de trabajo se formuló 6 preguntas, para la cultura organizacional y remuneraciones se formuló 8 preguntas y para el desarrollo profesional se formuló 4 preguntas, siendo 37 preguntas. Para la medición a través de la escala de Likert.

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario de rotación de personal

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de rotación de personal
Autor	Masiel Rosalín Uscamayta Florez
Objetivo	Evaluación objetiva de la rotación de personal en la empresa Maestro sede Santiago de Surco
Ámbito de aplicación	Maestro sede Santiago de Surco
Informadores	Colaboradores de la empresa Maestro sede Santiago de Surco
Validación	Docentes especialistas e investigadores de la Universidad Autónoma del Perú
Significación	Evaluación objetiva de la rotación de personal en base a la satisfacción laboral, apoyo y acompañamiento, cultura organizacional, condiciones de trabajo, desarrollo profesional y remuneraciones.
Finalidad	Identificar la rotación de personal de los colaboradores en la empresa Maestro y de esa manera determinar estrategias para disminuir la rotación.
Puntajes	Puntuaciones en la medida de totalmente insatisfecho, insatisfecho, ni insatisfecho ni satisfecho, satisfecho, totalmente satisfecho, tomando en cuenta el punto de corte $+75\%$ de la desviación estándar para cada variable y dimensión.

3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos

En esta investigación se formuló un cuestionario para cada variable según el contexto de la empresa, lo cual fue sometida a una validez por los especialistas en dicha área.

Los datos obtenidos de dichos cuestionarios fueron analizados y se utilizó técnica estadística para la elaborar los cuadros y gráficos para esta investigación. Los datos que se obtuvieron se ordenaron en cuadros y gráficos estadísticos según los ítems que aparecen en el cuestionario. Utilizando el programa SPSS en la versión 24 para el procedimiento de datos.

El análisis planteado siguió los siguientes pasos:

- Los datos fueron expuestos en el programa SPSS 24 donde se procesó el análisis de fiabilidad a través de alfa de Cronbach de las variables de estudios y de ese modo evaluar el comportamiento de los datos obtenidos, al obtener los resultados confiables se continuo a realizar las tablas y figuras por cada variable y sus dimensiones donde se visualiza las frecuencias y los porcentajes de los resultados con su interpretación.
- Siendo un trabajo de investigación de nivel correlacional, se continuo a realizar una prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov obteniendo una distribución normal, decidiéndose aplicar la prueba R de Pearson para la comprobación de hipótesis general y específicas y obtener el grado de significancia.
- Se analizó y realizó la discusión sobre los resultados de cada variable.
- Se desarrolló conclusiones y recomendaciones de acuerdo con los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de la variable estilos de liderazgo

La validez de contenido del cuestionario de estilos de liderazgo se realizó mediante el criterio de los jueces designados por la universidad, estos jueces a criterio de la institución son especialistas a temática investigada y tienen conocimientos metodológicos de elaboración de instrumentos. Luego de la evaluación de los ítems determinaron que dicho instrumento presenta validez.

Tabla 5

Resultados de validación del cuestionario de estilos de liderazgo

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mag. James Arístides Pajuelo Rodríguez	Aplicable
Mag. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

Validez del instrumento de la variable rotación de personal

La validez de contenido del cuestionario de rotación de personal se realizó mediante el criterio de los jueces designados por la universidad, estos jueces a criterio son de criterio temático y metodológico. Luego de evaluar y realizar recomendaciones para mejorar los reactivos determinaron que dicho instrumento presenta validez.

Tabla 6

Resultados de validación del cuestionario de rotación del personal

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mag. James Arístides Pajuelo Rodriguez	Aplicable
Mag. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

Los resultados de validez de los cuestionarios permiten indicar que los cuestionarios son aplicables, por lo cual, ambos cuestionarios están listos pasar por su medición de consistencia interna.

4.1.1 Análisis de fiabilidad

Fiabilidad del instrumento de estilos de liderazgo.

El análisis de consistencia interna del cuestionario de estilos de liderazgo se desarrolló con las puntuaciones del total de las unidades de análisis, siendo posteriormente tratadas mediante la prueba estadística alfa de Cronbach, siendo esta prueba la adecuada por ser un cuestionario de alternativas múltiples.

Tabla 7

Análisis de fiabilidad del instrumento de estilos de liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	35

Los resultados de la tabla 7, respecto al análisis de confiabilidad de la prueba de estilos de liderazgo, se observa un resultado alfa de Cronbach de 0.957 determinado que el cuestionario de estilos de liderazgo tiene una confiabilidad muy alta.

Fiabilidad del instrumento de rotación del personal.

El análisis de consistencia interna del cuestionario de rotación de personal se desarrolló con las puntuaciones del total de la muestra, siendo luego tratadas mediante la prueba estadística alfa de Cronbach, siendo esta prueba la adecuada por ser un cuestionario de escala Likert.

Tabla 8

Análisis de fiabilidad del instrumento rotación del personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	37

Los resultados de la tabla 8, respecto al análisis de confiabilidad de la prueba de rotación de personal, evidencia un resultado alfa de Cronbach de 0.926 indicando que el cuestionario de rotación de personal tiene una confiabilidad muy alta.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable estilos de liderazgo

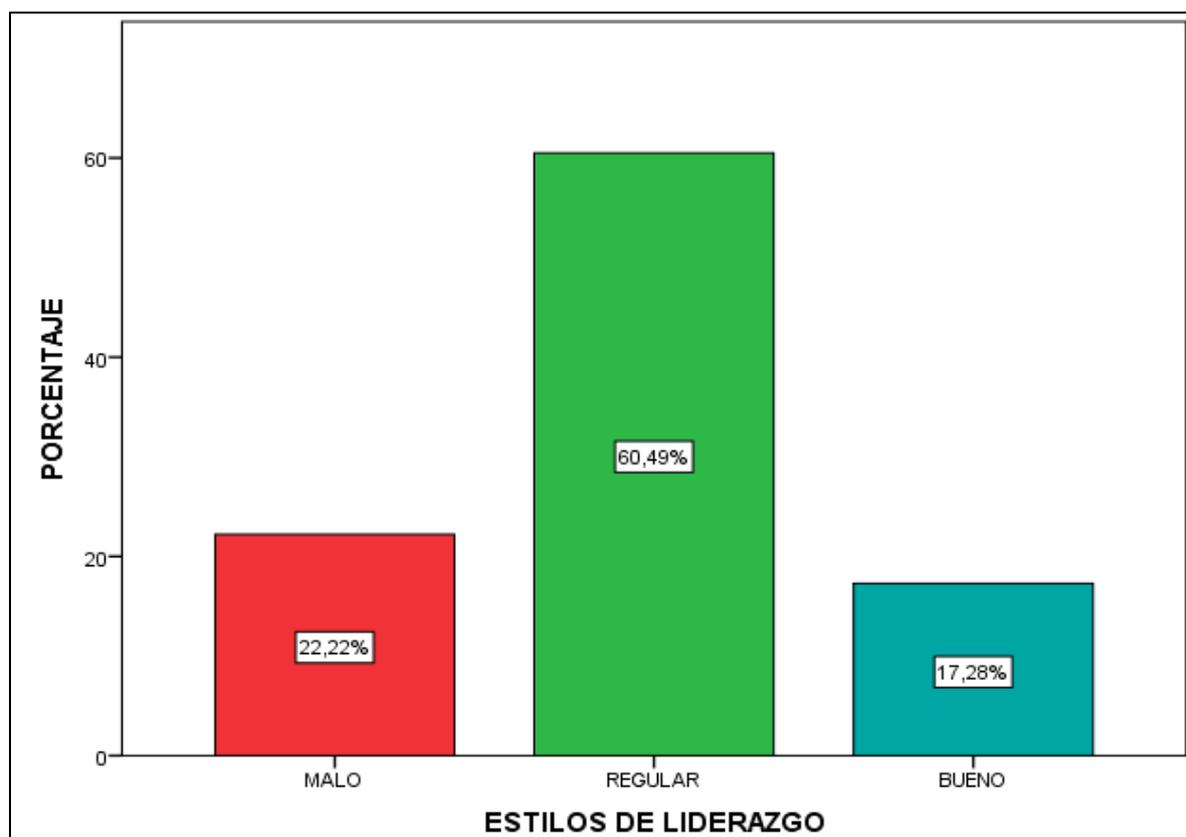
Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable estilos de liderazgo

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	18	22,2
Regular	49	60,5
Bueno	14	17,3
Total	81	100,0

Figura 3

Análisis descriptivo de la variable estilos de liderazgo



A través de la tabla 9 y figura 3, se obtuvo que, del total de encuestados, 49 colaboradores que conforman el 60.49% perciben un estilo de liderazgo con un nivel regular, 18 colaboradores que conforman el 22.22% perciben en la empresa un estilo de liderazgo en un nivel malo y 14 colaboradores que conforman el 17.28% perciben

un estilo de liderazgo en un nivel bueno. Esto demuestra que existen problemas con respecto al estilo de liderazgo que se viene realizando en la empresa lo cual afecta en el comportamiento de los colaboradores.

Resultados descriptivos de la variable rotación de personal

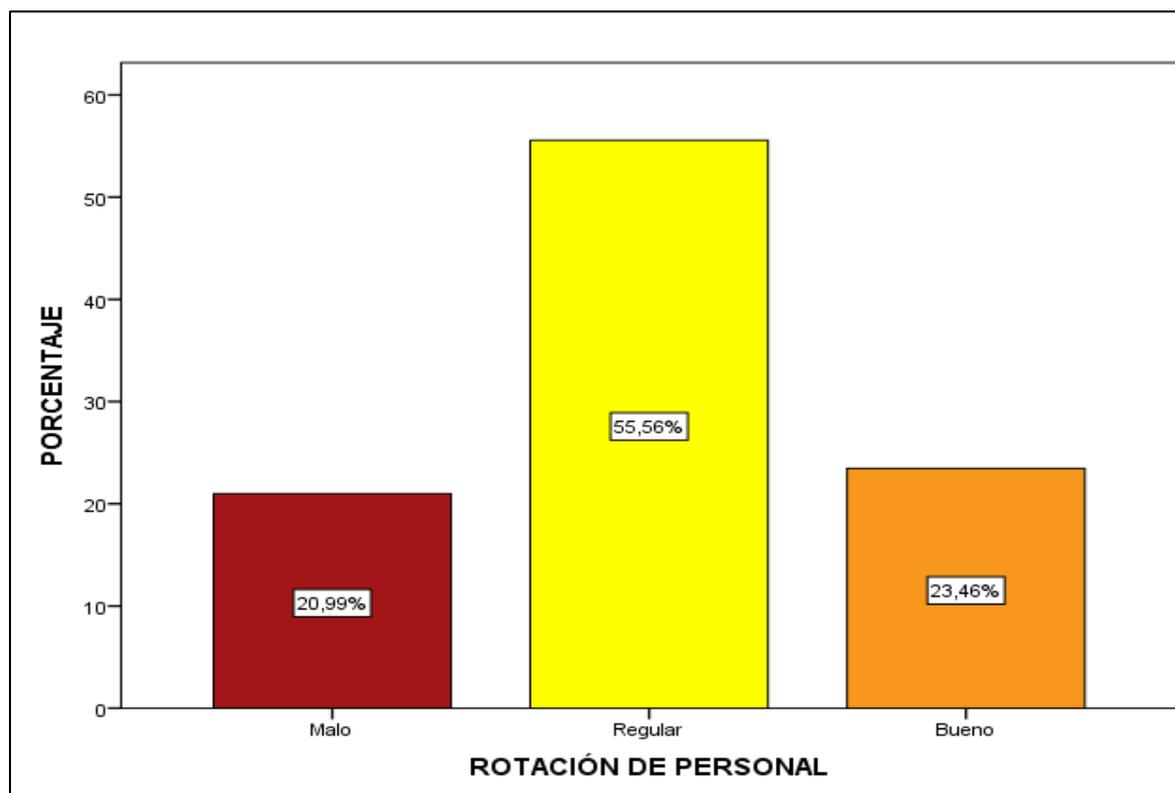
Tabla 10

Análisis descriptivo de la variable rotación de personal

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	17	21,0
Regular	45	55,6
Bueno	19	23,5
Total	81	100,0

Figura 4

Análisis descriptivo de la variable rotación de personal



A través de la tabla 10 y figura 4, se obtuvo que 45 colaboradores que conforman el 55.56% perciben la rotación en un nivel regular, mientras que 19 colaboradores que conforman el 23.46% perciben la rotación de personal en un nivel

bueno y 17 colaboradores que conforman el 20.99% perciben la rotación de personal en un nivel malo. Dichos resultados evidencian la existencia de una alta rotación de personal debido a un estilo de liderazgo inadecuado, clima laboral desfavorable, exceso de trabajo, falta de oportunidad laboral.

4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones estilos de liderazgo

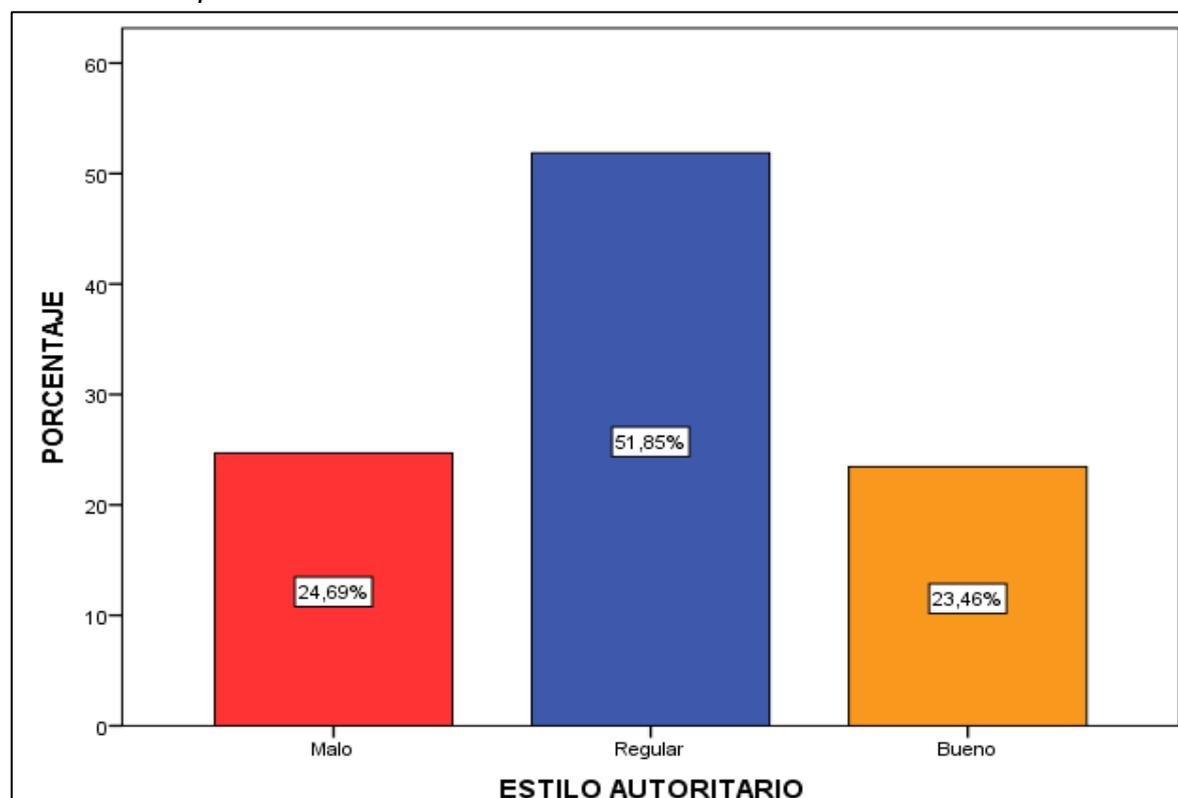
Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión estilo autoritario

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	20	24,7
Regular	42	51,9
Bueno	19	23,5
Total	81	100,0

Figura 5

Análisis descriptivo de la dimensión estilo autoritario



A través de la tabla 11 y figura 5, se observa del total de encuestados que, 42 colaboradores que representan un 51.85% perciben un estilo autoritario en un nivel regular, 20 colaboradores que representan un 24.69% perciben un estilo autoritario en un nivel malo y 19 colaboradores que representan un 23.46% perciben un estilo autoritario en un nivel bueno. Esto evidencia que este estilo de liderazgo se está ejecutando en la empresa según el comportamiento que han percibido los colaboradores, lo cual trae problemas al no ser un estilo de liderazgo adecuado para el cumplimiento de los objetivos.

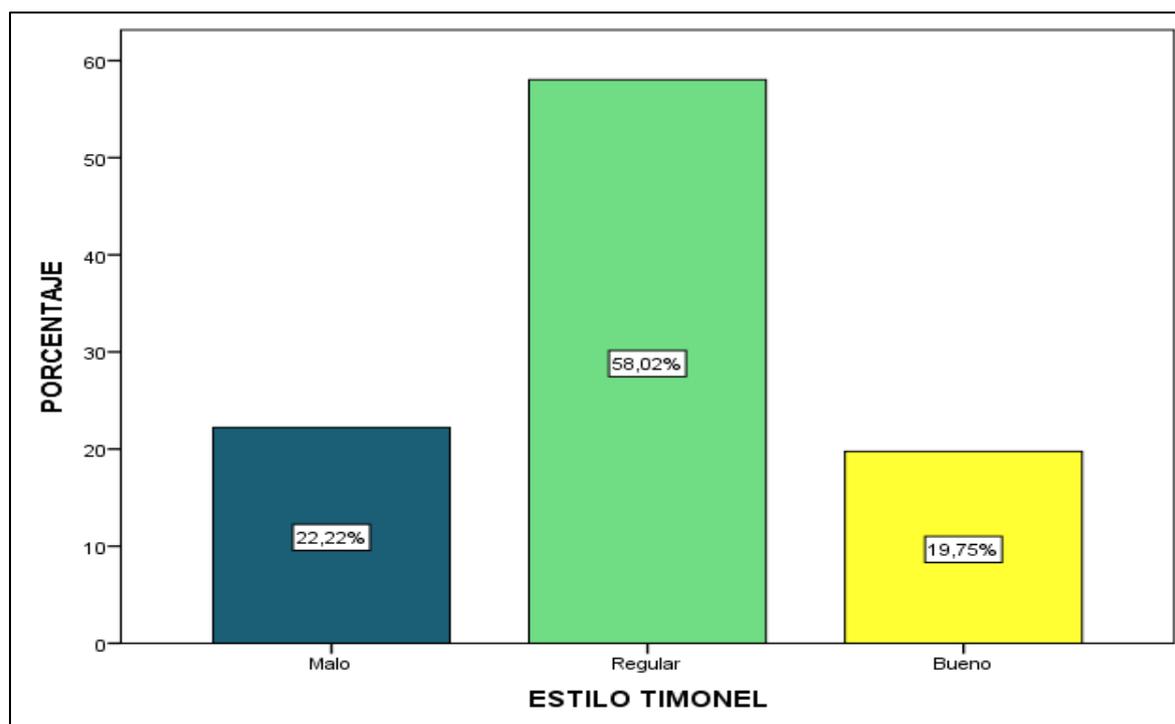
Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión estilo timonel

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	18	22,2
Regular	47	58,0
Bueno	16	19,8
Total	81	100,0

Figura 6

Análisis descriptivo de la dimensión estilo timonel



A través de la tabla 12 y figura 6, demuestra que 47 colaboradores que conforman el 58.02% perciben el estilo timonel como un nivel regular, 18 colaboradores que conforman el 22.22% perciben el estilo timonel como un nivel malo y 16 colaboradores que conforman el 19.75% perciben el estilo timonel como un nivel bueno. Dichos resultados demuestran que este estilo de liderazgo se está presentando en la empresa ya que el líder se preocupa en cumplir las metas y en presionar a los colaboradores a alcanzarlas sin tener en cuenta que pueda generar un clima laboral desfavorable y estrés.

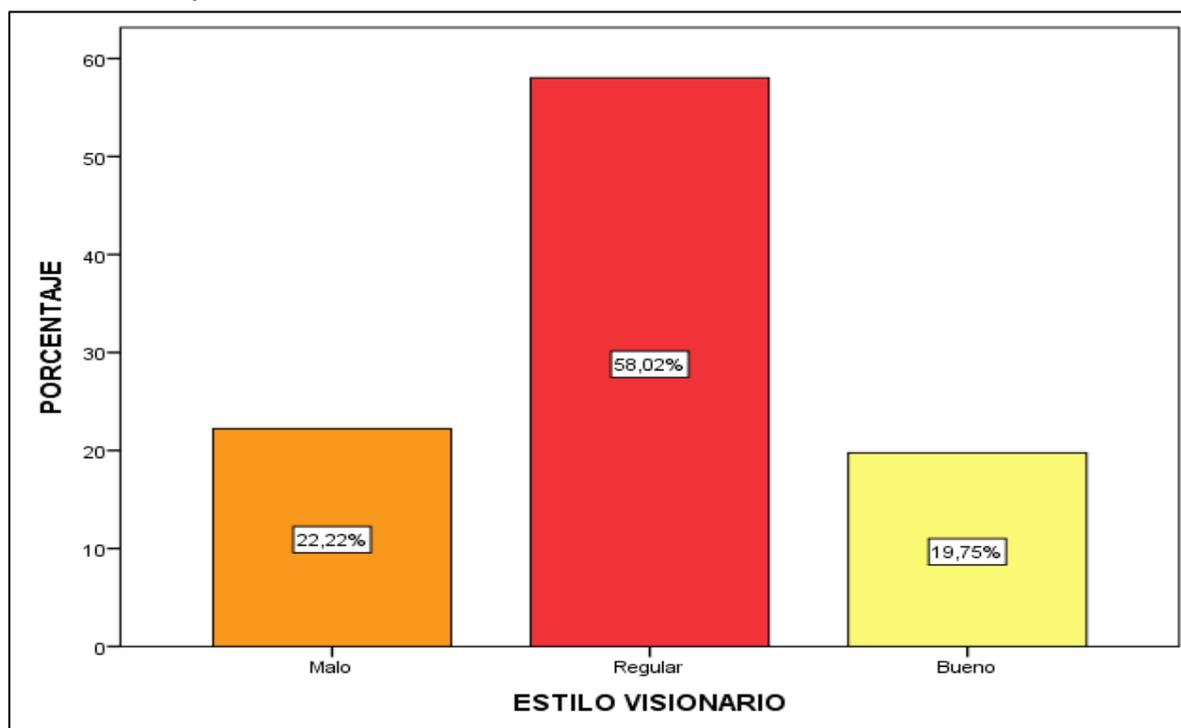
Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión estilo visionario

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	18	22,2
Regular	47	58,0
Bueno	16	19,8
Total	81	100,0

Figura 7

Análisis descriptivo de la dimensión estilo visionario



A través de la tabla 13 y figura 7, se obtuvo que 47 colaboradores que conforman el 58.02% perciben el estilo visionario como un nivel regular, 18 colaboradores que conforman el 22.22% perciben el estilo visionario como un nivel malo y 16 colaboradores que conforman el 19.75% perciben el estilo visionario como un nivel bueno. Esto evidencia que el líder da a conocer una visión clara con su equipo para que en conjunto lo puedan alcanzar y de influir en que los colaboradores que quieran renunciar no lo hagan a través de compartir los objetivos, los valores que los motiven.

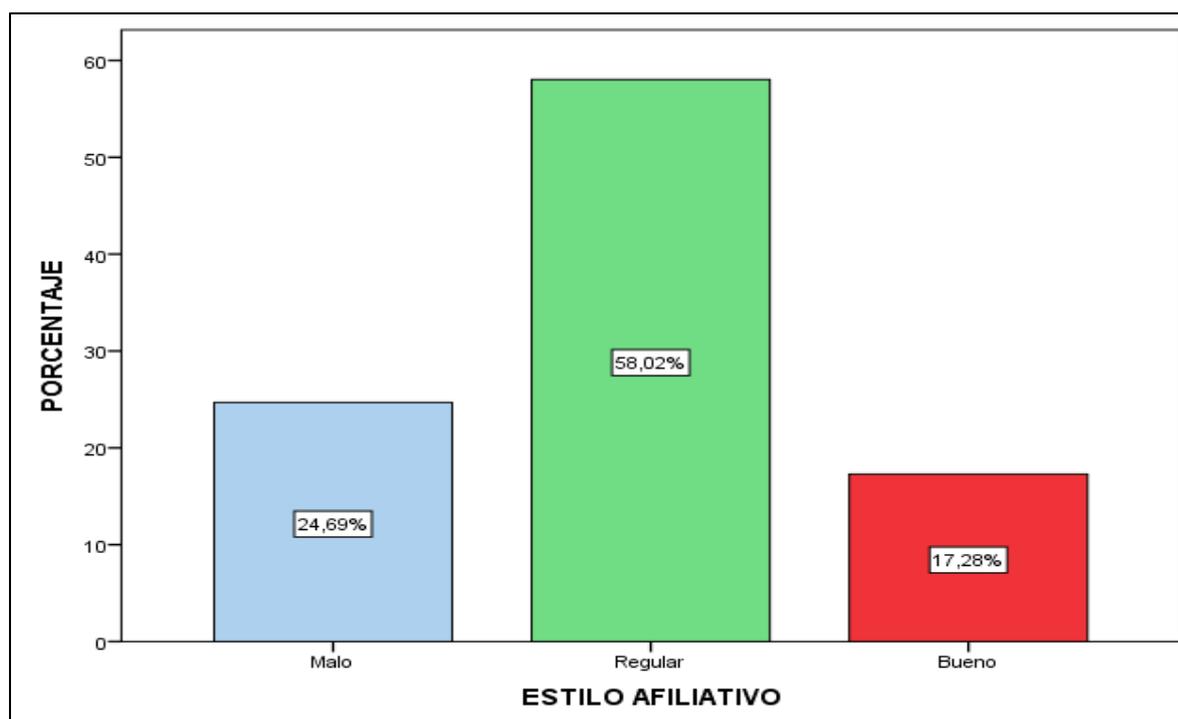
Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión estilo afiliativo

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	20	24,7
Regular	47	58,0
Bueno	14	17,3
Total	81	100,0

Figura 8

Análisis descriptivo de la dimensión estilo afiliativo



A través de la tabla 14 y figura 8, se visualiza que 47 colaboradores que conforman el 58.02% perciben el estilo afiliativo como un nivel regular, 20 colaboradores que conforman el 24.69% consideran el estilo afiliativo como un nivel malo y 14 colaboradores que conforman el 17.28% perciben el estilo afiliativo como un nivel bueno. Esto evidencia que el líder tiene una buena comunicación con su equipo para llegar al plan de ventas y que se preocupa en el bienestar de sus colaboradores.

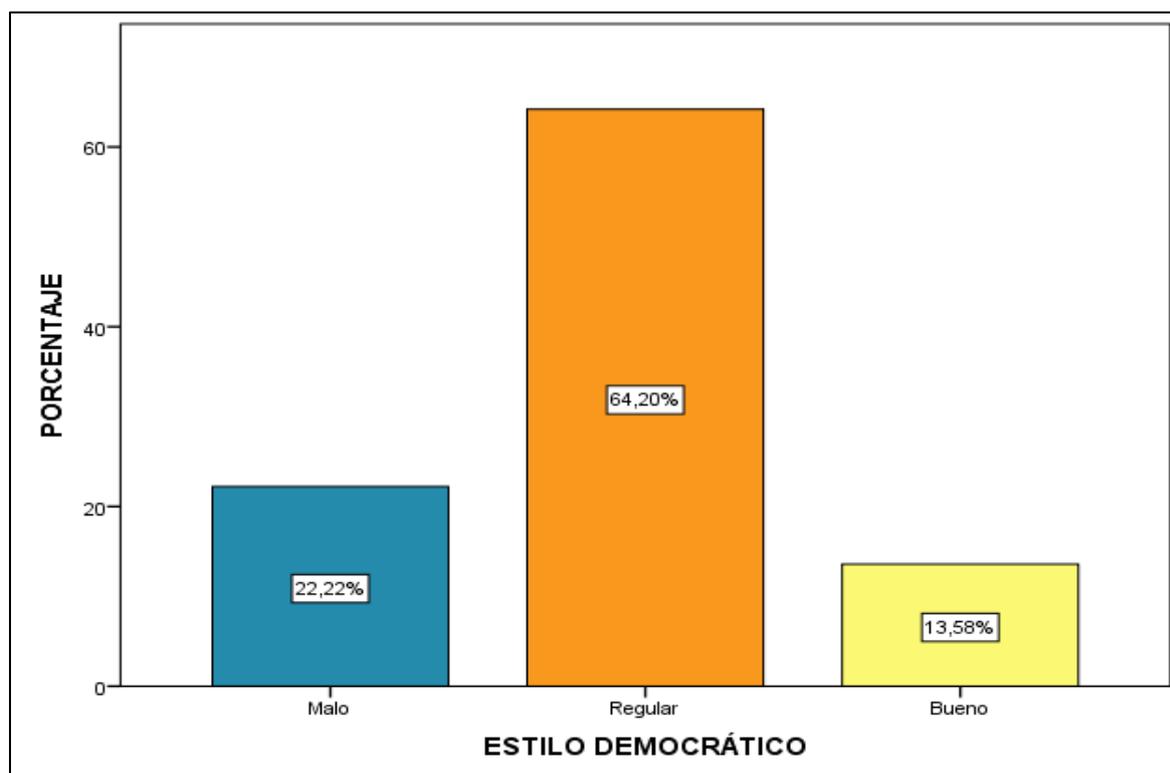
Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión estilo democrático

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	18	22,2
Regular	52	64,2
Bueno	11	13,6
Total	81	100,0

Figura 9

Análisis descriptivo de la dimensión estilo democrático



A través de la tabla 15 y figura 9, se obtuvo que 52 colaboradores que conforman el 64.20% perciben el estilo democrático como un nivel regular, 18 colaboradores que conforman el 22.22% perciben el estilo democrático como un nivel malo y 11 colaboradores que conforman el 13.58% perciben el estilo democrático como un nivel bueno. Dichos resultados demuestran que hay un problema con este estilo de liderazgo al tolerar que los colaboradores tomen decisiones por sí mismos, lo cual trae como consecuencia los reclamos por la falta de atención al cliente.

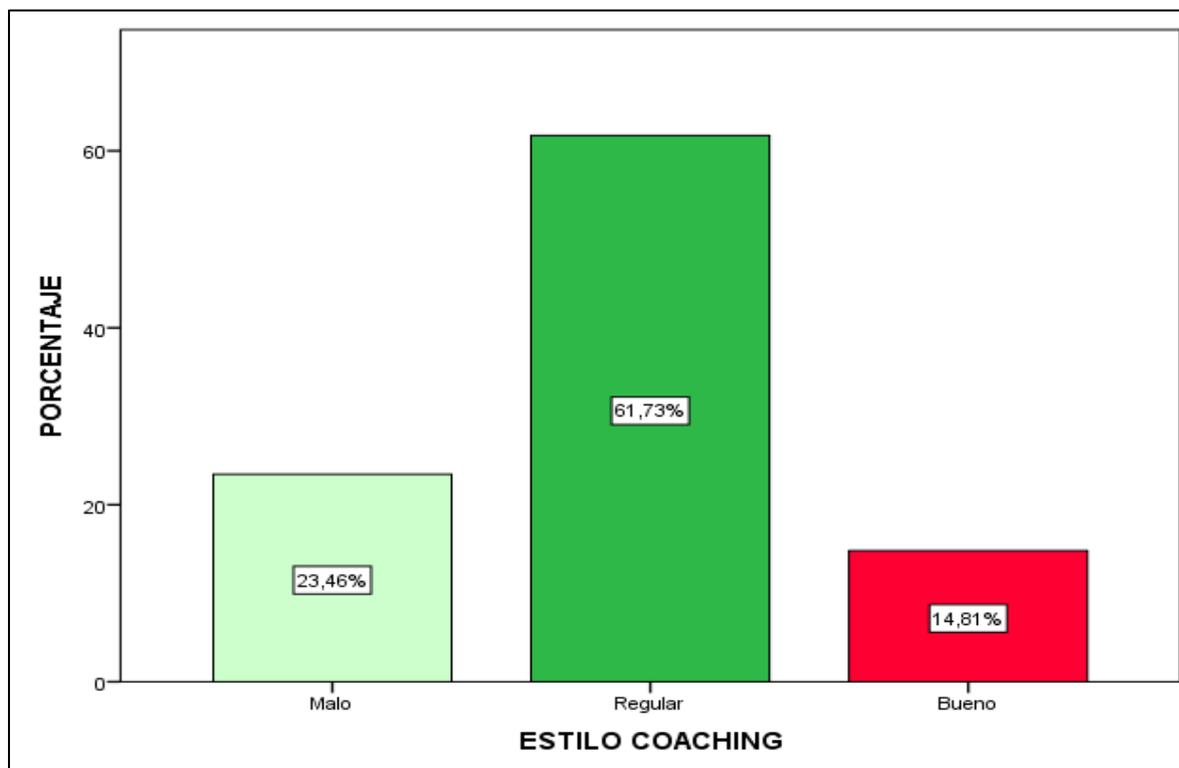
Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión estilo coaching

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	19	23,5
Regular	50	61,7
Bueno	12	14,8
Total	81	100,0

Figura 10

Análisis descriptivo de la dimensión estilo coaching



A través de la tabla 16 y figura 10, se obtuvo que 50 colaboradores que conforman el 61.73% perciben el estilo coaching como un nivel regular, por otro lado, hay 19 colaboradores que conforman el 23.46% perciben como un nivel malo y 12 colaboradores que conforman el 14.81% perciben como un nivel bueno. Esto demuestra que hay problemas con este estilo de liderazgo al no tener claro los colaboradores las tareas que tienen que realizar cada uno para el cumplimiento del plan de ventas.

Resultados descriptivos de las dimensiones rotación de personal

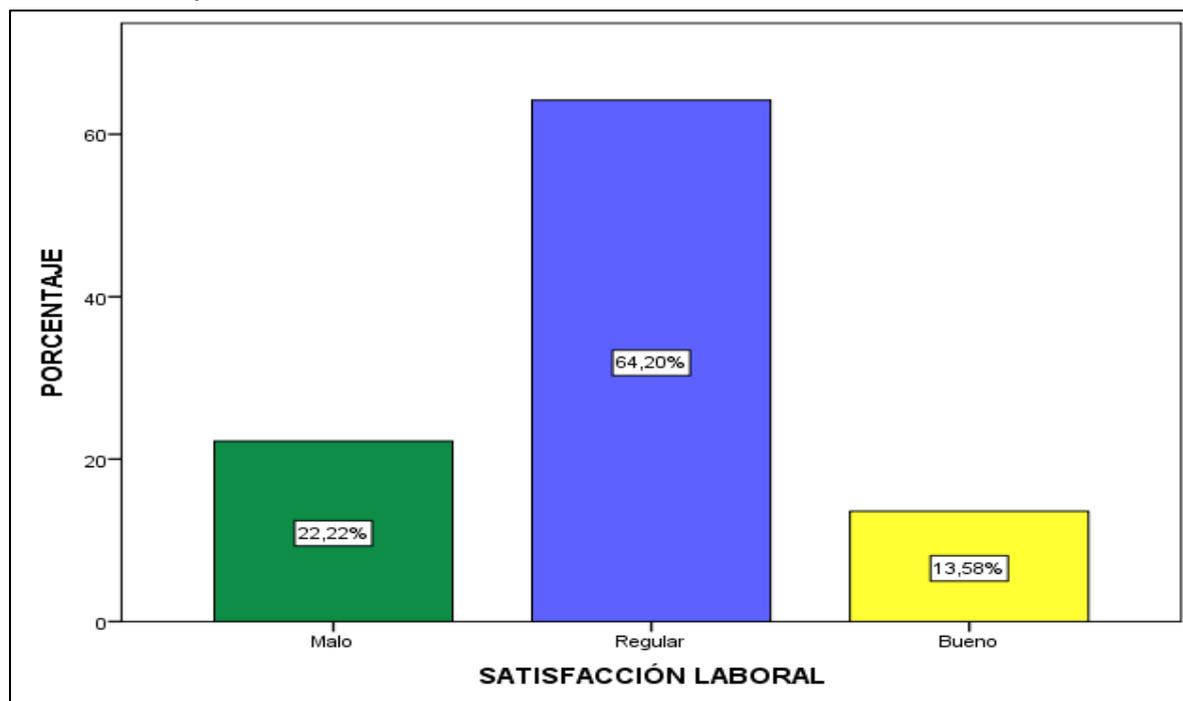
Tabla 17

Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	18	22,2
Regular	52	64,2
Bueno	11	13,6
Total	81	100,0

Figura 11

Análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral



A través de la tabla 17 y figura 11, se visualiza que 52 colaboradores que conforman un 64.20% perciben la satisfacción laboral como un nivel regular, 18 colaboradores que conforman un 22.22% perciben como un nivel malo y 11 colaboradores que conforman un 13.58% perciben como un nivel bueno. Esto demuestra que los colaboradores no se sienten satisfechos con la empresa por motivos como exceso de trabajo, programación de horario.

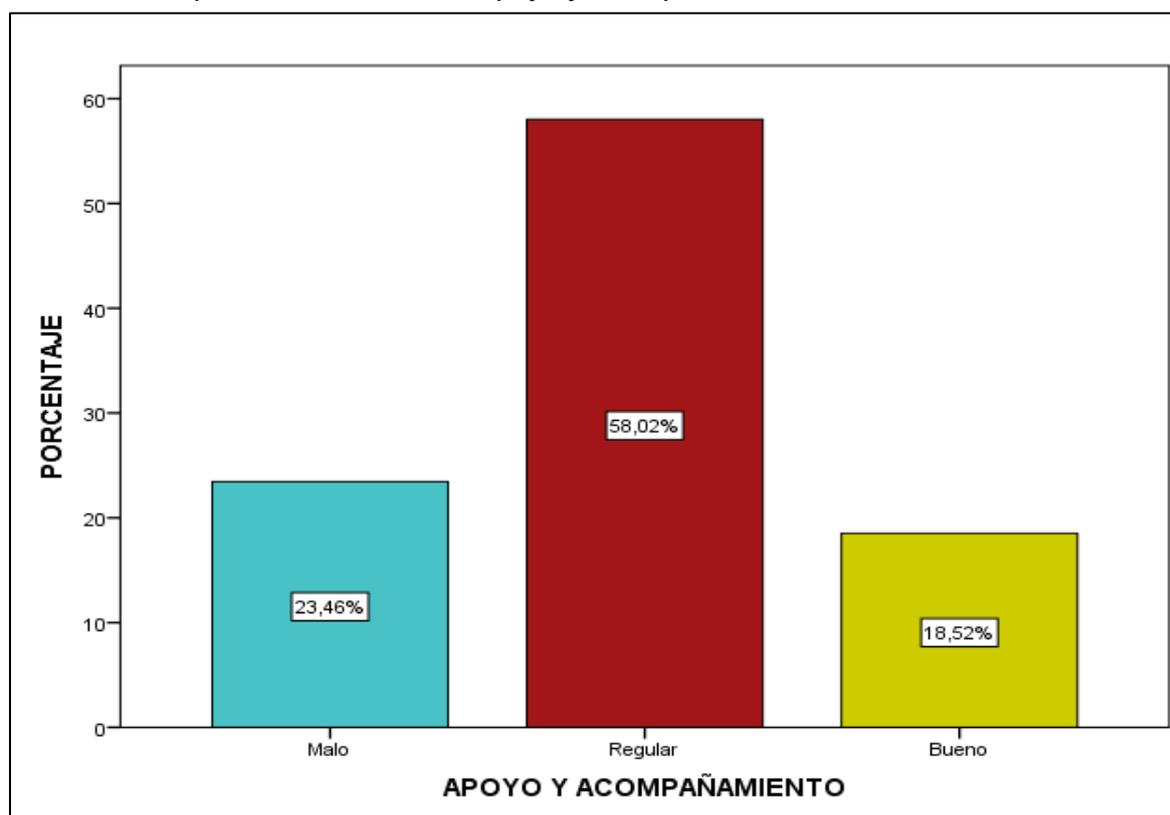
Tabla 18

Análisis descriptivo de la dimensión apoyo y acompañamiento

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	19	23,5
Regular	47	58,0
Bueno	15	18,5
Total	81	100,0

Figura 12

Análisis descriptivo de la dimensión apoyo y acompañamiento



A través de la tabla 18 y figura 12, se obtuvo que 47 colaboradores que conforman un 58.02% perciben el apoyo y acompañamiento como un nivel regular, 19 colaboradores que conforman un 23.46% perciben como un nivel malo y 15 colaboradores que conforman un 18.52% perciben en un nivel bueno. Esto demuestra que los colaboradores sienten la ausencia de la supervisión en sus actividades.

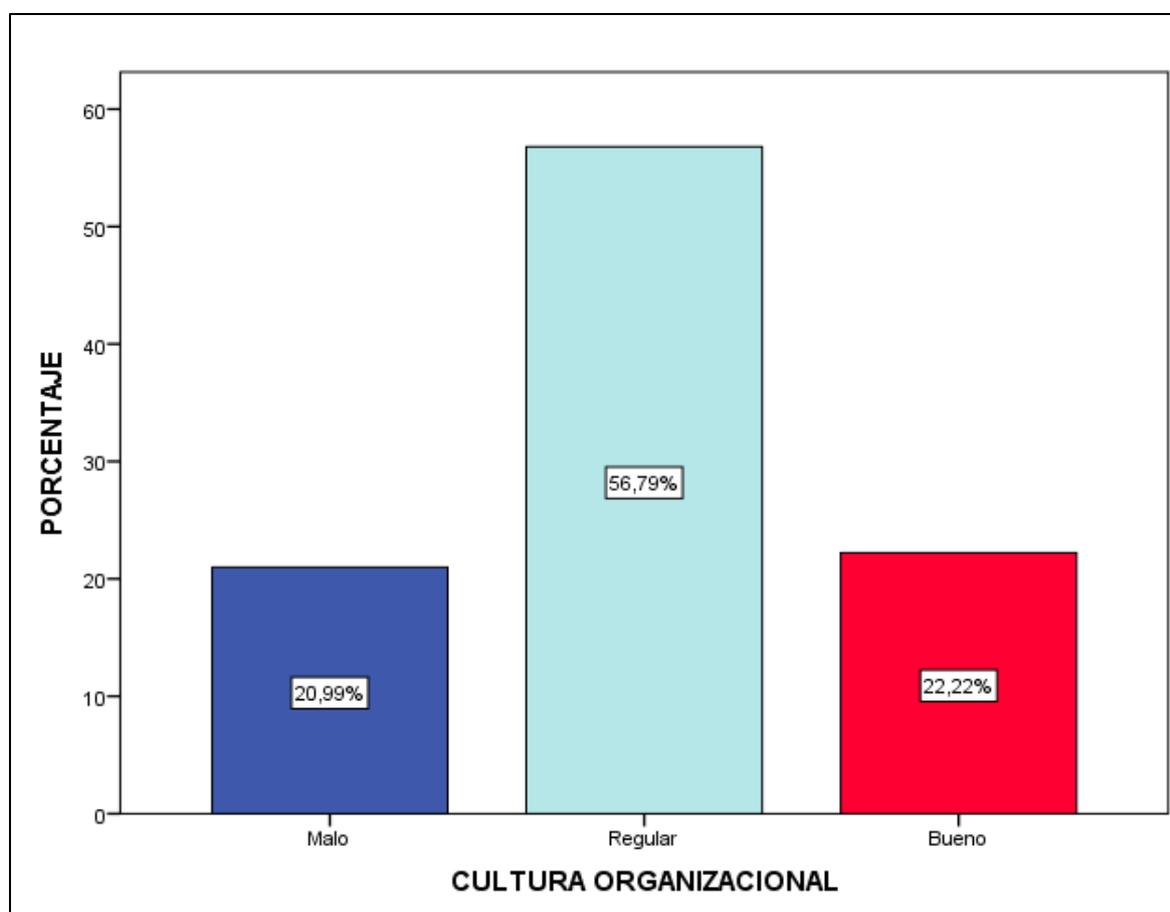
Tabla 19

Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	17	21,0
Regular	46	56,8
Bueno	18	22,2
Total	81	100,0

Figura 13

Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional



A través de la tabla 19 y figura 13, se obtuvo que 46 colaboradores que conforman un 56.79% perciben la cultura organizacional como un nivel regular, 18 colaboradores que conforman un 22.22% perciben como un nivel bueno y 17 colaboradores que conforman un 20.99% perciben como un nivel malo. Esto demuestra que hay colaboradores que perciben que hay una buena comunicación con el líder y se sienten satisfechos por pertenecer a la empresa.

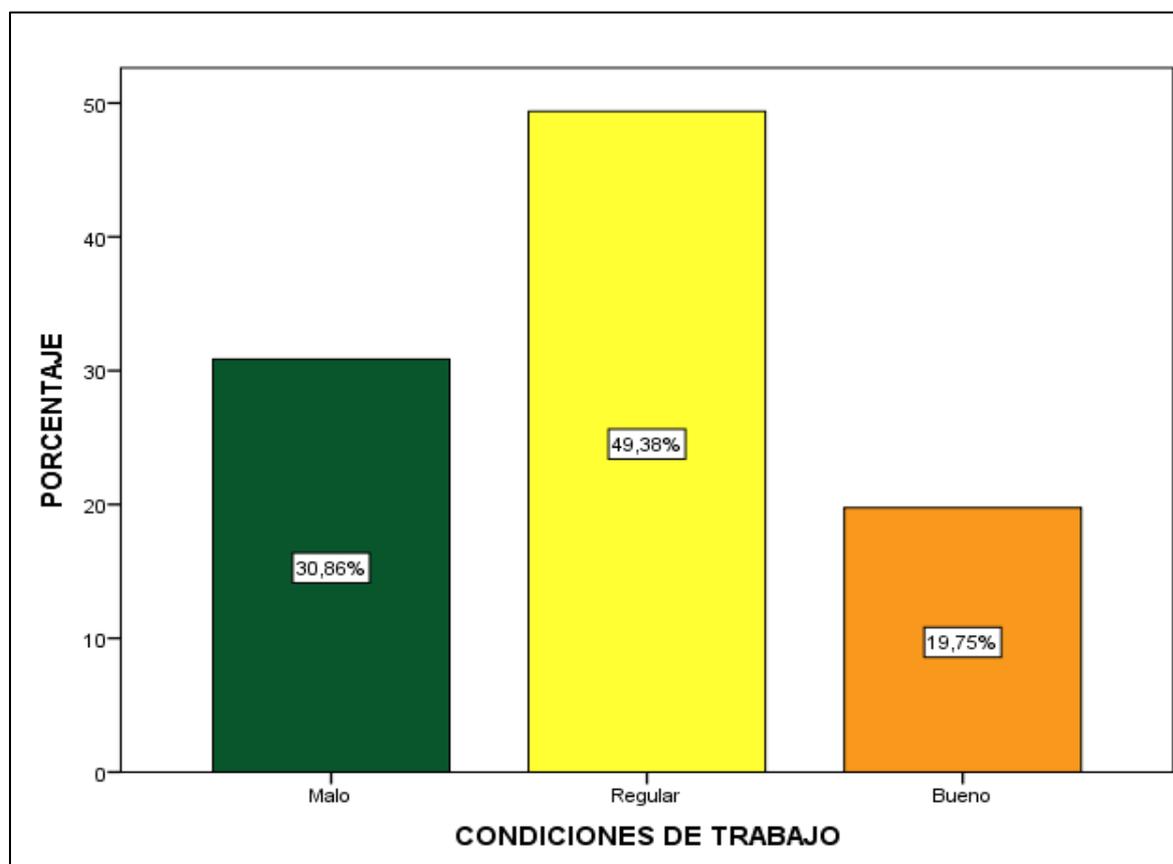
Tabla 20

Análisis descriptivo de la dimensión condiciones de trabajo

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	25	30,9
Regular	40	49,4
Bueno	16	19,8
Total	81	100,0

Figura 14

Análisis descriptivo de la dimensión condiciones de trabajo



A través de la tabla 20 y figura 14, se obtuvo que 40 colaboradores que conforman un 49.38% perciben que las condiciones de trabajo como un nivel regular, 25 colaboradores que conforman un 30.86% perciben como un nivel malo y 16 colaboradores que conforman un 19.75% perciben como un nivel bueno. Estos resultados evidencian que los colaboradores no se sienten satisfechos con el lugar de trabajo donde desarrollan sus actividades.

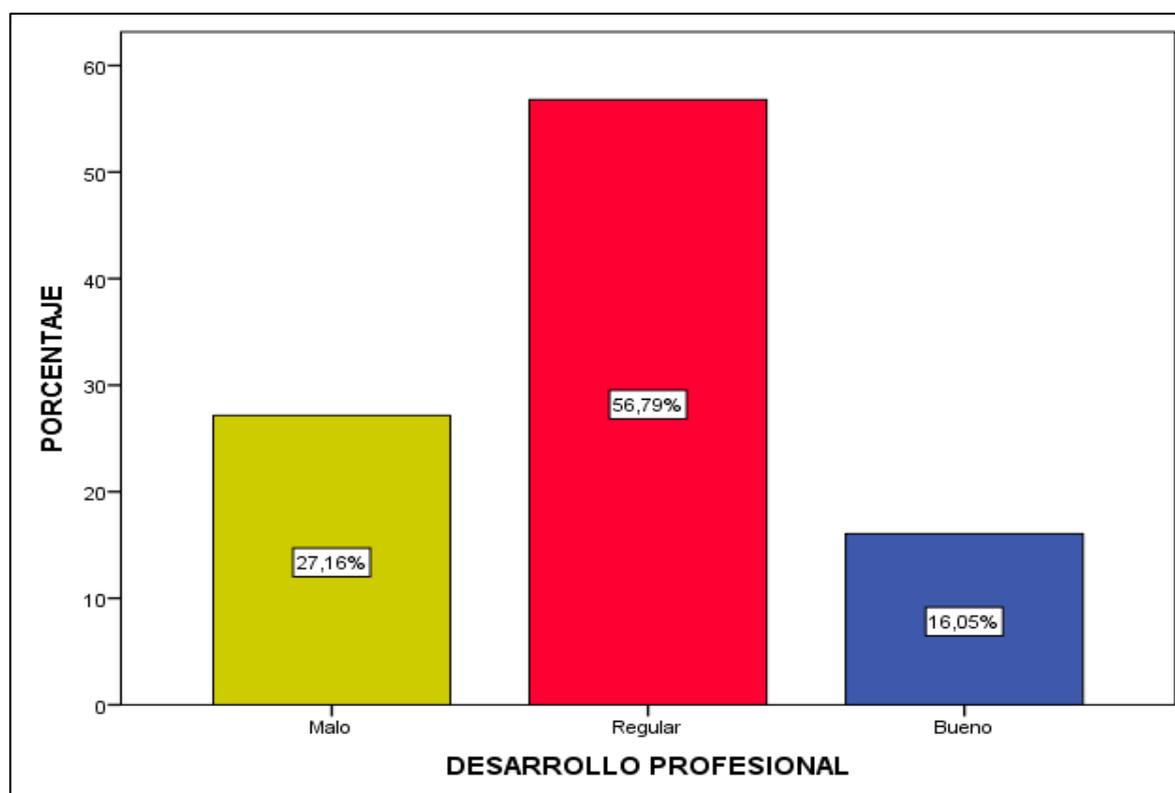
Tabla 21

Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo profesional

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	22	27,2
Regular	46	56,8
Bueno	13	16,0
Total	81	100,0

Figura 15

Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo profesional



A través de la tabla 21 y figura 15, se obtuvo que 46 colaboradores que conforman un 56.79% perciben el desarrollo profesional como un nivel regular, 22 colaboradores que conforman un 27.16% perciben como un nivel malo y 13 colaboradores que conforman un 16.05% perciben como un nivel bueno. Lo cual demuestra que los colaboradores perciben que no se tienen muchas oportunidades de tener un crecimiento laboral dentro de la empresa.

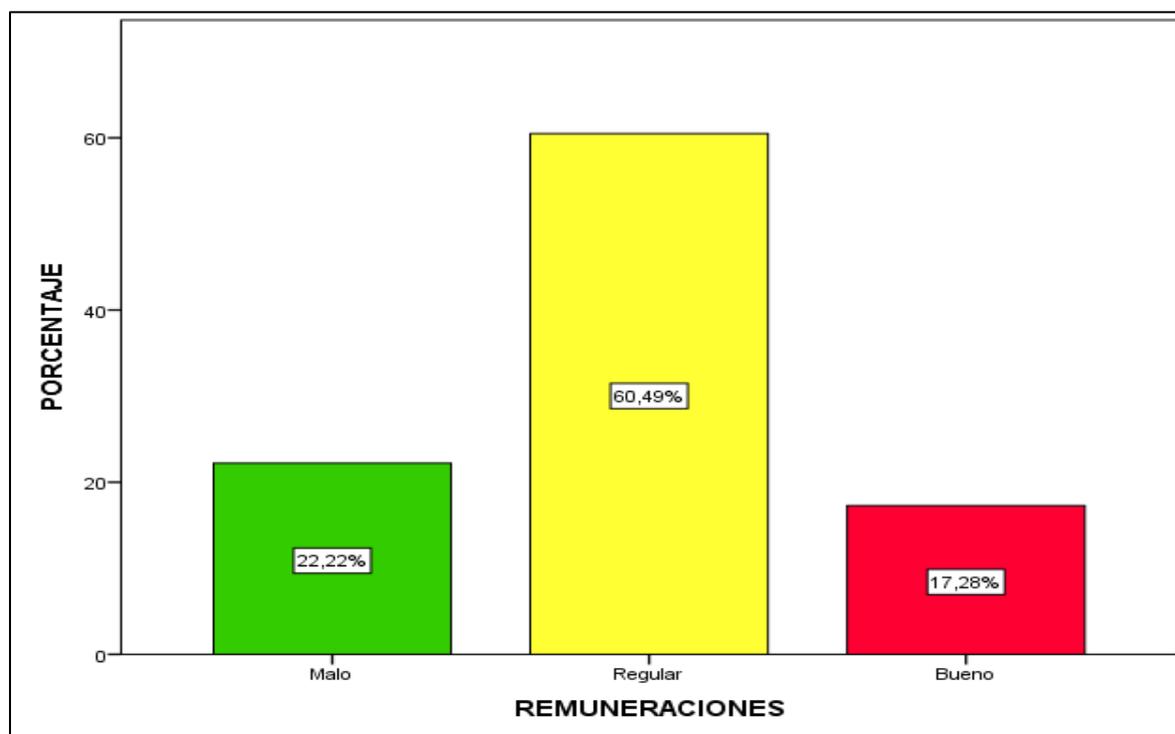
Tabla 22

Análisis descriptivo de la dimensión remuneraciones

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	18	22,2
Regular	49	60,5
Bueno	14	17,3
Total	81	100,0

Figura 16

Análisis descriptivo de la dimensión remuneraciones



A través de la tabla 22 y figura 16, se obtuvo que 49 colaboradores que conforman un 60.49% perciben a las remuneraciones que obtienen como de un nivel

regular, 18 colaboradores que conforman un 22.22% perciben como un nivel malo y 14 colaboradores que conforman un 17.28% perciben como un nivel bueno. Lo cual demuestra que los colaboradores no se sienten satisfechos con la remuneración percibida de acuerdo con las actividades que realizan y las horas de trabajo.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

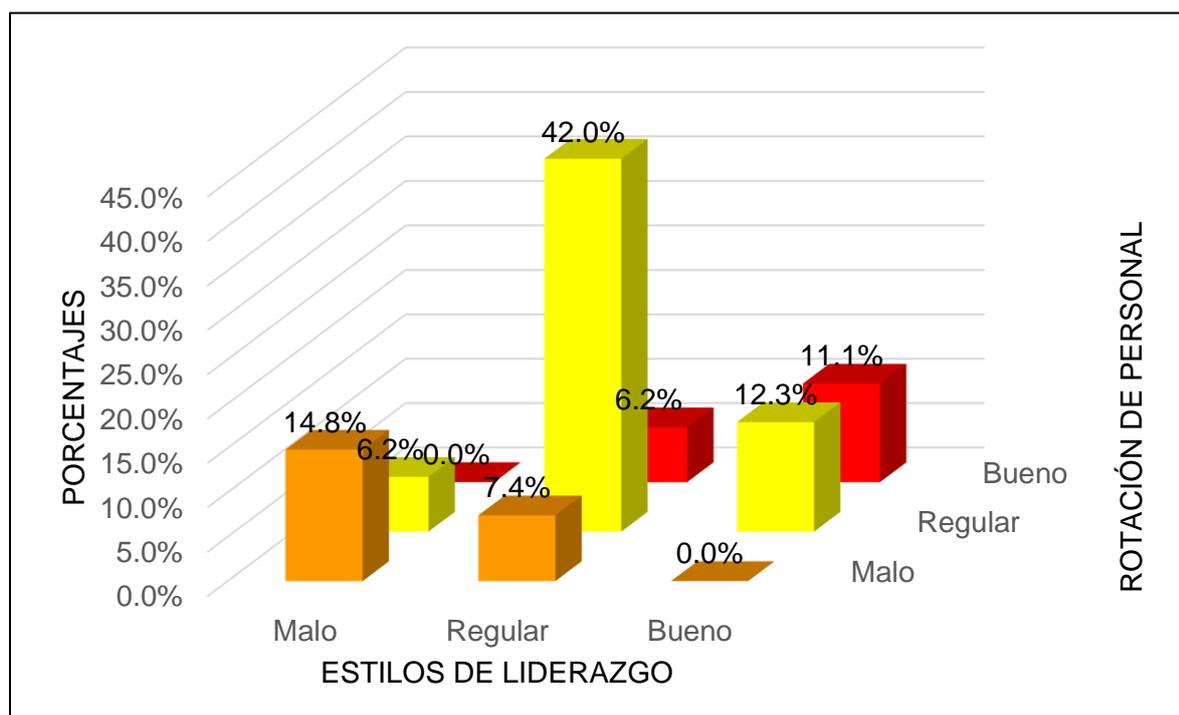
Tabla 23

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal

Estilos de liderazgo	Rotación de personal						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Malo	12	14.8%	6	7.4%	0	0.0%	18	22.2%
Regular	5	6.2%	34	42.0%	10	12.3%	49	60.5%
Bueno	0	0.0%	5	6.2%	9	11.1%	14	17.3%
Total	17	21.0%	45	55.6%	19	23.5%	81	100.0%

Figura 17

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal



En la tabla 23 y figura 17, se percibe la descripción respecto a la relación de los puntajes de los estilos de liderazgo y rotación de personal. En ella se aprecia que el 14.8% de los colaboradores consideran la relación entre las variables en un nivel malo. De la misma manera, 42.0% de los colaboradores observan aquella relación en un nivel regular, mientras que 11.1% de los colaboradores consideran que la relación está en un nivel bueno. Por otro lado, la variable estilos de liderazgo se observa un 17.3% de los colaboradores lo consideran como un nivel bueno, un 60.5% lo consideran un nivel regular y 22.2% lo consideran como un nivel malo y respecto a la variable rotación de personal se obtuvo que un 23.5% de los colaboradores lo consideran como un nivel bueno, un 55.6% lo perciben como un nivel regular y un 21.0% lo consideran como un nivel malo.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

Ho: La variable rotación del personal presenta una distribución normal

Ha: La variable rotación del personal no presenta una distribución normal

Tabla 24

Resultado de la prueba de normalidad de la variable rotación de personal

		Rotación de personal
N		81
Parámetros normales ^{a,b}	Media	130,95
	Desviación estándar	19,274
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,081
	Positivo	,042
	Negativo	-,081
Estadístico de prueba		,081
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la tabla 24 se observa la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para la variable rotación del personal, donde demuestra que los puntajes se acercan a una distribución normal, el valor Sig.= 0,200 es mayor a 0.05, por lo cual dicho resultado permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, es por lo que la prueba estadística a utilizarse debe ser paramétrica, en el caso de esta investigación en los estadísticos inferenciales se aplicó la prueba de R de Pearson.

4.6. Procedimientos correlacionales

Contrastación de la hipótesis general

Ho: No existe relación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal de la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

Ha: Existe relación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal de la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Sig. $\geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Sig. $\leq 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 25

Resultados de correlación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal

		Rotación de personal
	Correlación de Pearson	,884**
Estilos de liderazgo	Sig. (bilateral)	,000
	N	81

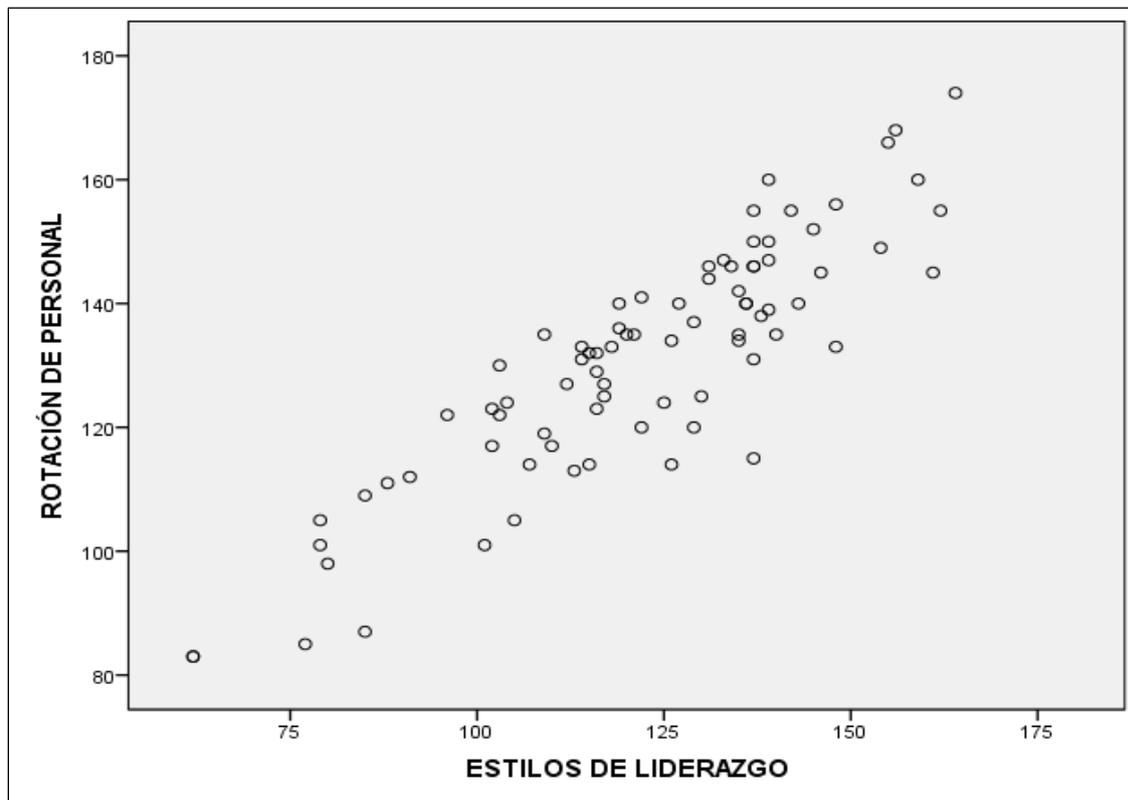
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 25 se muestra los resultados de la correlación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal, en ella se observa un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Por otro lado, se evidencia un coeficiente de correlación de 0.884 lo que indican que las variables se relacionan a un nivel positivo muy alto de acuerdo con la percepción

de los colaboradores de la empresa Maestro ubicado en el distrito de Santiago de Surco 2022.

Figura 18

Diagrama de dispersión de las variables estilos de liderazgo y rotación del personal



En la figura 18, se puede observar los resultados del gráfico de dispersión entre las variables estilos de liderazgo y rotación del personal, en ella se especifica que hay una correlación positiva directa entre las variables, es decir a mayores puntajes de los estilos de liderazgo, mayores serán los puntajes de la rotación interna del personal.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀. No existe relación entre el estilo autoritario y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

H₁. Existe relación entre el estilo autoritario y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

Tabla 26*Resultados de correlación entre el estilo autoritario y la rotación de personal*

		Rotación de personal
Estilo autoritario	Correlación de Pearson	,400**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	81

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

En la tabla 26 se muestra los resultados de la correlación entre el estilo de liderazgo autoritario y la rotación de personal, en ella se observa un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Por otro lado, se evidencia un coeficiente de correlación de 0.400 lo que indican que la dimensión y la variable se relacionan a un nivel positivo moderada de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Maestro ubicado en el distrito de Santiago de Surco 2022.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀. No existe relación entre el estilo timonel y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

H₂. Existe relación entre el estilo timonel y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

Tabla 27*Resultados de correlación entre el estilo timonel y la rotación de personal*

		Rotación de personal
Estilo timonel	Correlación de Pearson	,860**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	81

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

En la tabla 27 se muestra los resultados de la correlación entre el estilo de liderazgo timonel y la rotación de personal, en ella se observa un nivel de significancia

de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Por otro lado, se evidencia un coeficiente de correlación de 0.860 lo que indican que la dimensión y la variable se relacionan a un nivel positivo muy alto de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Maestro ubicado en el distrito de Santiago de Surco 2022.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀. No existe relación entre el estilo visionario y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

H₃. Existe relación entre el estilo visionario y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

Tabla 28

Resultados de correlación entre el estilo visionario y la rotación de personal

		Rotación de personal
	Correlación de Pearson	,803**
Estilo visionario	Sig. (bilateral)	,000
	N	81

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

En la tabla 28 se muestra los resultados de la correlación entre el estilo de liderazgo visionario y la rotación de personal, en ella se observa un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Por otro lado, se evidencia un coeficiente de correlación de 0.803 lo que indican que la dimensión y la variable se relacionan a un nivel positivo muy alto de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Maestro ubicado en el distrito de Santiago de Surco 2022.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀. No existe relación entre el estilo afiliativo y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

H4. Existe relación entre el estilo afiliativo y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

Tabla 29

Resultados de correlación entre el estilo afiliativo y la rotación de personal

		Rotación de personal
Estilo afiliativo	Correlación de Pearson	,793**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	81

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

En la tabla 29 se muestra los resultados de la correlación entre el estilo de liderazgo afiliativo y la rotación de personal, en ella se observa un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Por otro lado, se evidencia un coeficiente de correlación de 0.793 lo que indican que la dimensión y la variable se relacionan a un nivel positivo alto de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Maestro ubicado en el distrito de Santiago de Surco 2022.

Contrastación de hipótesis específica 5

H0. No existe relación entre el estilo democrático y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

H5. Existe relación entre el estilo democrático y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

Tabla 30

Resultados de correlación entre el estilo democrático y la rotación de personal

		Rotación de personal
Estilo democrático	Correlación de Pearson	,865**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	81

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

En la tabla 30 se muestra los resultados de la correlación entre el estilo de liderazgo democrático y la rotación de personal, en ella se observa un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Por otro lado, se evidencia un coeficiente de correlación de 0.865 lo que indican que la dimensión y la variable se relacionan a un nivel positivo muy alto de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Maestro ubicado en el distrito de Santiago de Surco 2022.

Contrastación de hipótesis específica 6

H₀. No existe relación entre el estilo coaching y la rotación del personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

H₆. Existe relación entre el estilo coaching y la rotación del personal en la empresa Maestro Santiago de Surco 2022.

Tabla 31

Resultados de correlación entre el estilo coaching y la rotación de personal

		Rotación de personal
	Correlación de Pearson	,686**
Estilo coaching	Sig. (bilateral)	,000
	N	81

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

En la tabla 31 se muestra los resultados de la correlación entre el estilo de liderazgo coaching y la rotación de personal, en ella se observa un nivel de significancia de 0.000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación. Por otro lado, se evidencia un coeficiente de correlación de 0.686 lo que indican que la dimensión y la variable se relacionan a un nivel positivo moderado de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la empresa Maestro ubicado en el distrito de Santiago de Surco 2022.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Esta investigación tiene como objetivo establecer el nivel de relación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022. Por otro lado, respecto a los instrumentos aplicados para la recolección de datos estuvieron sometidos bajo el criterio de validez y confiabilidad, obteniendo como resultado una confiabilidad muy alta. De acuerdo con el cuestionario de estilos de liderazgo se obtuvo un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0.957, asimismo para el cuestionario de rotación de personal se alcanzó un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0.926, ambas puntuaciones son superiores al 0.8, de esa manera se considera que ambos instrumentos cuentan con una excelente confiabilidad, es por lo que se permitió continuar con la investigación.

Por otra parte, los resultados en la comprobación de la hipótesis general que se desarrolló a través de la correlación de Pearson se obtuvieron como resultado un 0,884 con un nivel de significancia de 0,000; es decir, existe una correlación positiva muy alta entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Zavala (2018) en su investigación: *Estilos de liderazgo y rotación de personal en la empresa Transirg S.A.C., Santa Anita, 2018*, que concluye que si existe una correlación positiva moderada con un coeficiente de Rho de Spearman de un valor de 0,579 y un nivel de significancia de 0,001. Esto evidencia que las ideas o la influencia del líder de la empresa puede conllevar a aumentar la rotación interna en la empresa, es decir tener la oportunidad de obtener nuevos talentos que aporten ideas innovadoras para la empresa, asimismo de que algunos puedan ascender por su buen trabajo.

Según los resultados de la hipótesis específica 1, mediante el estadístico R de Pearson que asciende a 0.400, con un nivel de significancia 0.000, lo cual demuestra

que existe una correlación positiva moderada entre el estilo autoritario y la rotación de personal de la empresa Maestro Santiago de Surco. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por De la Cruz (2022) en su investigación *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque*, donde se evidencia una correlación Rho de Spearman de 0.293 con un nivel de significancia de 0.009 la existencia de una relación de manera directa y moderada entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral. Esto evidencia que, el líder ejerce el poder de mando y la motivación negativa con sus colaboradores lo cual ocasione un aumento en la rotación externa de personal.

Según los resultados de la hipótesis específica 2, mediante el estadístico R de Pearson que asciende a 0.860, con un nivel de significancia 0.000, lo cual demuestra que existe una correlación positiva muy alta entre el estilo timonel y la rotación de personal de la empresa Maestro Santiago de Surco. Dichos resultados se contradicen con los resultados obtenidos por Coasaca (2018) en su investigación *Impacto del liderazgo resonante en el desempeño laboral de los niveles de profesionales en una empresa Industrial de Fabricación de productos no metálicos Puno – 2018*, donde se evidencia un Rho de Spearman de -0.114 con un nivel de significancia de 0.272 lo cual indica que no existe correlación entre el estilo timonel y el desempeño laboral. Esto evidencia que, para nuestra investigación los colaboradores si han percibido en gran magnitud que el líder presiona para el logro de los objetivos sin determinar las actividades de manera clara y precisa lo cual ocasiona un aumento en la rotación externa de personal.

Según los resultados de la hipótesis específica 3, mediante el estadístico R de Pearson que asciende a 0.803, con un nivel de significancia 0.000, lo cual demuestra que existe una correlación positiva muy alta entre el estilo visionario y la rotación de

personal de la empresa Maestro Santiago de Surco. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Camargo (2019) en su investigación *Niveles de relación entre el liderazgo resonante y el comportamiento organizacional de los colaboradores de Mibanco Agencia Surco - 2018*, donde se evidencia una correlación R de Pearson de 0.612 con un nivel de significancia de 0.004 la existencia de una correlación positiva moderada entre el liderazgo visionario y el comportamiento organizacional. Esto evidencia que, el líder mantiene una amistad con los colaboradores y ayudan a desarrollarse en largo plazo de manera profesional en la empresa a través de una línea de carrera lo cual ocasione un aumento de rotación interna de personal.

Según los resultados de la hipótesis específica 4, mediante el estadístico R de Pearson que asciende a 0.793, con un nivel de significancia 0.000, lo cual demuestra que existe una correlación positiva alta entre el estilo afiliativo y la rotación de personal de la empresa Maestro Santiago de Surco. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Camargo (2019) en su tesis *Niveles de relación entre el liderazgo resonante y el comportamiento organizacional de los colaboradores de Mibanco Agencia Surco - 2018*, donde se evidencia una correlación R de Pearson de 0.825 con un nivel de significancia de 0.000 la existencia de una correlación positiva alta entre el liderazgo afiliativo y el comportamiento organizacional. Esto evidencia que, el líder ve a sus colaboradores como prioridad y tener un clima laboral que sea agradable para ellos, asimismo de hacer que tengan un desarrollo profesional en la empresa lo cual ocasione un aumento de rotación interna de personal.

Según los resultados de la hipótesis específica 5, mediante el estadístico R de Pearson que asciende a 0.865, con un nivel de significancia 0.000, lo cual demuestra que existe una correlación positiva muy alta entre el estilo democrático y la rotación

de personal de la empresa Maestro Santiago de Surco. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Camargo (2019) en su investigación *Niveles de relación entre el liderazgo resonante y el comportamiento organizacional de los colaboradores de Mibanco Agencia Surco-2018*, donde se evidencia una correlación R de Pearson de 0.671 con un nivel de significancia de 0.001 la existencia de una correlación positiva moderada entre el liderazgo democrático y el comportamiento organizacional. Esto evidencia que el líder ejerce este liderazgo a través de generar la participación de todos los colaboradores, asimismo de tomar en cuenta dichas ideas y por ende evaluar a los colaboradores para designarles un nuevo puesto de trabajo de acuerdo con sus habilidades.

De la misma manera, según los resultados de la hipótesis específica 6, mediante el estadístico R de Pearson que asciende a 0.686, con un nivel de significancia 0.000, lo cual demuestra que existe una correlación positiva alta entre el estilo coaching y la rotación de personal de la empresa Maestro Santiago de Surco. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Camargo (2019) en su tesis *Niveles de relación entre el liderazgo resonante y el comportamiento organizacional de los colaboradores de Mibanco Agencia Surco - 2018*, donde se evidencia una correlación R de Pearson de 0.740 con un nivel de significancia de 0.000 la existencia de una correlación positiva alta entre el liderazgo coaching y el comportamiento organizacional. Esto evidencia que, el líder impulsa a sus colaboradores a tener un desempeño a largo plazo dentro de la empresa y de ayudar a potenciar aquellas habilidades de su equipo para que mejoren y puedan crecer cada uno y de ese modo poder ascender dentro de la empresa ocasionando un aumento de rotación interna de personal.

Asimismo, para proseguir con esta investigación se recomienda realizar una investigación de manera directa con un estilo de liderazgo y la rotación de personal para medir de manera específica la relación entre ambas variables y continuar con la investigación.

5.2. Conclusiones

Se ha evidenciado que, de acuerdo al objetivo general, existe una relación entre estilos de liderazgo y rotación de personal de la empresa Maestro Santiago de Surco, con una correlación positiva muy fuerte entre las variables ($r=0.884$; $\text{sig.}=0.000$), se concluye que, a través de la ejecución de un buen liderazgo la rotación de personal aumenta de manera interna, lo cual esto va a permitir que algunos colaboradores tengan un ascenso y por ende tener nuevos talentos para cumplir con los objetivos de la empresa.

De acuerdo con el objetivo específico 1, se demostró que existe relación entre el estilo autoritario y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco, con una correlación positiva moderada ($r=0.400$; $\text{sig.}=0.000$), se concluye que a medida que se ejecute las prácticas de liderazgo autocrático en la cual el líder tome decisiones sin escuchar a sus colaboradores, ni demostrar confianza aumentara de manera negativa la rotación de personal externa a través de renuncias de los colaboradores.

De acuerdo con el objetivo específico 2, se demostró que existe relación entre el estilo timonel y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco, con una correlación positiva muy alta ($r=0.860$; $\text{sig.}=0.000$), se concluye que al practicar este estilo de liderazgo de manera constante donde el líder presiona a sus colaboradores y les da un exceso de trabajo va a aumentar la rotación de personal externa.

De acuerdo con el objetivo específico 3, se demostró que existe relación entre el estilo visionario y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco, con una correlación positiva muy alta ($r=0.803$; $\text{sig.}=0.000$), se concluye que al mejorar el estilo visionario con objetivos a largo plazo y un vínculo de amistad con los colaboradores conlleva a tener un aumento de rotación interna.

De acuerdo con el objetivo específico 4, se demostró que existe relación entre el estilo afiliativo y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco, con una correlación positiva alta ($r=0.793$; $\text{sig.}=0.000$), se concluye que al mejorar el estilo afiliativo es decir de promover la armonía en su equipo y con un clima laboral agradable conlleva a tener un aumento de rotación interna.

De acuerdo con el objetivo específico 5, se demostró que existe relación entre el estilo democrático y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco, con una correlación positiva muy alta ($r=0.865$; $\text{sig.}=0.000$), se concluye que, al mejorar el estilo democrático con la participación de los colaboradores, la gestión de solucionar los conflictos conlleva a tener un aumento de rotación interna.

De acuerdo con el objetivo específico 6, se demostró que existe relación entre el estilo coaching y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco, con una correlación positiva alta ($r=0.686$; $\text{sig.}=0.000$), se concluye que al mejorar el estilo coaching, es decir, ayude a los colaboradores a identificar sus habilidades potenciales y promover su crecimiento profesional conlleva a tener un aumento de rotación interna.

5.3 Recomendaciones

Con respecto a la conclusión del objetivo general, se recomienda al gerente de tienda o al jefe de gestión de talento humano un plan para poner en práctica las nuevas tendencias de los estilos de liderazgo como son el liderazgo transaccional,

liderazgo transformacional y liderazgo laissez faire. Las actividades por realizar son las siguientes:

- Identificar los objetivos que quiere lograr la empresa y saber en qué posición del mercado se encuentra con respecto a sus competidores para conocer el estilo de liderazgo adecuado.
- Implementar capacitaciones sobre los estilos de liderazgo transaccional, liderazgo transformacional y liderazgo laissez faire.
- Implementar charlas motivacionales para incentivar a los líderes.

Respecto a la conclusión del objetivo específico 1, de la relación entre estilo autoritario y la rotación del personal, se recomienda al jefe de gestión de talento humano implementar canales de comunicación donde los colaboradores puedan dar a conocer su sentir con respecto al liderazgo que se ejerce en la empresa. Las actividades por realizar son:

- Realizar encuestas de manera anónima una vez al mes.
- Crear un buzón donde se pueda dejar una nota sobre alguna incomodidad que tengan por parte de su líder.

Respecto a la conclusión del objetivo específico 2, de la relación entre estilo timonel y la rotación del personal, se recomienda al líder realizar un programa de actividades laborales. Las acciones por realizar son:

- Definir las actividades a realizar de manera clara y precisa.
- Realizar un cronograma del tiempo máximo a llevarse a cabo cada actividad a través de un Diagrama de Gantt.
- Incentivar a los colaboradores a participar en la elaboración de dichas actividades.

Respecto a la conclusión del objetivo específico 3, de la relación entre estilo visionario y la rotación del personal, se recomienda al líder realizar proyectos a largo plazo donde pueda ejercer todas sus habilidades. Las actividades por realizar son:

- Identificar los proyectos que tiene la empresa.
- Fomentar un ambiente saludable con los colaboradores.
- Fomentar lazos de amistad con los colaboradores.

Respecto a la conclusión del objetivo específico 4, de la relación entre estilo afiliativo y la rotación del personal, se recomienda al jefe de gestión de talento humano realizar un programa de reuniones sociales en donde se puedan relacionar más los colaboradores con el líder. Las actividades por realizar son:

- Realizar olimpiadas una vez al año donde participen todos los colaboradores.
- Realizar un evento por el aniversario de la empresa.
- Realizar eventos sociales tres veces al año.
- Festejar los cumpleaños de los colaboradores.
- Fomentar la armonía con los colaboradores.

Respecto a la conclusión del objetivo específico 5, de la relación entre estilo democrático y la rotación del personal, se recomienda al líder involucrar al equipo para el logro de los objetivos de la empresa. Las actividades por realizar son:

- Tomar en cuenta las ideas de los colaboradores.
- Designar actividades a realizar cada colaborador de acuerdo con sus habilidades y destrezas.

Respecto a la conclusión del objetivo específico 6, de la relación entre estilo coaching y la rotación del personal, se recomienda al líder implementar la estrategia de Grow que consiste en identificar los objetivos basados en la realidad que sean de manera clara y precisa para proceder a realizar un plan de acción. Antes de enfocarse

en los objetivos es necesario saber la finalidad del proyecto y contar con una visión integral lo cual todas las decisiones estén alineadas para cumplir con todos los objetivos. Las actividades por realizar son:

- Identificar y definir las metas u objetivos a alcanzar de manera profesional y laboral.
- Realizar un análisis de la realidad, es decir de su sentir en ese momento dentro de la empresa.
- Realizar un plan de acción para el logro de los objetivos y metas.

REFERENCIAS

- Andrade, D. (2018). *Influencia de las prácticas de liderazgo sobre la rotación del personal en una empresa de servicios de medicina prepagada* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Reposito Institucional USAB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6447/1/T2757-MDTH-Andrade-Influencia.pdf>
- Apolinario, P., Aquije, J. y Contreras, C. (2018). *Propuesta de estrategias de motivación para reducir el alto índice de rotación del personal, en las áreas administrativas de la Universidad Privada Sergio Bernales, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio Institucional ULA. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/296>
- Arce, M. (2017). *Principales factores que generan la rotación de personal en una tienda de autoservicios, municipio de Tejupilco, Estado de México* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio Institucional Uaemex. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/68757>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3^a ed.). Pearson.
- Blanco, A. (2020). *Liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación de personal en la empresa BK* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí] Repositorio Institucional Uaslp. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7109/TesisM.FCA.2020.Liderazgo.Blanco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brewer, D. (2020). *La movilidad interna ante las altas tasas de rotación laboral*. Expansión. <https://expansion.mx/opinion/2020/11/19/la-movilidad-interna-ante-las-altas-tasas-de-rotacion-laboral>
- Camargo, J. (2019). *Niveles de relación entre el liderazgo resonante y el comportamiento organizacional de los colaboradores de Mibanco agencia*

- Surco 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UA. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1312/Carmargo%20Rodriguez%2c%20Julio%20Moises.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.). McGraw-Hill.
- Coasaca, Z. (2018). *Impacto del liderazgo resonante en el desempeño laboral de los niveles de profesionales en una empresa industrial de fabricación de productos no metálicos Puno – 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10514/UPcohuza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cusacani, N. (2017). *Rotación del personal y productividad de la empresa productos pesqueros del sur S.A. Tacna, período noviembre 2015 – abril 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/251/Cusacani-Arcata-Nilda-Rosal%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Cruz, D. (2022). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81557/De%20La%20Cruz_SDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escalante, L. (2021, julio). *Rotación de personal, un gasto silencioso que afecta a todas las empresas*. El economista.

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Rotacion-de-personal-un-gasto-silencioso-que-afecta-a-todas-las-empresas-20210726-0100.html>

Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. UTMACH.

Flores, I. (2017). *Rotación de personal y nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa Peruvian - Tarapoto 2017* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23412/flores_gi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, K. (2016). *Causas internas y externas que influyen en la rotación de personal en una empresa de alimentos de la Costa Sur* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar] Repositorio Institucional URL.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Garcia-Karen.pdf>

Goleman, D., Boyatzis, R. y Mckee, A. (2010). *El líder resonante crea más*. (3ª ed.). Debolsillo.

Gómez, L. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5ª ed.). Pearson.

Hernández, S. (2011). *Introducción a la administración* (5ª ed.). McGraw-Hill.

Hernández, R. y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

Jaramillo, S., Neira, C. y Torres, M. (2018). *Liderazgo en las empresas y su importancia*, *Espíritu emprendedor*, 2(4), 1-12.
<http://espirituemprendedores.co-m/index.php/revista/article/view/96/75>

Kadi, O. y Acevedo, A. (2014). Liderazgo ético frente a la diversidad cultural dentro de las organizaciones con régimen disciplinario. *Económicas*, 35(2), 75-88,
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/2724>

- Koontz, H. y Welhrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14ª ed.). McGraw-Hill.
- Koontz, H. y Welhrich, H. (2013). *Elementos de administración: Un enfoque internacional y de innovación* (8ª ed.). McGraw-Hill.
- Lima, D., Shuguli, C. y Mantilla, K (2020). Acciones para reducir la rotación del personal en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero. *Uniandes Episteme*, 7(1), 30-44.
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/Episteme/article/view/1437>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* Universidad Autónoma de Barcelona.
- Lozada, L. (2019). *Líder coach: 11 técnicas que puedes aplicar hoy*. Amayaco.
- Lussier, R. y Achua, C. (2016). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (4ª ed.). Cengage Learning.
- Mendoza, P. (2017). *La influencia del liderazgo en la rotación de los agentes telefónicos de un Contact Center de la ciudad de Bogotá* [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás]. Repositorio Institucional USTA.
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/10675>
- Ministerio de Comercio y Turismo (2013, abril). *Manual de buenas prácticas para la atención de clientes dirigido a gerentes, administradores y mandos medios*. Mincetur. https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/turismo/CALTUR/pdfs_documentos_Caltur/07_mbp_aclientes/MBP_AC_Mandos_Medios.pdf
- Muñoz, J. (2018). *Estilo de liderazgo y la rotación del personal en la empresa A1 Premium E.I.R.L.* [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5292/TESIS_MU%c3%91OZ%20MADUE%c3%91O.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Observatorio de Recursos Humanos (2021, junio). *La mitad de los españoles se siente atrapado en su trabajo debido a la incertidumbre económica*. ORH. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-mitad-de-los-espanoles-se-siente-atrapado-en-su-trabajo-debido-a-la-incertidumbre-economica.html>

Oficina de Estadísticas laborales de Estados Unidos (2022, marzo). *Annual total separations rates by industry and region, not seasonally adjusted*. <https://www.bls.gov/news.release/jolts.t16.htm>

Pwc Millennials at Work (2019, Noviembre). *Millennials at work Reshaping the workplace*. PWC. <https://www.pwc.com/co/es/publicaciones/assets/millennials-at-work.pdf>

Quispe, D. (2017). *La rotación de personal y la relación con el desempeño laboral en la empresa Termoenergías del Perú S.A, Lima 2017* [Tesis de pregrado, Universidad de Tacna]. Repositorio Institucional UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/314/Quispe-Chura-Daniela-Del-Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.). Pearson.

Rodríguez, G. (2018). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Setam E.I.R.L. Villa María del Triunfo* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UA. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/860>

Sereno, E. (2019, marzo). *Las empresas tienen una rotación de personal de más del 30% en Aragón*. Eleconomista.es.

<https://www.eleconomista.es/aragon/noticias/9739534/03/19/Las-empresas-tienen-una-rotacion-de-personal-de-mas-del-30-en-Aragon.html>

Silva, A., Ramírez, M. y Herrera, L. (2022). *Administración* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional UNAN <https://repositorio.unan.edu.ni/17404/1/17404.pdf>

Sodexo (2021, noviembre). *¿Cómo reducir el índice de rotación de personal de una empresa?* Sodexo. <https://www.sodexo.pe/blog/como-reducir-el-indice-de-rotacion-en-las-empresas/>

Torres, Z. (2014). *Administración estratégica*. Patria.

Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. La Caracola.

Vuleta, B. (2022, abril). *30 Troubling employee retention statistics*. Legaljobs. <https://legaljobs.io/blog/employee-retention-statistics/>

Zavala, F. (2018). *Estilos de liderazgo y rotación de personal en la empresa Transirg S.A.C.* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25825/Zavala_BFI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Estilos de liderazgo y rotación de personal en la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué tipo de liderazgo se desarrolla en la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo autoritario y la</p>	<p>Objetivo general Establecer el nivel de relación entre los estilos de liderazgo y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022.</p> <p>Objetivos específicos Establecer el nivel de relación entre el estilo autoritario y la rotación de personal de la empresa Maestro,</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre estilos de liderazgo y rotación de personal de la empresa Maestro Santiago de Surco - 2022.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre el estilo autoritario y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco - 2022.</p> <p>Existe relación entre el estilo timonel y la rotación de personal</p>	Variable 1: Estilos de liderazgo			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			El estilo autoritario	<ul style="list-style-type: none"> - Poder de mando - Retroalimentación - Sugerencias 	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bueno: [139 -164] Regular: [105 -139] Malo: [62 -105]
			El estilo timonel	<ul style="list-style-type: none"> - Presión a sus subordinados - Dirección - Autoconciencia 		
			El estilo visionario	<ul style="list-style-type: none"> - Visión a largo plazo - Amistad - Transparencia 		
			El estilo afiliativo	<ul style="list-style-type: none"> - Empatía - Clima agradable - Priorización por el personal 		
El estilo democrático	<ul style="list-style-type: none"> - Participación 					

<p>rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo timonel y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo visionario y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo afiliativo y la rotación de personal de la</p>	<p>Santiago de Surco – 2022.</p> <p>Establecer el nivel de relación entre el estilo timonel y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022.</p> <p>Establecer el nivel de relación entre el estilo visionario y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022.</p>	<p>en la empresa Maestro Santiago de Surco - 2022.</p> <p>Existe relación entre el estilo visionario y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco - 2022.</p> <p>Existe relación entre el estilo afiliativo y la rotación de personal en la empresa</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de los conflictos - Trabajo en equipo 		
	<p>El estilo coaching</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Impulso de desempeño a largo plazo - Impulso del desarrollo profesional del equipo - Habilidades potenciales del equipo 				
	Variable 2: Rotación de personal					
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
		<p>Maestro Santiago de Surco - 2022.</p> <p>Existe relación entre el estilo democrático y la rotación de personal en la empresa Maestro</p>	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción de horarios - Satisfacción de carga laboral - Satisfacción del puesto de trabajo 		<p>Bueno: [145 -174]</p> <p>Regular: [116 -145></p> <p>Malo: [83 - 116></p>

<p>empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022? ¿Cuál es la relación entre el estilo democrático y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022? ¿Cuál es la relación entre el estilo coaching y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022?</p>	<p>personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022. Establecer el nivel de relación entre el estilo democrático y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022. Establecer el nivel de relación entre el estilo coaching y la rotación de personal de la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022.</p>	<p>Santiago de Surco - 2022. Existe relación entre el estilo coaching y la rotación de personal en la empresa Maestro Santiago de Surco - 2022.</p>	<p>Apoyo y acompañamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento verbal - Retroalimentación - Monitoreo 	<p>1: Totalmente insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Ni insatisfecho ni satisfecho 4: Satisfecho 5: Totalmente Satisfecho</p>	
<p>Cultura organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Identidad organizacional - Innovación - Toma de decisiones 					
<p>Condiciones de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Iluminación - Ruido - Tamaño de espacio - Recursos materiales - Recursos de prevención de riesgos laborales 					
<p>Desarrollo profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Línea de carrera - Capacitación 					
<p>Remuneraciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldo - Grado de instrucción - Compensaciones y beneficios - Gratificaciones 					

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticas utilizadas
Tipo: Básica Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo	Población: 102 colaboradores Muestra: 81 colaboradores Técnica de muestreo: No probabilístico	Variable 1: Estilos de liderazgo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de estilos de liderazgo Variable 2: Rotación de personal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de rotación de personal	Estadísticos descriptivos Gráficos y tablas Estadísticos inferenciales R de Pearson

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

A continuación, usted encuentra una serie de ítems, según su percepción marque la opción que usted considera que realiza el líder a través de una escala, utilizando la siguiente leyenda:

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

N°		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
ESTILO AUTORITARIO						
1	Su líder le delega actividades y tareas sin escuchar a los colaboradores.					
2	Su líder toma decisiones sin pedir opiniones de los colaboradores					
3	Su líder da una retroalimentación a los colaboradores para indicar lo que están haciendo mal y dar sugerencias para una mejora					
4	Su líder demuestra poca confianza a sus colaboradores					
5	Su líder no acepta sugerencias por parte del equipo					
ESTILO TIMONEL						
6	Su líder presiona a los colaboradores para el logro de los objetivos					
7	Su líder toma en cuenta la angustia que puedan tener los colaboradores para el cumplimiento de los objetivos					
8	La dirección que define su líder no es clara ni precisa para el logro de los objetivos					
9	Los colaboradores deben de indagar cuales son las actividades por realizar para el logro de los objetivos					
10	Su líder demuestra una falta de autoconciencia por su desinterés con el equipo					
11	Su líder incentiva a sus colaboradores a trabajar con más entusiasmo					
ESTILO VISIONARIO						

12	Su líder asume la responsabilidad de crear y desarrollar una visión a largo plazo					
13	Su líder se preocupa por los objetivos o metas personales de cada colaborador a largo plazo					
14	Su líder y el equipo tienen una amistad que trasciende la actividad laboral					
15	Todos los colaboradores de la empresa tienen un vínculo de amistad					
16	Su líder es sincero con sus colaboradores					
17	Su líder tiene la capacidad de crear un ambiente saludable para sus colaboradores					
ESTILO AFILIATIVO						
18	Su líder es empático con los colaboradores en las situaciones que lo amerite.					
19	La empresa transmite empatía con todos los colaboradores					
20	Su líder busca generar un clima laboral agradable para trabajar					
21	Su líder busca integrar a todos su equipo con vínculos de amistad para generar un clima laboral agradable					
22	Su líder prioriza a los colaboradores ante cualquier situación que lo amerite					
23	Su líder le brinda apoyo para el desarrollo de sus actividades					
ESTILO DEMOCRÁTICO						
24	Su líder toma en cuenta la participación de los colaboradores para el logro de los objetivos					
25	La empresa acepta las ideas de los líderes y los colaboradores					
26	Su líder maneja la gestión de los conflictos que se presenta en el equipo de manera adecuada.					
27	Su líder sabe solucionar los conflictos que puedan afectar a la empresa					
28	Su líder fomenta un trabajo en equipo donde todos se esfuerzan para el logro de los objetivos					

29	Su líder colabora con su equipo para el desarrollo de las actividades					
ESTILO COACHING						
30	Su líder impulsa el desempeño a largo plazo de los colaboradores para un mejor rendimiento					
31	Su líder aporta sugerencias para mejorar el desempeño de los colaboradores					
32	Su líder impulsa el desarrollo profesional del equipo para el logro de los objetivos personales					
33	Su líder identifica los puntos fuertes de los colaboradores para promover su crecimiento profesional					
34	Su líder identifica las habilidades potenciales del equipo teniendo en cuenta sus aspiraciones					
35	Su líder valora las habilidades potenciales de los colaboradores					

CUESTIONARIO ROTACIÓN DE PERSONAL

A continuación, usted encuentra una serie de ítems, según su percepción marque el grado de satisfacción que usted considera la adecuada, utilizando la siguiente leyenda:

- 1: Totalmente insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Ni insatisfecho ni satisfecho
 4: Satisfecho 5: Totalmente satisfecho

N°		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
SATISFACCION LABORAL						
1	Se siente satisfecho con el horario de trabajo que usualmente se le designa					
2	Se siente satisfecho con la política de la empresa para las tardanzas e inasistencias					
3	Se siente satisfecho con la carga laboral que le designa su líder					
4	Se considera satisfecho con la equidad de carga laboral que hay en la empresa					
5	Se siente satisfecho con su puesto de trabajo y considera que puede desarrollar al máximo sus habilidades					
APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO						
6	Se siente satisfecho con el reconocimiento verbal que su líder le da por su trabajo					
7	Se siente satisfecho con el reconocimiento verbal que tiene la empresa con su trabajo					
8	Se siente satisfecho con la retroalimentación que recibe por parte de su líder					
9	Se considera satisfecho con la equidad de retroalimentación que reciben todos los colaboradores					
10	Se siente satisfecho con la supervisión que realiza su líder de sus actividades para el logro de los objetivos					
11	Se considera satisfecho con las sugerencias que recibe de su líder para el cumplimiento de los objetivos					
CULTURA ORGANIZACIONAL						

12	Se siente satisfecho con la forma de comunicación de su líder					
13	Se siente satisfecho con la comunicación que existe en la empresa para el logro de los objetivos					
14	Se siente satisfecho con pertenecer a la empresa					
15	Se siente satisfecho con el esfuerzo que realiza en sus actividades para el cumplimiento de los objetivos de la empresa					
16	Se siente satisfecho con las estrategias que toma la empresa para tener una ventaja competitiva con sus competidores					
17	Se siente satisfecho con el aprovechamiento que le da la empresa a la tecnología					
18	Se siente satisfecho con las decisiones que toma su líder					
19	Se considera satisfecho que la empresa toma las decisiones de manera justa y no hay preferencias					
CONDICIONES DE TRABAJO						
20	Se siente satisfecho con la iluminación en su área de trabajo					
21	Se siente satisfecho con el ruido que se produce durante sus horas de trabajo					
22	Se siente satisfecho con el tamaño del espacio de su área de trabajo					
23	Se siente satisfecho con los materiales que le otorga la empresa para realizar sus funciones					
24	Se siente satisfecho con los implementos de seguridad que le otorga la empresa para realizar sus actividades					
25	Se siente satisfecho con la inversión que realiza la empresa con las instalaciones y equipos para mejorar la seguridad y prevención de riesgos laborales					
DESARROLLO PROFESIONAL						
26	Se siente satisfecho con la oportunidad de realizar una línea de carrera en la empresa					
27	Se siente satisfecho que las oportunidades laborales en la empresa son equitativas para todos					

28	Se siente satisfecho con las capacitaciones que recibe en la empresa para fortalecer sus capacidades					
29	Se siente satisfecho con la continuidad de las capacitaciones que recibe en la empresa					
REMUNERACIONES						
30	Se siente satisfecho y cubre sus necesidades con el sueldo que percibe actualmente					
31	Se considera satisfecho con la equidad remunerativa en relación con los puestos de trabajo					
32	Se siente satisfecho con el reconocimiento que le otorga la empresa por tener un grado de instrucción					
33	Se siente satisfecho con las oportunidades que tiene en la empresa por su grado académico					
34	Se siente satisfecho con las compensaciones que recibe en la empresa por el desarrollo de sus actividades					
35	Se siente satisfecho con el cumplimiento del pago de beneficios de ley que recibe de la empresa					
36	Se siente satisfecho con la gratificación que percibe en la empresa					
37	Se siente satisfecho con el cumplimiento del pago de la gratificación en la fecha establecida según ley					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos

Validación del instrumento: ESTILOS DE LIDERAZGO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [x] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: ROTACIÓN DE PERSONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [x] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: ESTILOS DE LIDERAZGO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MAG. Pajuelo Rodríguez James Aristides

DNI: 03497186

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

Validación del instrumento: ROTACIÓN DE PERSONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MAG. Pajuelo Rodríguez James Aristides

DNI: 03497186

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

Validación del instrumento: Estilos de liderazgo

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: Rotación de personal

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de coincidencias

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1075289969&lang=es&ko=1967544981&ks=1

feedback studio Masiel Rosalin Uscamayta Florez ESTILOS DE LIDE... /null 4 de 8

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTION
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS
ESTILOS DE LIDERAZGO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA
MAESTRO, SANTIAGO DE SURCO – 2022

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

AUTORA
MASIEL ROSALIN USCAMAYTA FLOREZ
ORCID: 0000-0003-0007-5670

ASESOR

Resumen de coincidencias

18 %

Match Number	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %
2	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	5 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	Santillan Illesca, Manli... Publicación	<1 %
6	"Tendencias en la Inves... Publicación	<1 %
7	Alvarez, Cesar Halley Li... Publicación	<1 %

Página: 1 de 130 Número de palabras: 29488 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 23°C. Soleado 15:46 30/11/2022

Anexo 5. Declaración jurada de originalidad

Declaración jurada de originalidad

Trabajo de investigación Tesis Trabajo de suficiencia profesional

NOTARIA CLARKE DE LA PUENTE
Av. Cesar Vallejo S/N Gr. 13
VILLA EL SALVADOR
TEL: 288-0908 TELEFAX 287-9111

1. Identificación del autor

Apellidos y nombres: Uscamayta Florez, Masiel Rosalin	
Dirección: Mz Y' Lote 5 Barrio 1 Sector 1 4ta etapa Urb, Pachacamac - V.E.S	
Teléfono: 987857878	Correo electrónico: masiel_3107@hotmail.com

2. Identificación de trabajo de investigación / tesis / trabajo de suficiencia profesional

Bachillerato Licenciatura

Facultad: Ciencias de Gestión
Escuela profesional: Administración de Empresas
DNI: 75951789
Título: Estilos de liderazgo y rotación de personal en la empresa Maestro, Santiago de Surco – 2022

DOCUMENTO NO REDACTADO
EN ESTA NOTARIA

NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE
EL CONTENIDO DEL PRESENTE DOCUMENTO
LEY 2708 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 10

3. Declaración jurada de originalidad

Por medio de la presente deixo expresa constancia que:

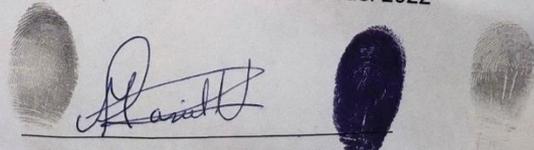
- El presente trabajo ha sido elaborado por el suscrito, no existiendo plagio o copia de otro trabajo de investigación o material existente cuya autoría corresponda a un tercero.
- La propiedad intelectual de otros autores ha sido debidamente citada e identificada ya sea que estas se encuentren en internet o en fuentes impresas o electrónicas.
- Todos los datos utilizados y hallazgos en el mencionado trabajo no han sido falsificados ni adulterados.
- Este trabajo no ha sido publicado previamente ni ha sido usado o viene siendo usado concurrentemente, para otros fines.
- Asumo la responsabilidad de todo lo expresado en el presente trabajo, así como de cualquier error u omisión en el mismo.

De este modo, acepto anticipadamente la responsabilidad por cualquier declaración falsa sobre la originalidad del presente trabajo y las acciones disciplinarias que correspondan de acuerdo a las normas y disposiciones de la Universidad Autónoma del Perú.

Doy mi consentimiento para que el presente trabajo se revise por programas de software a fin de verificar que no exista plagio.

SE LEGALIZA (M) AS DE
FIRMA(S) MAS NO LE
CONTESTADO

Lima, 06 de octubre del 2022



Masiel Rosalin Uscamayta Florez

DNI: 75951789

CERTIFICACION A LA VUELTA

...TIFICO: QUE LA FIRMA QUE ANTECEDE
CORRESPONDE A MASIEL ROSALIN
USCAMAYTA FLOREZ =
IDENTIFICADA CON DNI: 75951789
LIMA 06 OCT 2022



[Handwritten signature]

EDWARD CLARKE DE LA PUENTE
NOTARIO DE LIMA



IDENTIFICACION A VUELTAS

Anexo 6. Base de datos

Variable 1. Base de datos del estilo de liderazgo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	2	5	1	5	3	4	3	2	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4		
2	3	4	4	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	1	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	1	2	2	1	2	2	4	4	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	
5	1	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	5	3	4	4	4	5	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	4	5	4	5	5		
6	1	4	3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	4	3	3	2	2		
7	2	1	2	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	
8	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3	3		
9	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	1	2	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
11	1	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
12	3	4	3	4	1	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
13	1	3	5	1	1	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	
14	2	2	3	1	1	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	2	
15	2	4	2	1	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
16	2	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
17	2	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
18	3	1	5	4	3	1	2	2	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4
19	1	2	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	
20	3	3	1	5	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3		

2	1	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	1	4	
2	2	5	3	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
2	3	2	1	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	
2	4	3	2	1	3	2	2	3	4	4	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	2	2	3	3	2	2	4	2	
2	5	1	4	3	5	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
2	6	3	2	1	5	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	7	2	1	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	2	2	3	2
2	8	2	2	1	5	1	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	4	4	3	4	3	
2	9	1	1	3	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	0	3	2	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	1	2	1	3	5	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	1	4	3	3	4	
3	2	3	3	3	5	1	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	
3	3	3	5	4	1	1	4	3	5	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4
3	4	2	3	5	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	
3	5	2	1	3	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	1	4	
3	6	3	3	1	1	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	2	
3	7	2	1	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	
3	8	1	3	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
3	9	1	1	5	5	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	
4	0	1	5	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
4	1	1	2	4	1	1	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	

63	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	5	4	
64	1	3	1	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	
65	1	1	4	1	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4		
66	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4		
67	2	3	1	4	1	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	
68	1	1	5	1	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	
69	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	
70	2	3	3	1	1	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4
71	3	2	3	5	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	3	4	3	2	2	4	2	
72	3	3	5	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	5	5
73	1	1	5	4	1	1	2	1	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	4	4	3	4	2	1	2	1	2	3	4	2	2	2	2	3	2	
74	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
75	3	3	3	4	2	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
76	3	3	5	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
77	1	2	4	2	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
78	3	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
79	1	2	2	3	2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
80	2	3	2	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	3	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4

Variable 2. Base de datos de la rotación de personal

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
1	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	1	5	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	2	4	4	3	3	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	2	2	1	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	2	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	3	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	5	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	1	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	1	1	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2
15	4	5	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
16	5	4	4	4	3	5	5	3	4	5	2	4	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	5	4	5	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
18	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	1	5	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	1	2	2	3	4	3	3	3	
19	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	1	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	
20	5	5	1	4	4	4	4	5	5	5	3	1	5	1	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	4	2	
21	3	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
22	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	3	2	3	3	
24	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	1	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3
25	2	4	4	1	3	3	4	4	3	4	4	3	5	1	1	2	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
26	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	2	1	5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4

27	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	1	3	4	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	4	
29	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	3	5	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	
30	5	5	5	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
31	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	5	2	3	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	1	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	1	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	
33	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	1	1	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	
34	5	2	1	3	3	4	3	3	2	4	3	5	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
35	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	1	3	1	3	2	4	4	5	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	5	4	4	5	4	3	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	1	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4		
38	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	1	2	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	1	5	5	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	
40	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	
41	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	2	4	1	1	1	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	
42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3		
43	2	3	5	3	2	3	2	5	2	3	1	5	1	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	2	4	4	
44	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	2	1	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	1	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3
46	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	4	1	3	2	1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
47	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	1	1	3	1	1	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	2	2	
48	4	5	3	4	4	4	5	2	3	1	2	4	1	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	
49	4	5	3	4	4	4	5	2	3	1	2	2	1	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	
50	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	1	3	5	3	1	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
51	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
52	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	2	1	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2	1	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2
53	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	1	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	
54	1	2	3	2	2	3	3	4	4	2	1	3	5	1	1	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	
55	3	3	5	3	4	3	3	5	4	4	3	2	5	1	1	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	

ANEXO 7. Plan de acción

Estilos de liderazgo y rotación de personal en la empresa Maestro, Santiago de Surco 2022

Acción	Qué hacer	Cómo hacer	Con qué lo hace	Cuando lo hace	Quién lo hace	Cuánto lo hace
Acción 1: Estilo autoritario	Implementar canales de comunicación donde los colaboradores puedan dar su opinión con respecto al comportamiento de su líder.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar encuestas de manera anónima una vez al mes. - Crear un buzón de cartas donde se pueda dejar de manera anónima alguna incomodidad del líder 	Recursos humanos	Permanente	Todas las áreas de la empresa	S/ 2,500.00
Acción 2: Estilo timonel	Programa de actividades laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Definir las actividades de manera clara y precisa. - Realizar un cronograma de actividades a través del Diagrama de Gantt. - Incentivar a los colaboradores a participar en la elaboración del programa de actividades 	Líder	Permanente	Todas las áreas de la empresa	S/ 3,000.00
Acción 3: Estilo visionario	Realizar proyectos a largo plazo donde el líder pueda ejercer sus habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar los proyectos que tiene la empresa. - Fomentar un ambiente saludable con los colaboradores. 	Gerencia Líder	Permanente	Todas las áreas de la empresa	S/ 6,000.00

		- Fomentar lazos de amistad con los colaboradores.				
Acción 4: Estilo afiliativo	Programa de reuniones sociales en donde puedan interactuar más los colaboradores con su líder	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar olimpiadas una vez al año donde participen todos los colaboradores. - Realizar un evento por el aniversario de la empresa. - Realizar eventos sociales tres veces al año. - Festejar los cumpleaños de los colaboradores. - Fomentar la armonía con los colaboradores 	Recursos humanos	Permanente	Todas las áreas de la empresa	S/ 4,000.00
Acción 5: Estilo democrático	Involucrar al equipo para el logro de los objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Tomar en cuenta las ideas de los colaboradores. - Designar actividades a realizar cada colaborador de acuerdo con sus habilidades y destrezas 	Gerencia Líder	Permanente	Todas las áreas de la empresa	S/ 2,000.00

<p>Acción 6: Estilo coaching</p>	<p>Implementar la estrategia de Grow que consiste en identificar los objetivos basados en la realidad que sean de manera clara y precisa para proceder a realizar un plan de acción. Antes de enfocarse en los objetivos es necesario saber la finalidad del proyecto y contar con una visión integral lo cual todas las decisiones estén alineadas para cumplir con todos los objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar y definir las metas u objetivos a alcanzar de manera profesional y laboral. - Realizar un análisis de la realidad, es decir de su sentir en ese momento dentro de la empresa. - Realizar un plan de acción para el logro de los objetivos y metas 	<p>Coach Líder</p>	<p>Permanente</p>	<p>Todas las áreas de la empresa</p>	<p>S/ 3,500.00</p>
---	--	---	------------------------	-------------------	--------------------------------------	--------------------