

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**



**ESCUELA PROFESIONAL
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
FUNCIONARIOS DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN DEL
DISTRITO DE HUACHO, 2020**

Para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

PRESENTADO POR:

LUZ ANALY MENDOZA SANCHEZ

ASESOR:

Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA

**Dr. Abraham Cesar Neri Ayala
DNU: 441**

HUACHO – PERÚ

2021

**RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS FUNCIONARIOS DEL VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ
FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN DEL DISTRITO DE HUACHO,
2020.**

Bach. MENDOZA SANCHEZ LUZ ANALY

TESIS

Asesor: Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

HUACHO

2020

Dedicatoria

Este trabajo de investigación es dedicado netamente a mis padres, hermanos y familia que siempre estuvieron a mi lado alentándome a seguir adelante para ser una mejor persona y profesional, sin su apoyo tanto económico como moral no hubiese podido llegar hasta aquí es por ello que todo logro se los dedico, a mis docentes por sus enseñanzas y a todas las personas que confiaron en mí y estuvieron a mi lado a lo largo de mi camino para ser una profesional y aportar a la sociedad.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a mi asesor, a mis padres y mi familia por todo el apoyo brindado y por la confianza depositada en mi persona, cada uno de ustedes aportó para sentirme motivada y ser una buena profesional.

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice de tablas.....	iii
Índice de figuras	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
1.1 Descripción de la realidad problemática	8
1.2 Formulación del problema.....	9
1.2.1 Problema general.....	9
1.2.2 Problemas específicos	9
1.3 Objetivos de la investigación.....	9
1.3.1 Objetivo general	9
1.3.2 Objetivos específicos.....	10
1.4. Justificación de la investigación	10
1.4.1 Justificación por su conveniencia	10
1.4.2 Justificación por su valor teórico	10
1.4.3 Justificación por su relevancia practica	11
1.4.4 Por su aporte científico académico	11
1.5 Delimitaciones del estudio.....	11
1.6 Viabilidad del estudio.....	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	13
2. 1. Antecedentes de la investigación	13
2.2. Investigaciones internacionales	13
2.3 Investigaciones nacionales	14
2.3.1. Bases teóricas.....	15
2.3.2. Bases filosóficas.....	25
2.3.3. Definición de términos básicos	26
2.4. Hipótesis de investigación	27
2.4.1. Hipótesis general	27
2.4.2. Hipótesis específicas	27

2.6. Operacionalización de las variables	29
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	31
3.1 Diseño metodológico.....	31
3.2. Población y muestra	32
3.2.1 Población.....	32
3.2.2 Muestra	32
3.3. Técnicas de recolección de datos	33
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	33
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	34
4.1. Análisis de resultados.....	34
4.2 Contrastación de hipótesis	50
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	55
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
6. 1. CONCLUSIONES	57
6. 2. RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS	60
7. 1. Fuentes Bibliográficas	60
ANEXOS.....	64
Matriz de consistencia	65

Índice de tablas

Tabla 1 Genero de los Encuestados	34
Tabla 2 Edad de los encuestados	35
Tabla 3 Estado Civil de los Encuestados	36
Tabla 4 Grado académico de los Encuestados	37
Tabla 5 Condición Laboral de los Encuestados	38
Tabla 6 Tabla Cruzada de Género y Edad	39
Tabla 7 Variable Liderazgo	40
Tabla 8 Liderazgo Autoritario	41
Tabla 9 Liderazgo Democrático	42
Tabla 10 Liderazgo Liberal	43
Tabla 11 Desempeño Laboral.....	44
Tabla 12 Ambiente.....	45
Tabla 13 Motivación	46
Tabla 14 Capacidad.....	47
Tabla 15 Tabla Cruzada de Liderazgo y Desempeño Laboral	48
Tabla 16 Tabla Cruzada de Género y Desempeño Laboral	49

Índice de figuras

Figura 1 Genero de los Encuestados.....	34
Figura 2 Edad de los encuestados.....	35
Figura 3 Estado Civil de los Encuestados.....	36
Figura 4 Grado académico de los Encuestados.....	37
Figura 5 Condición Laboral de los Encuestados.....	38
Figura 6 Tabla Cruzada de Género y Edad.....	39
Figura 7 Variable Liderazgo.....	40
Figura 8 Liderazgo Autoritario.....	41
Figura 9 Liderazgo Democrático.....	42
Figura 10 Liderazgo Liberal.....	43
Figura 11 Desempeño Laboral	44
Figura 12 Ambiente.....	45
Figura 13 Motivación.....	46
Figura 14 Capacidad	47
Figura 15 Tabla Cruzada de Liderazgo y Desempeño Laboral.....	48
Figura 16 Tabla Cruzada de Género y Desempeño Laboral	49

Resumen

La presente investigación se realizó en el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, dedicada exclusivamente a fomentar la investigación formativa, científica y tecnológica en los últimos años se ha podido observar un incremento de investigaciones por parte de los docentes de dicha institución y a la vez de los estudiantes. El **objetivo** de la investigación es determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, en el año 2020. **Metodología:** Dicha investigación es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, nivel de investigación correlacional. **Población:** La data se obtuvo aplicando una encuesta a 20 colaboradores que es el total de la población. **Resultados:** Se logro demostrar que la significancia asintótica (p -valor = 0,04) es menor que el nivel de significancia (p -valor =0,05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (Hipótesis del investigador). Por lo tanto, el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, en el año 2020

Palabras claves: liderazgo, desempeño laboral, vicerrectorado de investigación

Abstract

This research was carried out at the Vice-Rector's Office for Research at the José Faustino Sánchez Carrión National University, dedicated exclusively to promoting educational, scientific and technological research, in recent years an increase in research has been observed by the teachers of said institution and at the same time of the students. The objective of the research is to determine the relationship between the leadership and the job performance of the officials of the Vice-Rectorate for Research of the National University José Faustino Sánchez Carrión of the district of huacho, in the year 2020. Said research is of quantitative approach, design not cross-sectional experimental, correlational research level. The data was obtained by applying a survey to 20 collaborators, which is the total population. It was possible to show that the asymptotic significance (p -value = 0.04) is less than the level of significance (p -value = 0.05). Then, there is enough statistical evidence to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis (Investigator's hypothesis). Therefore, leadership is related to the job performance of the officials of the Vice-Rector's Office for Research of the José Faustino Sánchez Carrión National University of the Huacho district, in the year 2020

Key Words: leadership, job performance, vice-rector for research

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se denomina “relación entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho en el año 2020”.

La presente investigación se fundamenta en el liderazgo basado en los 3 estilos según Chiavenato los cuales son Liderazgo Autoritario, Liderazgo Democrático Y Liderazgo Liberal. También se fundamenta en el desempeño laboral donde encontramos como indicadores al ambiente, motivación y capacidad.

Se formulan recomendaciones que permitirán mejorar el liderazgo para obtener un mejor desempeño laboral de los colaboradores del vicerrectorado de investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión.

Esta investigación está estructurada de la siguiente manera:

Capítulo 1: Enunciado del problema, incluida la explicación de la realidad del problema, el enunciado del problema y los objetivos de la investigación general y específica.

Capítulo 2: Marco teórico, que establece los antecedentes de la investigación, definición de concepto, fundamento teórico, supuestos generales y específicos.

Capítulo 3: Metodología, incluyendo diseño metodológico, métodos y tipos de investigación, población y muestras, técnicas de recolección de datos y procesamiento de información.

Capítulo 4: Contiene los resultados de la encuesta en forma de tablas, figuras y explicaciones.

Capítulo 5: Discusión. Las conclusiones y recomendaciones de esta encuesta. Finalmente, el Capítulo 6 contiene referencias bibliográficas

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Vivimos en una civilización donde predominan las organizaciones y donde el esfuerzo cooperativo del hombre es la base fundamental de la sociedad. El alcance de los objetivos comunes es la importancia del liderazgo y radica en que depende de éste el rumbo positivo de la organización a través del desempeño de sus trabajadores.

Chiavenato (1986) indica que “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana”. (p.151)

Asimismo, podemos decir que según Louffat (2016) “el desempeño del personal es un elemento muy importante en todo proceso de planeamiento, porque el trabajador es un generador de valor que transforma dineros y activos materiales, convirtiéndose en el capital intelectual, que hace funcionar a cualquier empresa”. (p. 35)

En el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión dedicada exclusivamente a fomentar la investigación formativa, científica y tecnológica en los últimos años se ha podido observar un incremento de investigaciones por parte de los docentes de dicha institución y a la vez de los estudiantes, por tanto podemos apreciar que el vicerrectorado se encuentra bien encaminado y esto se ve reflejado netamente en los resultados pero también se puede apreciar que detrás de estos buenos resultados hay excelentes colaboradores que contribuyen a que estos resultados sean cada vez mejores. Esta investigación consiste determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño de los funcionarios del

Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.

1.3.2 **Objetivos específicos**

Determinar la relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral e de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.

Determinar la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.

Determinar la relación entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación por su conveniencia

Este trabajo es apropiado porque el liderazgo es un tema controvertido en el sector público, especialmente en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, a través de esta investigación determinaremos si el liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los funcionarios de la Vicerrectorado de Investigaciones Está dirigido a instituciones dedicadas al mismo rubro. El liderazgo es uno de los factores principales para tener colaboradores motivados y con altos niveles de desempeño, fortaleciendo la relación institución-colaborador.

1.4.2 Justificación por su valor teórico

Teóricamente este trabajo tiene la legitimidad para determinar el conocimiento sobre las variables de liderazgo y desempeño laboral con el fin de confirmar la realidad obtenida por la teoría obtenida por el autor específico citado, por lo que se elige la teoría de la variable de liderazgo expuesta por Idalberto Chiavenato en su libro

“Introducción a la Teoría General de la Administración” (quinta edición) y para la variable del desempeño laboral de los colaboradores se optó por Enrique Loufart en su libro “Evaluando el Desempeño del personal”

1.4.3 Justificación por su relevancia practica

La implicancia práctica es como esta investigación permitirá tomar medidas estratégicas en los funcionarios para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores y el liderazgo ejercido en el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Esta investigación permitirá resolver problemas que se puedan encontrar dentro del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, contribuyendo de esa manera a la sociedad.

1.4.4 Por su aporte científico académico

Este trabajo de investigación se basa teóricamente en el respaldo del libro de Chiavenato titulado: “introducción a la teoría general de la administración” y en Loufart en su libro titulado “Evaluando el desempeño laboral”

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación Conceptual

Liderazgo: Chiavenato (1986) “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana”. (p. 151)

Desempeño laboral: Según Louffat (2016) nos indica que:

El desempeño del personal es un elemento muy importante en todo proceso de planeamiento, porque el trabajador es un generador de

valor que transforma dineros y activos materiales, convirtiéndose en el capital intelectual, que hace funcionar cualquier empresa. (p. 35)

1.5.2 Delimitación del Universo

25 colaboradores

1.5.3 Delimitación del Espacio Geográfico

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión ubicada en Av. Mercedes Indacochea Nª 600 Puerta 01

1.5.4 Delimitación Temporal

La presente investigación se realizará en el Año 2020.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación cuenta con el suficiente respaldo teórico ya que tenemos fácil acceso a información en libros, revistas, internet, etc. Tenemos la autorización del vicerrectorado de investigación lo cual facilita el desarrollo de nuestra investigación.

En cuanto al tiempo del encuestado: este se completará en un corto período de tiempo para que las preguntas de la encuesta se puedan cerrar y ejecutar de inmediato.

El presente trabajo de investigación se desarrollará en el año 2020.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2. 1. Antecedentes de la investigación

2.2. Investigaciones internacionales

Medina (2017) en su tesis titulada “Influencia del liderazgo patriarcal en el Desempeño Laboral de las empresas familiares del sector textil del Catón Pelileo” aprobado por la Universidad Técnica de Ambato; su **objetivo** fue “Analizar las repercusiones del liderazgo patriarcal en el desempeño laboral dentro de las empresas familiares” (p. 04); su **enfoque de investigación** fue mixto cuantitativo-cualitativo (p. 28); su **tipo de investigación** fue descriptiva-correlacional (p. 29); su **población** fue de 195 empresas (p. 31); su **muestra** fue de 129 empresas (p. 32); llegó a la **conclusión** de que:

Se puede determinar que el liderazgo patriarcal afectará en gran medida el desempeño laboral, porque los líderes de empresas familiares tienen la responsabilidad de diferenciarse de sus subordinados, ya sea para motivarlos a obtener recompensas, o para capacitarlos, y en parte para tomar acciones correctivas en actividades que no se pueden completar con plenitud. (p. 60)

Sánchez (2012) en su tesis denominada "El Tipo De Liderazgo Del Administrador Educativo Y Su Incidencia En El Desempeño Docente De La Escuela Luis Cordero, Azuay, Primer Periodo Del Año Lectivo 2010- 2011", tuvo por objetivo “estudiar los tipos de liderazgo de los administradores educativos y su incidencia en el desempeño docente de la escuela Luis Cordero, del Cantón Cuenca de la Provincia del Azuay”, su instrumento que utilizo para su investigación fue el cuestionario semiestructurado, la

conclusión de este trabajo de investigación es que “el director del establecimiento maneja un estilo de conducción totalitario pues, el 51.4% de los docentes dicen que no son motivados” (p. 80)

Urizar Awe (2016) en su tesis titulada "Estilos De Liderazgo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de Restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz." En la Universidad Rafael Landívar, su objetivo “fue Conocer los estilos de liderazgo de los colaboradores de Restaurante Don Carlos” (p. 22); tuvo como muestra el total de su población que son 16 colaboradores (p. 25); su tipo de investigación fue descriptivo (p. 29); llegó a la conclusión que “a través de los resultados obtenidos de la prueba de estilos de liderazgo del INCAE, determinó el estilo de liderazgo autocrático es el predominante en el grupo de participantes del estudio” (p. 36).

2.3 Investigaciones nacionales

Vásquez (2018) en su tesis titulada “*Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017 aprobado por la Universidad Cesar Vallejo*”; su **objetivo** fue “Determinar cómo se relacionan los estilos de liderazgo con el desempeño laboral en una empresa Industrial, Lima 2017” (p. 46); su **enfoque de investigación** fue cualitativa; su **nivel de investigación** fue descriptiva correlacional y su **diseño de investigación** fue no experimental de corte transversal o transeccional (p. 49); su **muestra** fue el total de su **población** de 40 trabajadores (p. 54); llegando a la **conclusión** de que “Existe relación positiva y moderada entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0.553 y un $p < 0.05$ ” (p. 76).

Ortiz y Repuello (2015) en su investigación titulada “Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Acoria durante el año 2015” aprobada por la Universidad Nacional de Huancavelica; su objetivo fue “Determinar

la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de "Acoria durante el año 2015" (p. 13); su tipo de investigación fue no experimental; su nivel de investigación fue descriptivo – correlacional (p. 47); su población fue la totalidad de colaboradores de la Municipalidad de Acoria y su muestra fue de 60 trabajadores; llegó a la conclusión de se concluye que “Estilos de Liderazgo se relaciona directa y significativa (nivel de correlación: buena) con el Desempeño Laboral, el cual se demuestra con las pruebas de Rho de Spearman” (p. 72).

Castillo (2010) en su tesis titulada “Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. N° 87 Callao 2009” aprobado por la Universidad San Ignacio de Loyola; su objetivo fue “Establecer la relación existente entre el estilo de Liderazgo de la directora con el desempeño laboral de las docentes del nivel de inicial en la I.E.I. N° 87 Santa Rosa – Callao” (p. 15); su tipo de investigación fue ex post facto; su diseño de investigación fue descriptivo correlacional (p.48); su población fue de 268 personas y su muestra fue de 110 padres de familia (p. 49); la conclusión que obtuvo de su investigación fue “el estilo de liderazgo adecuado de la directora que puede incrementar favorablemente el desempeño laboral de las docentes es el estilo de liderazgo participativo” (p. 91).

2.3.1. Bases teóricas

2.3.1.1. Bases teóricas de Liderazgo

2.3.1.1 Definición

Según Chiavenato (1986) “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana”. (p. 151)

El líder es aquella “Persona que dirige u orienta a un grupo, que reconoce su autoridad’ y ‘persona, equipo o empresa situados a la cabeza en una clasificación”. Por su terminación, es común en cuanto al género. (española, 2005, p. 54).

Según Chiavenato (2006) nos dice que:

El liderazgo es necesario para todo tipo de organizaciones humanas, ya sea en la empresa o en todos los departamentos. Esto también es importante en las funciones de gestión, porque los administradores necesitan comprender la motivación de las personas y saber cómo liderar, es decir, convertirse en líderes. (p. 104)

Según Marxell (2005) “El liderazgo es dinámico, y el derecho a dirigir debe ganarse individualmente con cada persona que usted llega a conocer”. (p. 06)

Según Chiavenato (1986) nos indica que:

Es necesario distinguir entre liderazgo como concepto de cualidades personales (una combinación especial de características de personalidad que hacen de un individuo un líder) y liderazgo como concepto de función. (la distribución del poder de decisión dentro de la empresa): la capacidad de liderazgo de una persona no solo depende de él. Sus propias características también dependen de las características de su entorno. (p. 265)

La persona que dé mejor apoyo y dirección al equipo para que se sienta pleno laboralmente, tiene el espíritu de líder y por la tanto debe ser considerado como tal.

En consecuencia, el liderazgo es el manejo o dirección que se le da a un grupo de personas hacia un objetivo en común.

Chiavenato (1986) nos señala que la relación entre líder y subordinados se basa en tres generalizaciones, a saber:

- a) “La vida de cada individuo puede verse como una lucha continua por satisfacer necesidades, aliviar tensiones y mantener el equilibrio” (Chiavenato, 1986, p. 152).
- b) “En nuestra cultura, la mayor parte de las necesidades individuales se satisface a través de las relaciones con otros individuos o con grupos de individuos” (Chiavenato, 1986, p. 152).
- c) “Para cualquier individuo; el proceso de relación con otros individuos es un proceso activo y no pasivo de satisfacción de necesidades” (Chiavenato, 1986, p. 152).

Chiavenato (1986) nos dice:

Si el liderazgo es la influencia de la comunicación interpersonal, debe comprender el significado de influencia. La influencia es un tipo de fuerza psicológica, es un tipo de comunicación interpersonal, un tipo de comportamiento de una persona cambia el comportamiento de otra. Un policía está parado en la calle, levantando su mano enguantada, y un conductor aplica. (p. 152)

2.3.1.2 Teorías

Según Chiavenato (1986) nos dice que:

El liderazgo es uno de los temas de gestión más investigados y estudiados en los últimos cincuenta años. Muchos autores han desarrollado varias teorías de liderazgo, que siguen más o menos el desarrollo de la teoría organizacional. y tienen un impacto

significativo en la teoría de la gestión. La teoría del liderazgo se puede dividir en tres categorías: (p. 153)

- a. Teorías de rasgos de personalidad
- b. Teorías sobre los estilos de liderazgo
- c. Teorías situacionales de liderazgo.

2.3.1.3 Teoría Sobre los Estilos de Liderazgo

Según Chiavenato (1986) indica que:

Son teorías que estudian el liderazgo basado en el comportamiento de los líderes en relación con los subordinados. En otras palabras, son la forma en que los líderes guían su comportamiento. El método del rasgo se refiere al líder, y el método del estilo de liderazgo se refiere a la indicación geográfica que sigue el líder, es decir, la forma en que se comporta cuando ejerce el liderazgo. (p.157)

Chiavenato (1986) indica que “La principal teoría que busca explicar el liderazgo mediante los estilos de comportamiento, sin preocuparse por las características de personalidad, hace referencia a tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático” (p. 157).

2.2.1.3.1 Liderazgo autoritario: Chiavenato (1986) define que:

Por un lado, los comportamientos grupales muestran un fuerte sentido de tensión, frustración y, lo que es más importante, agresión; por otro lado, carece de espontaneidad, iniciativa y formación de grupos de amistad. Aunque obviamente les gusta la tarea, no están satisfechos con la situación. Trabaja solo cuando el líder esté presente. En su ausencia cesaron las actividades y los grupos expresaron emociones

deprimidas, lo que llevó a la disciplina y al comportamiento agresivo.

(p. 158)

Características de Liderazgo Autoritario según: Gestion.org (2001)

- Ordenar:

“Colocar algo o a alguien de acuerdo con un plan o de modo conveniente” (RAE, Rae, 2019).

- Puede llegar a gritar o tener un tono fuerte:

“hace referencia a la levantar el volumen de la voz más de lo normal o lo habitual. Se trata de una forma de expresión que suele vincularse a un determinado estado de ánimo que modifica la comunicación” (Perez, 2018)

- Puede llegar a inspirar miedo

“el miedo es un mecanismo de defensa, psicológico y fisiológico, que permite al ser vivo mantenerse alejado o a la defensiva y asegurar su supervivencia ante un eventual peligro” (Desconocido, 2016)

- Desconfía de los demás:

“Es una emoción humana negativa porque implica inseguridad sobre las acciones que pueda desplegar alguien en el futuro” (Ucha, 2011)

- No comunica

“El proceso comunicativo es esencial para la vida en sociedad: permite que los seres humanos se expresen y compartan información entre sí, establezcan relaciones, lleguen a acuerdos y sean capaces de organizarse” (Delgado, 2020) teniendo en cuenta la definición de comunicación nos damos cuenta que es lo que le falta el jefe autoritario por ende perjudica a la institución.

- Puede llegar a dar castigos
“Se denomina castigo a una sanción, una pena o una reprimenda que se impone a una persona que ha incurrido en algún tipo de falta” (Perez, 2018)
- Toma todas las decisiones
“Se conoce como toma de decisiones al proceso que consiste en realizar una elección entre diversas alternativas” (Perez, 2018)
- No delega las responsabilidades
No le da al “trabajador el poder, la autoridad, la autonomía, la facultad o la responsabilidad para que pueda tomar decisiones, resolver problemas, desempeñar funciones o ejecutar tareas, sin necesidad de que nos tenga que consultar u obtener nuestra aprobación” (Arturo, 2012)
- Fija objetivos
“Los objetivos son los que van a dirigir el resto de actividades, procesos y acciones que vayamos a emprender, Por lo tanto, una incorrecta fijación va a lastrar el resto de estrategias que empleemos” (Fajardo, 2008)
- Obtiene el control
“Hace referencia al dominio, mando y preponderancia, o a la regulación sobre un sistema” (Perez, 2018)

2.2.1.3.2 Liderazgo liberal: “Las tareas se desarrollaban al azar, con muchas oscilaciones, y se perdía mucho tiempo en discusiones personales, no relacionadas con el trabajo en sí. Se notó fuerte individualismo agresivo y poco respeto al líder” (Chiavenato, 1986, p. 158)

Características de Liderazgo Liberal según Mendez (2005)

- El líder se preocupa por la intervención activa de sus colaboradores
 El gerente es aquel que está pendiente de que sus colaboradores en su totalidad estén siempre en participación activa.
- El líder no discrimina a nadie y acepta sus puntos de vista
 En una reunión de trabajo por más que alguna opinión este fuera de contexto el líder lo va a aceptar y respetar sin abstenerse o burlarse.
- Encaminados al objetivo institucional
 Los objetivos institucionales son muy importantes debido que si todos los colaboradores están encaminados hacia estos están asegurando el éxito de la empresa.
- El líder respeta el punto de vista de todos, escuchándolos
 El líder tiene una escucha activa para así poder tener una buena comunicación con cada uno de sus colaboradores.
- El líder empodera a sus colaboradores para que estos tengan autonomía.
 El empowerment es muy bueno para los colaboradores ya que le damos la autonomía y valor para tomar decisiones y resolver problemas dentro de la organización.
- El líder orienta por el buen camino a los colaboradores.

2.2.1.3.3 Liderazgo democrático: Chiavenato (1986) indica que “El líder y los subordinados establecieron comunicación espontánea, franca y cordial. El trabajo mostró un ritmo suave y seguro, sin alteraciones, incluso cuando-el líder se ausentaba. Hubo un claro sentido de responsabilidad y de compromiso personal” (p. 157)

Características:

- Los líderes prefieren las normas claras
- Los líderes actúan como personas pasivas, no intentan llamar la atención en todo momento
- Los líderes son equitativos.
- El líder no influye en el clima laboral
- Los trabajadores son libres de expresión.
- Los colaboradores están empoderados para la toma de decisiones y resolución de problemas.
- Si falta el líder las funciones de cada uno continúan con normalidad
- El poder está en manos del grupo, no del líder

2.3.1.2. Bases teóricas de Desempeño Laboral

2.2.2.1 Definición

Chiavenato (2000) define al desempeño laboral como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización, en efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta la organización”

Según Louffat (2016) nos indica que

El desempeño del personal es un elemento muy importante en todo proceso de planeamiento, porque el trabajador es un generador de valor que transforma dineros y activos materiales, convirtiéndose en el capital intelectual, que hace funcionar cualquier empresa. Es un elemento estratégico, por lo tanto, debe planearse tanto la cantidad como la calidad del personal que necesitará una empresa (hoy y mañana); además de saber

dónde se le conseguirá, (reclutamiento, selección, inducción); cómo será su monitoreo permanente (evaluación del desempeño, capacitación) y qué medidas se establecerán para poder retenerlo (carrera, remuneraciones). Esta planificación del capital intelectual, encarnado en sus trabajadores, en los diversos niveles jerárquicos y unidades orgánicas, debe basarse en un análisis estratégico externo, para lo cual deben realizarse estudios y proyecciones de oferta y demanda laboral; pero también es necesario contar con una base de datos interna. (p. 35)

En base a los autores ya citados previamente podemos decir que el desempeño laboral es la actitud que tienen los colaboradores de manera que se ve reflejada al momento de desempeñar sus funciones dentro de su ambiente de trabajo que conlleva al cumplimiento de objetivos organizacionales.

Según Werther (1982) indica que “La Evaluación del Desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna”

2.2.2.2 Dimensiones:

- **Ambiente:**

Chester (2009) indica que “el ambiente que los empleados perciben de una serie de características de la empresa. De acuerdo al medio ambiente de la organización se define si los comportamientos de los empleados son adecuados o no para el bienestar de la empresa” (p. 48).

El buen trato de parte del líder a los colaboradores genera un buen ambiente laboral dentro de la organización por lo cual se ve ligado y

acompañado netamente del desempeño laboral debido a que si los colaboradores se sienten bien dentro de su trabajo van a desempeñarse mejor y a la vez generarán más productividad para la organización.

- **Motivación:**

Méndez A, define la motivación como “una forma de autodeterminación del trabajador, esto es, el trabajador tiene un completo sentido de elección, con la experiencia de hacer lo que quiere y estando involucrado espontáneamente en una actividad sin la sensación de estar coaccionado”

Como indica dicha autora el, liderazgo va a influenciar mucho en la motivación de cada uno de los colaboradores debido a que estos deben sentirse bien en su trabajo y llegar a autor realizarse por su propia voluntad, sin presiones, sin castigos y así cada uno de los colaboradores se sienta identificado con la empresa o institución.

- **Capacidad:**

Según la organización internacional del trabajo OIT (1998) define la capacidad como “Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo” (parr. 37)

2.2.2.3 Importancia del desempeño:

“La razón principal para que los procesos de evaluación del desempeño existan en una empresa es porque ayudan a reforzar el vínculo entre los objetivos estratégicos del negocio y el día a día” (Sanchez, 2017)

Hoy en día los gerentes de las empresas se enfocan en el desempeño de sus colaboradores debido a que influirá de manera significativa en el

logro de los objetivos organizacionales y a la vez el gerente va a crear las condiciones ideales para tener colaboradores con desempeño laboral óptimo es por ello que se considera muy importante dentro del ámbito laboral.

Evaluación del desempeño laboral

“Un proceso eficaz de evaluación del desempeño permite a los gerentes evaluar y medir el rendimiento individual y documentarlo, alinear las labores del día a día de los empleados con los objetivos estratégicos del negocio” (Sanchez, 2017)

2.3.2. Bases filosóficas

Según Mario Bunge (1992) define “la ciencia como un conjunto de ideas racionales, verificables y falibles para elaborar construcciones conceptuales. La ciencia ha sido aplicada para mejorar el medio natural, a partir de las necesidades humanas, y a la creación de bienes materiales y culturales” (p. 20); además el método científico que se utiliza en esta investigación consiste en:

- planteamiento del problema,
- construcción del modelo teórico,
- deducción de las consecuencias particulares,
- prueba de las hipótesis,
- introducción de las conclusiones en la teoría y
- comunicación de los hallazgos.

Razón por el cual la presente investigación se fundamenta en las teorías de Mario Bunge que me permitirá desarrollar la presente investigación utilizando los procedimientos del método científico señalado por Mario Bunge.

2.3.3. Definición de términos básicos

Autoritario

“Se entiende también como una actitud abusiva de la autoridad. Esta palabra se utiliza especialmente para describir sistemas de gobierno autoritarios de una nación o país” (Desconocido, 2016)

Capacidad

“conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea” (Duarte, 2008)

Democrático

“El término democracia es extensivo a las comunidades o grupos organizados donde todos los individuos participan en la toma de decisiones de manera participativa y horizontal” (Desconocido, 2016)

Evaluación

“La Evaluación del Desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna” (Werther & Herth, 1982)

Funcionario:

Es aquella persona natural que labora dentro de una institución pública es decir del estado llevando a cabo ciertas funciones que emanen de la institución. Estas instituciones son las municipalidades y universidades.

Desempeño:

Es la manera en que una persona realiza sus labores que se ve reflejado en su rendimiento y resultados que tiene para con la empresa o institución.

Liderazgo:

Es la acción que tiene una persona para dirigir a otras y que estas estén encaminadas en una misma dirección para lograr los objetivos institucionales.

Motivación:

“Es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo” (Desconocido, 2013)

Universidad:

“Es una institución de enseñanza superior formada por diversas facultades y que otorga distintos grados académicos” (Perez, 2018)

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

El liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.

2.4.2. Hipótesis específicas

El liderazgo autoritario se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.

El liderazgo democrático se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.

El liderazgo liberal se relación con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020

2.6. Operacionalización de las variables

V1= LIDERAZGO

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	INDICE
V1 Liderazgo	X1= Autoritario	X.1.1: toma de decisiones X.1.2: ordenar X.1.3: inspira miedo X.1.4: fija objetivos X.1.5: tiene control X.1.6: grita X.1.7: dar castigos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	1= nunca 2= Pocas veces 3= Muchas veces 4= Siempre
	X2= Democrático	X.2.1: participación activa del grupo X.2.2: agradece X.2.3: objetivos grupales X.2.4: escucha activa X.2.5: delega tareas X.2.6: confianza en su grupo X.2.7: orienta	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	
	X3= Liberal	X.3.1: dirección de grupo X.3.2: control del grupo X.3.3: motivación X.3.4: seguridad en el grupo X.3.5: aporta soluciones X.3.6: da estabilidad a su grupo X.3.7: comunicación efectiva	15, 16, 17, 18, 19, 20	

V2= DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	INDICE
V2 Desempeño Laboral	Y1: Ambiente	Y.1.1: distribución del área Y.1.2 labor a realizar Y.1.3 presupuesto del área Y.1.4 atención en el trabajo Y.1.5 el jefe atiende su trabajo	1, 2, 3, 4, 5	1= nunca 2= Pocas veces 3= Muchas veces 4= Siempre
	Y2: Motivación	Y.2.1 compromiso Y.2.2 resolución de problemas Y.2.3 cumple sus objetivos Y.2.4 metas laborales	6, 7, 8, 9	
	Y3= Capacidad	Y.3.1 competencia de habilidades Y.3.2 compañerismo Y.3.3 busca soluciones sin ayuda Y.3.4 efectividad Y.3.5 comunicación	10, 11, 12, 13, 14, 15	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Según Arias (2012) indica que “el diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado”. (p. 27)

3.1.1 Tipo de Investigación

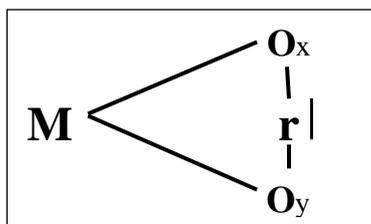
Este tipo de investigación es Aplicada. “La investigación aplicada consiste en mantener conocimientos y realizarlos en la práctica además de mantener estudios científicos con el fin de encontrar respuesta a posibles aspectos de mejora en situación de la vida cotidiana” (Gerena, 2010)

3.1.2 Nivel de Investigación

Nivel correlacional. “La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber como se puede comparar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

3.1.3 Diseño

La presente investigación ha optado por el diseño no experimental de tipo transversal ya que se busca la correlación entre las variables de liderazgo y desempeño laboral del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.



M = Muestra de los funcionarios.

Ox = Es la información de Liderazgo.

Oy = Es la información de Desempeño Laboral.

r = Relación entre ambas variables.

3.1.4 Enfoque

El enfoque de la presente investigación es Cuantitativa debido a que se usara la encuesta para la recolección de datos para probar la hipótesis señalada anteriormente, se analizan los datos estadísticos y luego se generan conclusiones al respecto

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

Sampieri (2014) señala que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174) dicha población consta de 20 colaboradores.

3.2.2 Muestra

Según Sampierei (2014) indica que “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 175)

Para la muestra se escogió al total de la población.

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

La técnica utilizada es la encuesta.

3.3.2 Descripción de los instrumentos

El instrumento utilizado es el cuestionario para la variable X y variable Y

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de información se utilizará los softwares aplicativos como el SPSS v.2.00 y el Ms-Excel v. 2010.

Se tabuló en Excel para hacer tablas y gráficos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

4.1.1 Descripción General de los encuestados

Tabla 1
Genero de los Encuestados

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	11	55%
MASCULINO	9	45%
TOTAL	20	100%

Nota: encuesta realizada al vicerrectorado de investigación

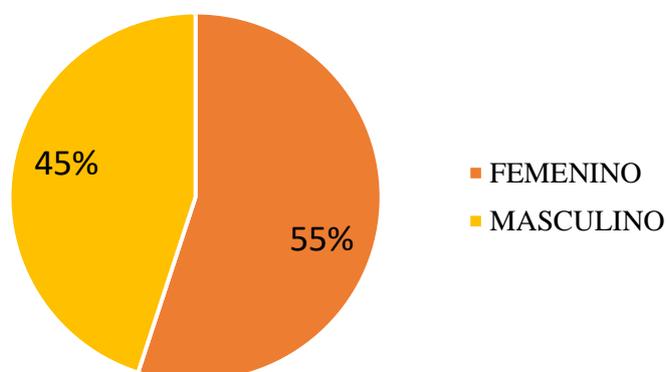


Figura 1 Genero de los Encuestados

Interpretación: se realizó una encuesta a 20 funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión acerca de su género, de los cuales el 55% que equivale a 11 funcionarios son mujeres y el 45% que equivale a 9 funcionarios son varones.

Tabla 2
Edad de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 30	7	35,0	35,0	35,0
	40 - 47	3	15,0	15,0	50,0
	48 - 56	2	10,0	10,0	60,0
	57+	8	40,0	40,0	100,0
	Tot al	20	100,0	100,0	

Nota: encuesta realizada al vicerrectorado de investigación

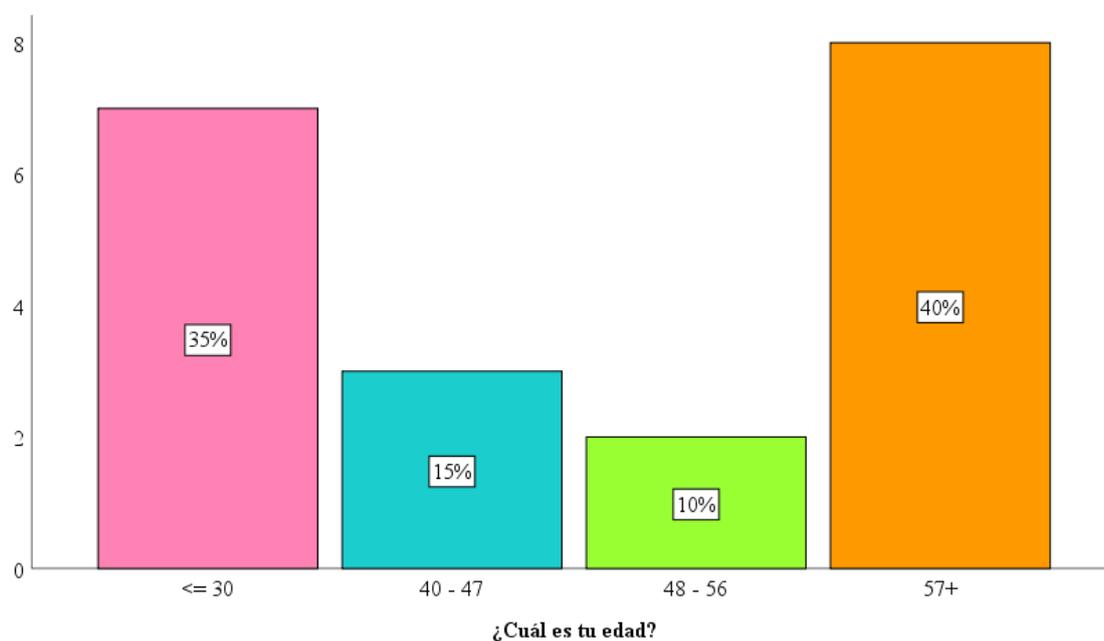


Figura 2 Edad de los encuestados

Interpretación: se realizó una encuesta a 20 funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión acerca de su edad, de los cuales el 7 funcionarios tienen menos de 30 años, 3 funcionarios están entre 40 y 47 años, 2 funcionarios están entre 48 y 56 años y 8 funcionarios tienen de 57 años a más.

Tabla 3
Estado Civil de los Encuestados

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SOLTERO	8	40%
CASADO	10	50%
VIUDO	1	5%
DIVORCIADO	0	0%
UNIÓN CIVIL	1	5%
TOTAL	20	100%

Nota: encuesta realizada al vicerrectorado de investigación

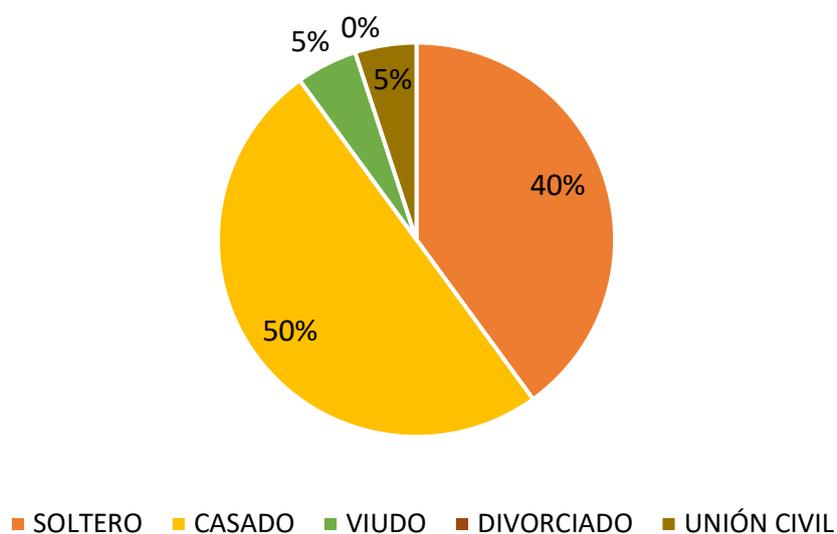


Figura 3 Estado Civil de los Encuestados

Interpretación: se realizó una encuesta a 20 funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión acerca de su Estado Civil, de los cuales el 40% que equivale a 8 funcionarios indican que son solteros, el 50% que equivale a 10 funcionarios indican que son casados, el 5% que equivale a 1 funcionario indica que es viudo, y el 5% que equivale a 1 funcionario indica que su estado civil es unión libre.

Tabla 4
Grado académico de los Encuestados

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DOCTOR	2	10%
MAGISTER	2	10%
TITULO PROFESIONAL	7	35%
BACHILLER	5	25%
ESTUDIANTE UNIVERSITARIO	4	20%
TOTAL	20	100%

Nota: encuesta realizada al vicerrectorado de investigación

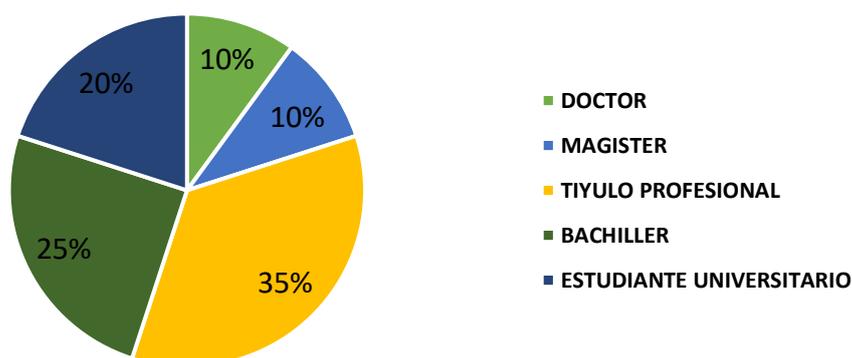


Figura 4 Grado académico de los Encuestados

Interpretación: se realizó una encuesta a 20 funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión acerca de su Grado Académico, de los cuales el 10% que equivale a 2 funcionarios tienen el grado académico de doctor, el 10% que equivale a 2 funcionarios indican que tienen el grado académico de magister, el 35% que equivale a 7 funcionarios indica que tienen el grado académico de Título Profesional, el 25% que equivale a 5 funcionarios indican que tienen el grado académico de Bachiller, y el 20% que equivale a 4 funcionarios indica que son estudiantes universitarios.

Tabla 5
Condición Laboral de los Encuestados

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CONTRATADO	5	25%
NOMBRADO	11	55%
PRACTICANTE	2	10%
BOLSISTA	2	10%
TOTAL	20	100%

Nota: encuesta realizada al vicerrectorado de investigación

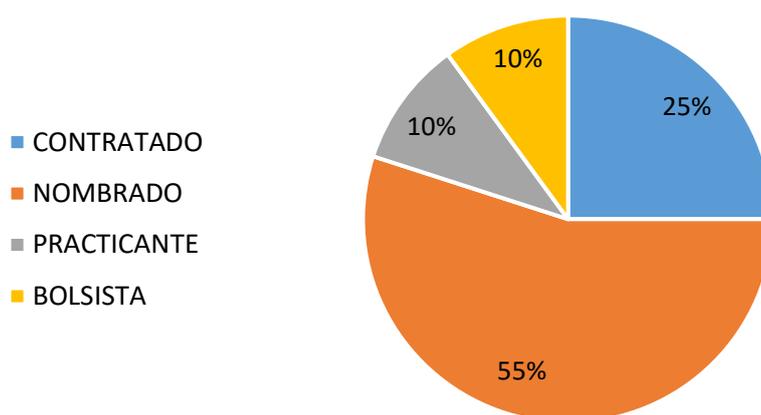


Figura 5 Condición Laboral de los Encuestados

Interpretación: se realizó una encuesta a 20 funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión acerca de su Condición Laboral, de los cuales el 25% que equivale a 5 funcionarios indican que están contratados, el 55% que equivale a 11 funcionarios indican que están nombrados, el 10% que equivale a 2 funcionarios indican son practicantes, y el 10% que equivale a 2 funcionarios indican que están en calidad de bolsa de trabajo.

Tabla 6
Tabla Cruzada de Género y Edad

		¿CUÁL ES TU GÉNERO?		TOTAL
		FEMENI	MASCULINO	
		NO		
¿Cuál es tu edad?	<= 30	25,0%	10,0%	35,0%
	40 - 47	10,0%	5,0%	15,0%
	48 - 56	5,0%	5,0%	10,0%
	57+	15,0%	25,0%	40,0%
	Total	55,0%	45,0%	100,0%

Nota: encuesta realizada al vicerrectorado de investigación

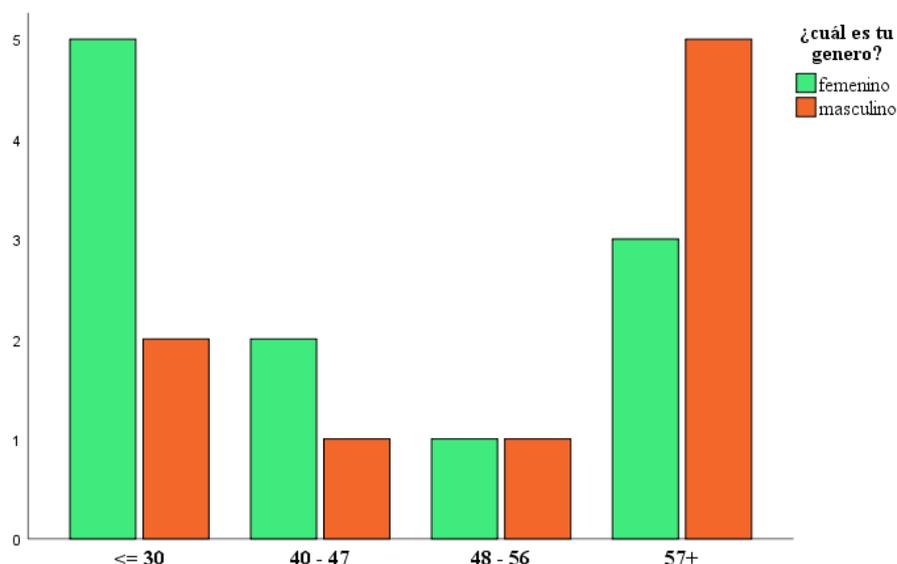


Figura 6 Tabla Cruzada de Género y Edad

Interpretación: se realizó una encuesta a 20 funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión acerca de su Género Y edad, de los cuales el 25% de mujeres y el 10% de varones tienen menos de 30 años, el 10% de mujeres y el 5% de varones tienen entre 40 y 47 años de edad, el 5% son mujeres y el 5% son varones y estos tienen entre 48 y 56 años de edad, y el 15% de mujeres y el 25% de varones tienen más de 57 años de edad.

4.1.2 Descripción de la variable Liderazgo y sus dimensiones

Tabla 7
Variable Liderazgo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	9	45%
DEFICIENTE	2	10%
REGULAR	9	45%
TOTAL	20	100%

Nota: encuesta realizada al vicerrectorado de investigación

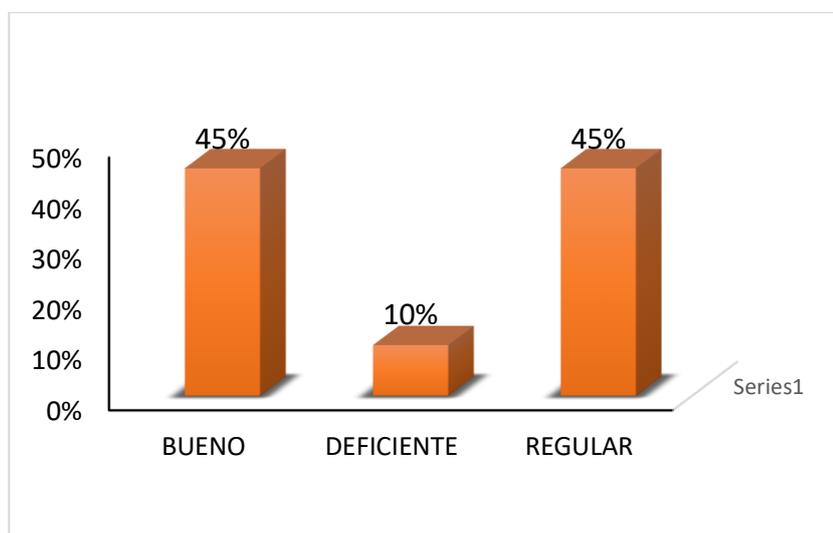


Figura 7 Variable Liderazgo

Interpretación: Se realizó una encuesta a 20 funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión sobre su Liderazgo, de los cuales el 45% que equivale a 9 funcionarios indican que el liderazgo es bueno, el 10% que equivale a 2 funcionarios indican que el liderazgo es deficiente y el 45% que equivale a 9 funcionarios indican que hay un liderazgo regular.

Tabla 8
Liderazgo Autoritario

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	6	30%
DEFICIENTE	3	15%
REGULAR	11	55%
TOTAL	20	100%

Nota: encuesta realizada al vicerrectorado de investigación

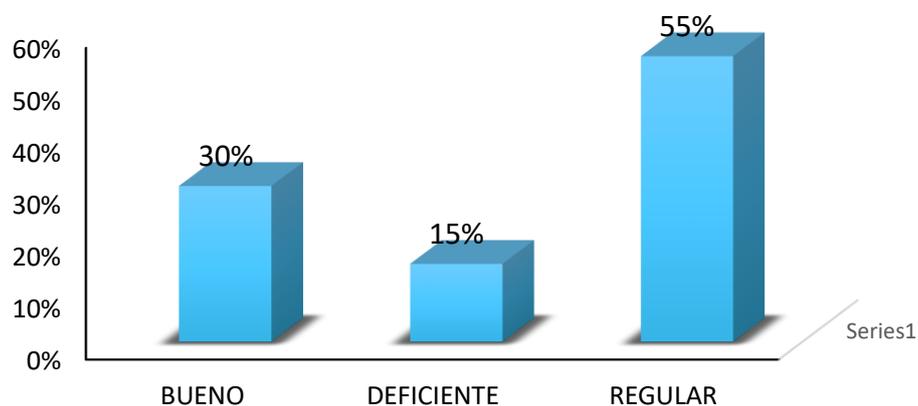


Figura 8 Liderazgo Autoritario

Interpretación: Se realizó una encuesta a 20 funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión sobre el Liderazgo Autoritario, de los cuales el 30% que equivale a 6 funcionarios indican que el liderazgo autoritario es bueno, el 15% que equivale a 3 funcionarios indican que el liderazgo autoritario es deficiente y el 55% que equivale a 11 funcionarios indican que hay un liderazgo autoritario regular.

Tabla 9
Liderazgo Democrático

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	13	65%
DEFICIENTE	2	10%
REGULAR	5	25%
TOTAL	20	100%

Nota: encuesta realizada al vicerrectorado de investigación

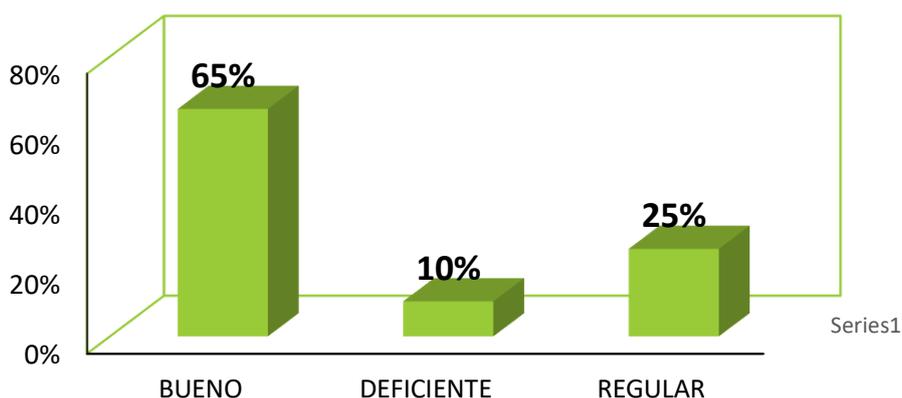


Figura 9 Liderazgo Democrático

Interpretación: Se realizó una encuesta a 20 funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión sobre el Liderazgo Autoritario, de los cuales el 65% que equivale a 13 funcionarios indican que el liderazgo democrático es bueno, el 10% que equivale a 2 funcionarios indican que el liderazgo democrático es deficiente y el 25% que equivale a 5 funcionarios indican que hay un liderazgo democrático regular.

Tabla 10
Liderazgo Liberal

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	16	80%
DEFICIENTE	1	5%
REGULAR	3	15%
TOTAL	20	100%

Nota: encuesta realizada al vicerrectorado de investigación

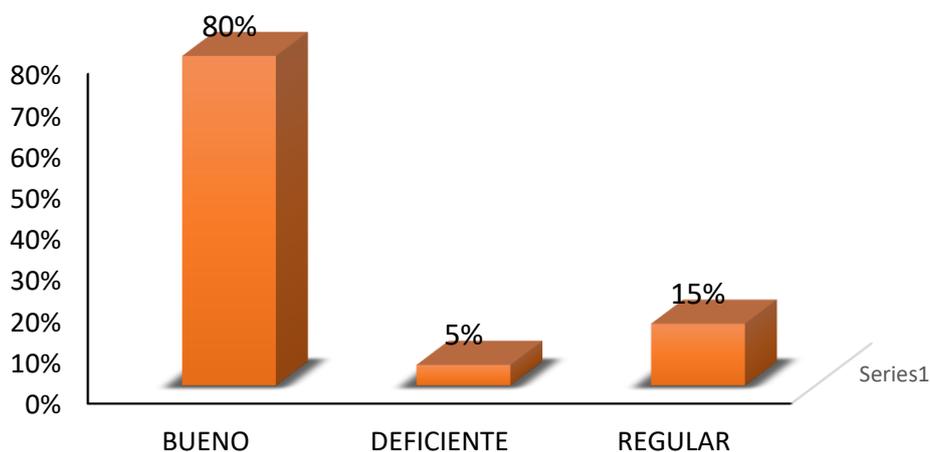


Figura 10 Liderazgo Liberal

Interpretación: Se realizó una encuesta a 20 funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión sobre el Liderazgo Autoritario, de los cuales el 80% que equivale a 16 funcionarios indican que el liderazgo liberal es bueno, el 5% que equivale a 1 funcionarios indican que el liderazgo liberal es deficiente y el 15% que equivale a 3 funcionarios indican que hay un liderazgo liberal regular.

4.1.3 Descripción de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones

Tabla 11
Desempeño Laboral

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	16	80%
DEFICIENTE	0	0%
REGULAR	4	20%
TOTAL	20	100%

Nota: encuesta realizada al vicerrectorado de investigación

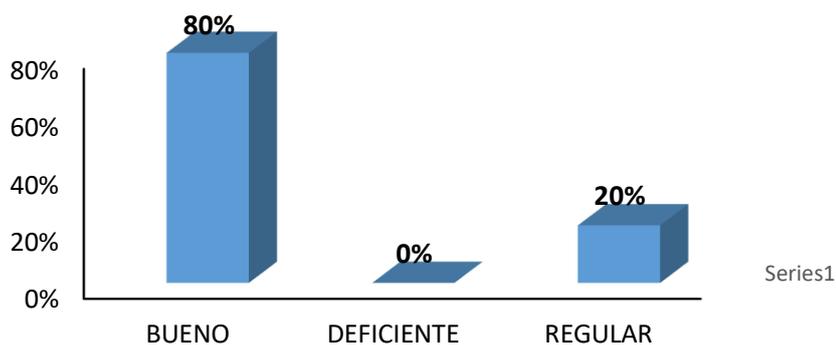


Figura 11 Desempeño Laboral

Interpretación: Se realizó una encuesta a 20 funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión sobre su Desempeño Laboral, de los cuales el 80% que equivale a 16 funcionarios indican que el liderazgo liberal es bueno y el 20% que equivale a 4 funcionarios indican que el desempeño laboral es regular.

Tabla 12
Ambiente

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	11	55%
DEFICIENTE	0	0%
REGULAR	9	45%
TOTAL	20	100%

Nota: encuesta realizada al vicerrectorado de investigación

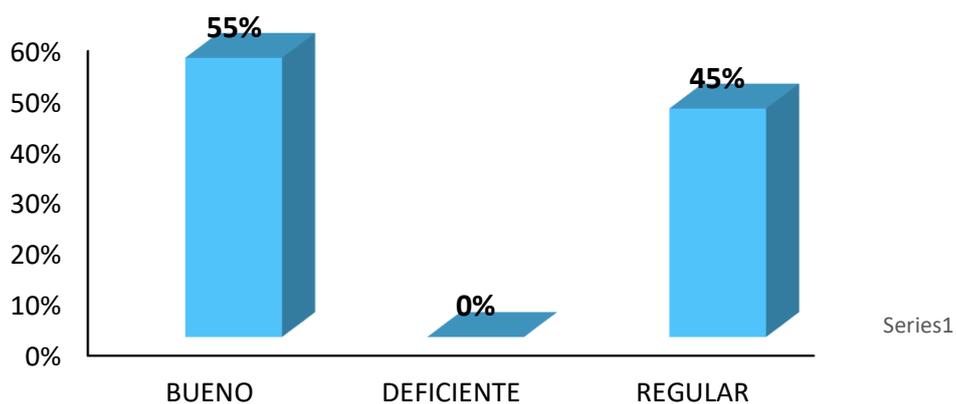


Figura 12 Ambiente

Interpretación: Se realizó una encuesta a 20 funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión sobre su Desempeño Laboral, de los cuales el 55% que equivale a 11 funcionarios indican que el ambiente es bueno y el 45% que equivale a 9 funcionarios indican que el ambiente es regular.

Tabla 13
Motivación

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	18	90%
DEFICIENTE	0	0%
REGULAR	2	10%
TOTAL	20	100%

Nota: encuesta realizada al vicerrectorado de investigación

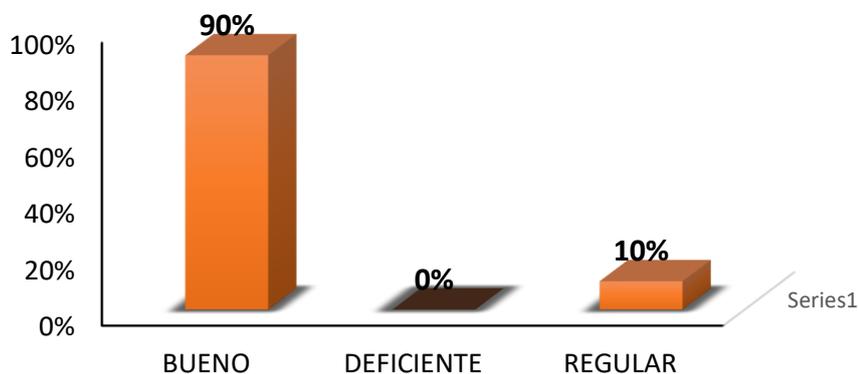


Figura 13 Motivación

Interpretación: Se realizó una encuesta a 20 funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión sobre su Desempeño Laboral, de los cuales el 90% que equivale a 18 funcionarios indican que la motivación es buena y el 10% que equivale a 2 funcionarios indican que la motivación es regular.

Tabla 14
Capacidad

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	18	90%
DEFICIENTE	0	0%
REGULAR	2	10%
TOTAL	20	100%

Nota: encuesta realizada al vicerrectorado de investigación

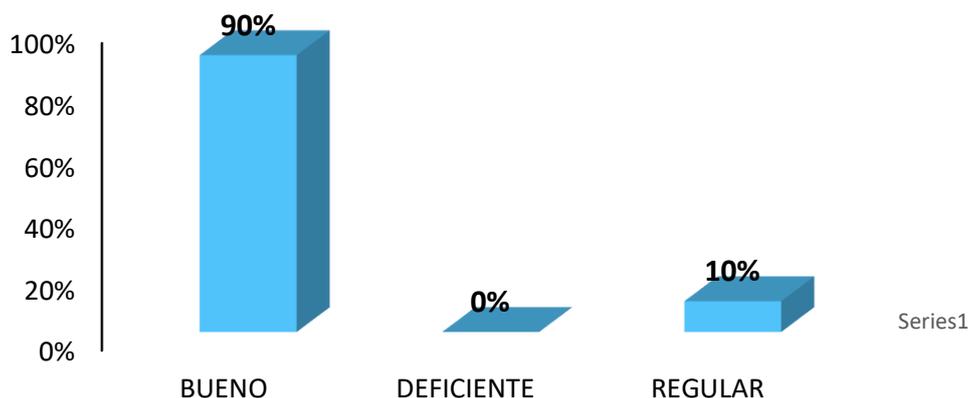


Figura 14 Capacidad

Interpretación: Se realizó una encuesta a 20 funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión sobre su Desempeño Laboral, de los cuales el 90% que equivale a 18 funcionarios indican que la capacidad es buena y el 10% que equivale a 2 funcionarios indican que la capacidad es regular.

Tabla 15
Tabla Cruzada de Liderazgo y Desempeño Laboral

		DESEMPEÑO LABORAL		Total
		BUENO	REGULAR	
LIDERAZGO	BUENO	9	0	9
	DEFICIENTE	1	1	2
	REGULAR	6	3	9
Total		16	4	20

Nota: encuesta realizada al vicerrectorado de investigación

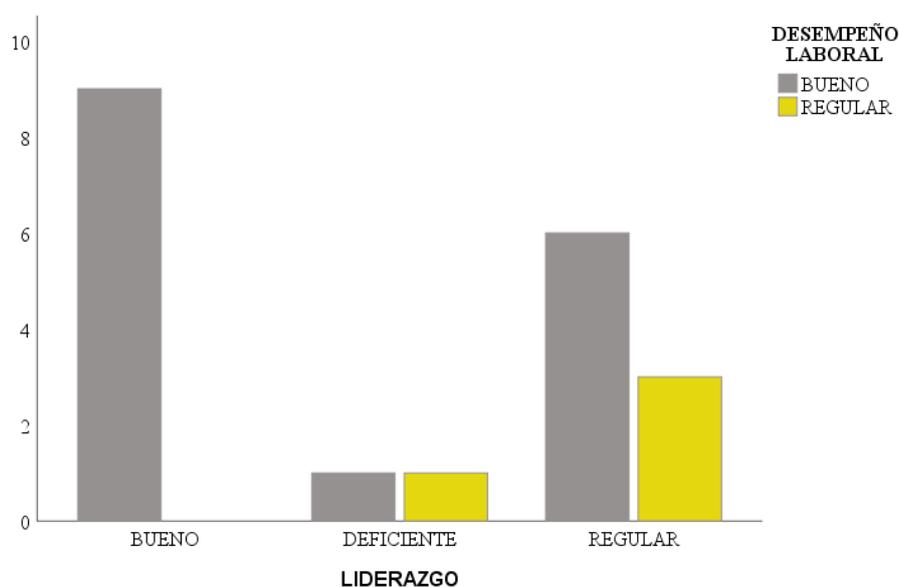


Figura 15 Tabla Cruzada de Liderazgo y Desempeño Laboral

Interpretación: Se realizó una encuesta a 20 funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión sobre su Liderazgo y su Desempeño Laboral, de los cuales el 9 funcionarios indican que tienen buen liderazgo y buen desempeño laboral, 1 funcionario tiene un deficiente liderazgo pero un buen desempeño laboral, 1 funcionario indica que tiene un liderazgo deficiente y un desempeño laboral regular, 6 funcionarios tienen regular liderazgo pero un buen desempeño laboral y 3 personas tienen un liderazgo y desempeño laboral regular.

Tabla 16
Tabla Cruzada de Género y Desempeño Laboral

		¿Cuál es tu género?		Total
		femenino	masculino	
DESEMPEÑO LABORAL	BUENO	8	8	16
	REGULAR	3	1	4
Total		11	9	20

Nota: encuesta realizada al vicerrectorado de investigación

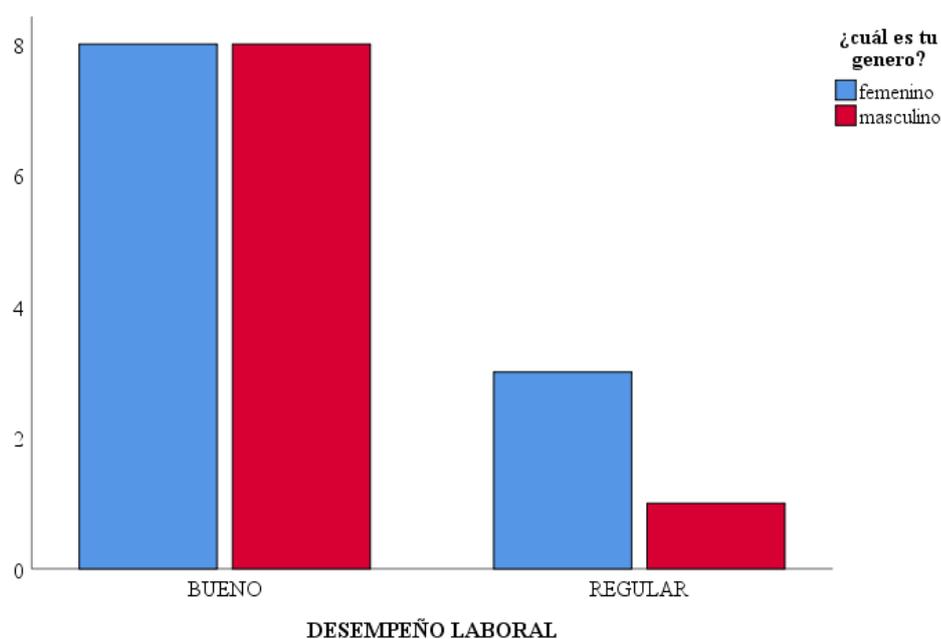


Figura 16 Tabla Cruzada de Género y Desempeño Laboral

Interpretación: Se realizó una encuesta a 20 funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión sobre su Desempeño Laboral y su género, de los cuales indica que 8 mujeres tienen buen desempeño laboral, 8 hombres tienen un buen desempeño laboral, 3 mujeres tienen un desempeño laboral regular y 1 hombre tiene un desempeño laboral regular.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de Normalidad

Tabla

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SUMA_X	,147	20	,200*	,928	20	,139
SUMA_Y	,144	20	,200*	,961	20	,569
SUMA_X1	,171	20	,129	,926	20	,131
SUMA_X2	,136	20	,200*	,918	20	,090
SUMA_X3	,161	20	,186	,927	20	,135
SUMA_Y1	,125	20	,200*	,956	20	,474
SUMA_Y2	,153	20	,200*	,934	20	,187
SUMA_Y3	,121	20	,200*	,949	20	,359

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

z

La siguiente tabla enumera los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Shapiro Wilk (S-W). Observe que las variables y tamaños están cerca de una distribución normal ($p > 0.05$). En este caso, dado que se determinará la correlación entre la variable y la dimensión, la prueba estadística a utilizar debe ser paramétrica: es decir, correlación de Pearson.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS GENERAL

H₀: El liderazgo no se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.

H₁: El liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Usamos los siguientes estándares:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p**<**0.05** se rechaza **H₀**.

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 17

Correlación entre Liderazgo y Desempeño laboral

		Liderazgo	Desempeño Laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	0,446*
	Sig. (bilateral)		0,049
	N	20	20
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0,446*	1
	Sig. (bilateral)	0,049	
	N	20	20

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

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

Como puede verse en la Tabla 17, la significancia asintótica (0.049) es menor que el nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (hipótesis del investigador). En otras palabras, la capacidad de liderazgo está relacionada con el desempeño del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho en 2020. Además, el coeficiente de correlación es de 0,446 según Pearson, y el coeficiente de correlación es positivo y bajo según la escala de Bisquerra.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: El liderazgo autocrático no se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.

H₁: El liderazgo autocrático se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Usamos los siguientes estándares:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se rechaza **H₀**.

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 18

Correlación entre Liderazgo autocrático y Desempeño laboral

		Liderazgo autocrático	
		Liderazgo autocrático	Desempeño Laboral
Liderazgo autocrático	Correlación de Pearson	1	0,61*
	Sig. (bilateral)		0,004
	N	20	20
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0,61*	1
	Sig. (bilateral)	0,004	
	N	20	20

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

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

Como se muestra en la Tabla 18, la significancia asintótica (0.004) es menor que el nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa (hipótesis del investigador). Es decir, el liderazgo autoritario se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, en el año 2020. Además, según la escala de Bisquerra, la correlación es positiva y media.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: El liderazgo democrático no se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.

H₁: El liderazgo democrático se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Usamos los siguientes estándares:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se rechaza **H₀**.

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 19

Correlación entre Liderazgo democrático y Desempeño laboral

		Liderazgo democrático	
		Liderazgo democrático	Desempeño Laboral
Liderazgo democrático	Correlación de Pearson	1	0,486*
	Sig. (bilateral)		0,030
	N	20	20
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0,486*	1
	Sig. (bilateral)	0,030	
	N	20	20

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

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 19 la significancia asintótica (0,030) es menor que el nivel de significación (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, El liderazgo democrático se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, en el año 2020. Además, la correlación de Pearson es 0.486, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: El liderazgo liberal no se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.

H₁: El liderazgo liberal se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Usamos los siguientes estándares:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se rechaza **H₀**.

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 20

Correlación entre Liderazgo Liberal y Desempeño laboral

		Liderazgo	
		liberal	Desempeño Laboral
Liderazgo liberal	Correlación de Pearson	1	0,683*
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	20	20
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0,683*	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	20	20

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

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la tabla 20 la significancia asintótica (0,001) es menor que el nivel de significación (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, El liderazgo liberal se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, en el año 2020. Además, la correlación de Pearson es 0.683, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En este estudio se compararon los resultados con otros estudios similares, distinguiendo las variables estudiadas o sus respectivas relaciones, y destacando la compatibilidad o diferencias con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en el estudio.

- Los resultados obtenidos en esta investigación conducen en términos generales a establecer que El liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, en el año 2020. Además, la correlación de Pearson es 0.446, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja. Este resultado guarda afinidad con lo expresado por Medina (2017) en su tesis titulada “Influencia del liderazgo patriarcal en el Desempeño Laboral de las empresas familiares del sector textil del Catón Pelileo” aprobado por la Universidad Técnica de Ambato. Logró demostrar que el liderazgo patriarcal afectará en gran medida el desempeño laboral, porque los líderes de empresas familiares tienen la responsabilidad de diferenciarse de sus subordinados, ya sea para motivarlos a obtener recompensas, o para capacitarlos, y en parte para tomar acciones correctivas en actividades que no se pueden completar con plenitud.
- De forma similar también con los aportes Sánchez (2012) en su tesis denominada "El Tipo De Liderazgo Del Administrador Educativo Y Su Incidencia En El Desempeño Docente De La Escuela Luis Cordero, Azuay, Primer Periodo Del Año Lectivo 2010-2011". Logró concluir que el director del establecimiento maneja un estilo de conducción totalitario pues, el 51.4% de los docentes dicen que no son motivados. El resultado obtenido en la presente investigación guarda relacion con el autor mencionado, es decir el liderazgo autocrático se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José

Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, en el año 2020. Además, la correlación de Pearson es 0.61 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

- Así mismo el trabajo de Vásquez (2018) en su tesis titulada “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017” aprobado por la Universidad Cesar Vallejo. Logró demostrar que Existe relación positiva y moderada entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0.553 y un $p < 0.05$. El resultado obtenido en la presente investigación guarda relacion con el autor mencionado, es decir el liderazgo democrático se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, en el año 2020. Además, la correlación de Pearson es 0.486, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja.
- Además, con los aportes de Castillo (2010) en su tesis titulada “Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. N° 87 Callao 2009” aprobado por la Universidad San Ignacio de Loyola. Logró La conclusión es que el estilo de liderazgo apropiado para los directores que puede mejorar beneficiosamente el desempeño de los maestros es el estilo de liderazgo participativo. Los resultados de este estudio son similares a los de los autores mencionados, es decir, el liderazgo libre está relacionado con el desempeño del vicepresidente de investigación universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, en el año 2020. Además, la correlación de Pearson es 0.683, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

De las pruebas realizadas concluyo en:

- La significancia asintótica (p -valor = 0,04) es menor que el nivel de significancia (p -valor = 0,05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (Hipótesis del investigador). Por lo tanto, el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, en el año 2020. Además, la correlación de Pearson es 0.446, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja.
- La significancia asintótica (p -valor = 0,004) es menor que el nivel de significancia (p -valor = 0,05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (Hipótesis del investigador). Por lo tanto, el liderazgo autocrático se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, en el año 2020. Además, la correlación de Pearson es 0.61 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

- La significancia asintótica (p -valor = 0,030) es menor que el nivel de significancia (p -valor = 0,05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (Hipótesis del investigador). Por lo tanto, el liderazgo democrático se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, en el año 2020. Además, la correlación de Pearson es 0.486, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja.
- La significancia asintótica (p -valor = 0,001) es menor que el nivel de significancia (p -valor = 0,05). Entonces, existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (Hipótesis del investigador). Por lo tanto, el liderazgo liberal se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, en el año 2020. Además, la correlación de Pearson es 0.683, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

6. 2. RECOMENDACIONES

Basándome en las conclusiones de mi investigación, hago las siguientes sugerencias:

En la política de desarrollo del investigador, considerar la estrategia de fortalecer el liderazgo del vicepresidente, pues se ha encontrado que existe evidencia de que esto se relaciona con mejorar el desempeño del colaborador. En cualquier caso, dentro de la estrategia de incentivar la investigación para fortalecer la investigación, se necesita un enfoque conjunto.

Con respecto al liderazgo autoritario se recomienda al vicerrector aplicar el empowerment dentro del área de trabajo de tal manera que los colaboradores tengan iniciativa propia y motive a los docentes y alumnos a realizar investigaciones concisas para el aporte científico dentro de la Universidad, aportando significativamente a la sociedad.

En el vicerrectorado de investigación de la casa superior de estudios debería promover e incentivar con capacitaciones, talleres, etc. el espíritu investigador de docentes y alumnos para que estos por iniciativa propia se motiven a realizar estudios en favor de la Universidad y también de la sociedad.

REFERENCIAS

7. 1. Fuentes Bibliográficas

- "Fases". (julio de 2014). *Ejemplos y ejercicios*. Obtenido de Ejemplos y ejercicios:
<https://ejemplosyejerciciosde.blogspot.com/2014/07/la-motivacion.html>
- "Juego". (03 de Noviembre de 2017). *Juego*. Obtenido de wikipedia:
<https://es.wikipedia.org/wiki/Juego>
- "motivación". (19 de noviembre de 2012). *orientación-motivacion.blogspot.com*. Obtenido de orientación-motivacion.blogspot.com: www.orientacion-motivacion.blogspot.com/2012/
- "motivación". (febrero de 2015). *Planeta Tareas*. Obtenido de Planeta Tareas:
<https://www.planetatareas.com/2015/02/la-motivacion-caracteristicas-word.html>
- "Premio". (s.f.). *WordReference.com*. Obtenido de WordReference.com:
<http://www.wordreference.com>
- "variabilidad". (18 de enero de 2012). *la-motivacionn.blogspot.com*. Obtenido de la-motivacionn.blogspot.com: <http://la-motivacionn.blogspot.com/2012/>
- Acevedo, Gutierrez, & Noreña. (2016). *FORTALECIMIENTO DE LA AUTOESTIMA A TRAVÉS DE LA LÚDICA Y JUEGOS RECREATIVOS COOPERATIVOS*. Medellín: Fundación Universitaria los Libertadores.
- Ajello, A. (2003). *La motivación para aprender*. Popular.
- Alegre, Y. (2018). *Motivación y aprendizaje en el área de matemática en los estudiantes del sexto grado, I.E. N° 20351 - Sayán 2017*. Universidad César Vallejo.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación - Introducción a la metodología científica* (6° ed.). Caracas: Episteme.
- Arturo, K. (12 de Diciembre de 2012). *Crece Negocio*. Obtenido de <https://www.crecenegocios.com/concepto-e-importancia-de-delegar/>
- Bautista, M. (2011). *EL JUEGO COMO AGENTE DE MOTIVACIÓN EN LOS NIÑOS (AS) DE LA ESCUELA FISCAL MIXTA ROSA ZÁRATE DEL CANTÓN SALCEDO*. Ambato: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.
- Bermejo, R., & Blásquez, T. (2016). *sintesis.com*. Obtenido de [sintesis.com](https://www.sintesis.com/data/indices/9788490773345.pdf):
<https://www.sintesis.com/data/indices/9788490773345.pdf>
- Bunge, M. (1992). *La investigación científica. Su estrategia y filosofía*. Barcelona: Ariel.

- Caro, J., & Cifuentes, D. (2017). *DESARROLLO DE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA HACIA LA CLASE DE EDUCACIÓN FÍSICA A PARTIR DE LOS JUEGOS COOPERATIVOS*. Bogota: UNIVERSIDAD LIBRE.
- Casaño, M. (2018). *EL JUEGO COMO ESTRATEGIA MOTIVADORA PARA LOGRAR APRENDIZAJES EN NIÑOS Y NIÑAS*. Huánuco: UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN.
- Castillo, V. (2010). Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. N° 87 Callao 2009. *Tesis de Posgrado*. Universidad San Ignacion de Loyola, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (1986). *introduccion a la teoria general de la administracion* (Quinta ed.). Bogota: Mc GrawHill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (septima ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiaventato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta Edición ed.). Santa Fé, Bogotá: McGraw-Hill.
- Cuba, V. (2019). *EL JUEGO RECREATIVO COMO MEDIO PARA EL DESARROLLO DE LA AUTONOMIA EN LOS NIÑOS Y NIÑAS DE 4 AÑOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL 40377 JORGE AURELIO ABRIL FLORES, CABANACONDE, AREQUIPA-2017*. Arequipa: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA.
- De la Cruz, M. (2018). *Juegos recreativos para desarrollar el esquema corporal en estudiantes del 1° de primaria. I.E. N° 88021, 2017*. Chimbote: Universidad San Pedro.
- Delgado, Y. (11 de Setiembre de 2020). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/comunicacion/>
- Desconocido. (2013). *Vida Profesional*. Obtenido de <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>
- Desconocido. (24 de Abril de 2016). *significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/miedo/>
- Duarte, G. (Diciembre de 2008). *Definicion ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/capacidad.php>
- Española, R. A. (1992). *Diccionario de la lengua española*.
- Fajardo, O. (27 de Diciembre de 2008). *Friendly Business*. Obtenido de <https://fbusiness.wordpress.com/2008/12/27/la-fijacion-de-objetivos-conceptos-basicos-para-su-establecimiento/>
- García, E. (2012). *Relación de los factores, Autoestima, Motivación, puntaje de ingreso en el rendimiento academico de los alumnos ingresantes 2010, a la Universidad Nacional de Tumbes*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Gerena, L. (2010). *sites.google*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/fiorellavinvestigacionaplicada/definicion-de-autores>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Louffat, E. (2016). *Evaluando el desempeño del personal*. Lima: Pearson.
- Maldonado, A. (2015). *Motivación y desempeño del aprendizaje de un idioma extranjero en estudiantes de segundo año de secundaria de una Institución Pública en San Juan de Lurigancho-2015*. 2015: Universidad César Vallejo.
- Marrufo, C. (2016). *PROGRAMA DE JUEGOS RECREATIVOS PARA DESARROLLAR HABILIDADES SOCIALES EN LOS ESTUDIANTES DE LA IE N° 10373 DE SUCSE, SÓCOTA, CUTERVO-2016*. Cutervo: Universidad Cesar Vallejo.
- Mateo, J. (2014). Actividades Recreativas: Sus características, clases y beneficios. *EFDeportes.com*. Obtenido de <https://www.efdeportes.com/efd196/las-actividades-recreativas-clasificacion.htm>
- Maxwell, J. C. (2005). *Lider de 360°*. Nashville: lider latino.
- Medina, G. (2017). Influencia del Liderazgo Patriarcal en el Desempeño Laboral de las empresas familiares del sector textil del Cantón Pelileo. *Tesis de Pregrado*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Montoya. (2016). *Aplicación del programa de estrategias lúdicas para superar la discalculia en los estudiantes del 3er grado de primaria de la I. E Juan Pablo II El Agustino, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Murcia, J. A. (2007). Analizando la motivación en el deporte: un estudio a través de la teoría de la autodeterminación. *Apuntes de Psicología, 25(1)*, , 35-51.
- Orozco, & Rojas. (2012). *repositorio.utp.edu.co*. Obtenido de [repositorio.utp.edu.co](http://hdl.handle.net/11059/3425): <http://hdl.handle.net/11059/3425>
- Ortiz, L., & Repuello, J. (2015). Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Acoria durante el año 2015. *Tesis de Pregrado*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Pereira, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista educación, 33(2)*, , 153-170.
- Perez. (2008). *Definición.De*. Obtenido de Definición.De: <https://definicion.de/juegos-recreativos/>
- Perez, J. (2018). *definición.pe*. Obtenido de <https://definicion.de/gritar/>
- Pilicita. (2017). *“LOS JUEGOS RECREATIVOS Y SU APOORTE PARA EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES MOTORAS BÁSICAS DE LOS NIÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA EN LA ESCUELA REBECA JARRÍN*. Ambato: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

- RAE, R. (2019). *Rae*. Obtenido de <https://dle.rae.es/ordenar>
- Reeve, J. (2010). *Motivacion y Emocion* (Quinta ed.). Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Rodriguez, M. (1998). *Motivación al Trabajo*. Mexico: Editorial El Manual Moderno.
- Sanchez. (2018). *LA INFLUENCIA DEL JUEGO EN LA ADQUISICIÓN DE VALORES EN LOS ALUMNOS DEL III CICLO DE PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20325 SAN JOSE DE MANZANARES DE LA UGEL 09, AÑO 2018*. Huacho: Universidad José Faustino Sánchez Carrión.
- Sanchez, Y. (22 de Setiembre de 2017). *Gerencie.com*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.html>
- Sánchez., D. M. (2012). El tipo de liderazgo del administrador educativo y su incidencia en el desempeño docente de la escuela Luis Cordero, Cantón Cuenca, provincia de Azuay. *Tesis de Pregrado*. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Universidad Técnica de Ambato, Cuenca - Ecuador.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. Mexico: Mc Graw- Hill.
- Segovia, M. (2015). *La motivacion profesional en el cumplimiento de las actividades escolares de los alumnos del nivel secundario en la Institución Educativa Julio C. Tello - Ciudad Blanca*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. . Alienta.
- Ucha, F. (Enero de 2011). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/social/desconfianza.php>
- Urizar, S. (2016). Estilos de Liderazgo en el desempeño Laboral de los colaboradores de Restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz. *Tesis Pregrado*. Universidad Rafael Landívar, San Juan Chamelco, Guatemala.
- Vasquez, W. (2018). Estilos de Liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017. *Tesis Posgrado*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Werther, W., & Herth, D. (1982). *Estrategia y Control de Gestión*. Arizona State University, España: Ed. Ing. Agustín Contin.
- WordReference.com*. (s.f.). Obtenido de WordReference.com: <http://www.wordreference.com>
- Zevallos Apaza, J. (2015). *Influencia de la Motivación en el Aprendizaje Motor de Estudiantes del Cuarto Grado de Instituciones Educativas ex Variante Técnica Cono Sur Juliaca 2015*. Juliaca: UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ.

ANEXOS

Matriz de consistencia

TÍTULO: RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN DEL DISTRITO DE HUACHO, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los funcionarios del vicerrectorado de investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral de los funcionarios del vicerrectorado de investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de los funcionarios del vicerrectorado de investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral de los funcionarios del vicerrectorado de investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los funcionarios del vicerrectorado de investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Determinar la relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral de los funcionarios del vicerrectorado de investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de los funcionarios del vicerrectorado de investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral de los funcionarios del vicerrectorado de investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de Huacho, 2020.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: El liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS: El liderazgo autoritario se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.</p> <p>El liderazgo democrático se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.</p> <p>El liderazgo liberal se relación con el desempeño laboral de los funcionarios del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020.</p>	<p>VARIABLE X Liderazgo</p> <p>VARIABLE Y Desempeño Laboral</p>	<p>X1= Autoritario</p> <p>X2= Democrático</p> <p>X3= Liberal</p> <p>Y1= Ambiente</p> <p>Y2= Motivación</p> <p>Y3= Capacidad</p>	<p>X.1.1: toma de decisiones X.1.2: ordenar X.1.3: inspira miedo X.1.4: fija objetivos X.1.5: tiene control X.1.6: grita X.1.7: dar castigos X.2.1: participación activa del grupo X.2.2: agradece X.2.3: objetivos grupales X.2.4: escucha activa X.2.5: delega tareas X.2.6: confianza en su grupo X.2.7: orienta X.3.1: dirección de grupo X.3.2: control del grupo X.3.3: motivación X.3.4: seguridad en el grupo X.3.5: aporta soluciones X.3.6: da estabilidad a su grupo X.3.7: comunicación efectiva</p> <p>Y.1.1: distribución del área Y.1.2 labor a realizar Y.1.3 presupuesto del área Y.1.4 atención en el trabajo Y.1.5 el jefe atiende su trabajo Y.2.1 compromiso Y.2.2 resolución de problemas Y.2.3 cumple sus objetivos Y.2.4 metas laborales Y.3.1 competencia de habilidades Y.3.2 compañerismo Y.3.3 busca soluciones sin ayuda Y.3.4 efectividad Y.3.5 comunicación</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACION: correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION Aplicada</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION: Cuantitativo</p> <p>POBLACION: 20</p> <p>MUESTRA: 20</p> <p>ESTADISTICO DE PRUEBA: Spss</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario</p> <p>21 Preguntas para medir la variable X</p> <p>14 Preguntas para medir la variable Y</p>



Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto al liderazgo del vicerrectorado de investigación y el desempeño laboral, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

De antemano: ¡muchas gracias por su colaboración!

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. Genero.

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Edad

_____años

3. Estado civil

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Viudo
- d) Divorciado
- e) Unión libre

4. Grado de estudios

- a) Doctor
- b) Magister
- c) Estudiante universitario.
- d) Bachiller.

5. Indique su grado:

- a) Contratado
- b) Nombrado
- c) Practicante
- d) Bolsista

II. INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted, Solamente una opción, Marque con claridad la opción elegida con un aspa “X”

1=Nunca; 2= Casi Nunca; 3=A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicó la importancia de su participación.

LIDERAZGO					
I. Liderazgo Autoritario. (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. ¿El jefe toma las decisiones que permitan avanzar a la organización?					
2. ¿El jefe fija las tareas que deben hacerse durante el día?					
3. ¿El jefe hace sentir a los colaboradores que él es el que manda?					
4. ¿Cuándo se establecen objetivos, el jefe hace participar a los colaboradores?					
5. ¿Al jefe le gusta tener a los colaboradores bajo sus órdenes?					
6. ¿El jefe levanta la voz al encomendar labores?					
7. ¿El jefe sanciona la desobediencia de labores?					
II. Liderazgo Democrático. (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
8. ¿Considera usted en muchos aspectos al jefe como modelo a imitar?					
9. ¿El jefe agradece las buenas acciones de los colaboradores?					
10. ¿El gerente intenta organizar equipos para trabajar conjuntamente?					
11. ¿El jefe es capaz de discutir reglas o normas que sienta injusta?					
12. ¿El jefe organiza actividades nuevas sin temor al fracaso?					
13. ¿El jefe delega tareas nuevas a sus colaboradores?					
14. ¿El jefe orienta a sus colaboradores cuando las tareas son nuevas?					
III. Liderazgo Liberal. (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
15. ¿El jefe inspira confianza para seguirlo como guía?					

16. ¿Crees tú que el jefe actúa como árbitro para dirimir los problemas?					
17. ¿El jefe toma iniciativa de emprender algo nuevo?					
18. ¿El jefe confía en sus colaboradores cuando desarrollan cada una de las actividades dentro de la empresa?					
19. ¿El jefe expresa sus ideas cuando se generan problemas fortuitos?					
20. ¿El jefe logra la unión de todo su equipo de trabajo y a la vez los objetivos organizacionales?					
21. Considera usted que se logran los objetivos debido a la transmisión clara del mensaje dada por el jefe					
DESEMPEÑO LABORAL					
IV. Ambiente. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
22. ¿Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores?					
23. ¿Se siente satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo?					
24. ¿Considera que su área tiene el presupuesto necesario para realizar su trabajo?					
25. ¿Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo?					
26. ¿Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo?					
V. Motivación. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
27. ¿Consideras que tanto tu como tus compañeros tienen compromiso con su trabajo?					
28. Resuelve un problema solo y sin consultar.					
29. ¿Se molesta consigo mismo(a) cuando alguna actividad la realiza mal?					
30. ¿Te trazas metas a menudo con respecto a las labores que realizas dentro de tu área de trabajo?					
VI. Capacidad. (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
31. ¿Crees que la competencia entre el personal permite que éstos desarrollen más sus habilidades y se vuelvan competitivos?					
32. ¿Cuándo tu compañero de trabajo necesita apoyo, lo ayudas?					
33. ¿Consideras que cuando hay un percance dentro de tu área de trabajo puedes resolverlo sin ayuda del jefe?					
34. ¿Crees que realizas tus labores con efectividad y compromiso?					
35. ¿Consideras que los canales de comunicación con tus compañeros han permitido nuevos proyectos?					

Muchas gracias por su participación 😊😊

Dr. Cesar Abraham Neri Ayala
ASESOR

Dr. Luis Alberto Baldeos Ardían
PRESIDENTE

Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera
SECRETARIO

Dr. Félix Gil Caro Soto
VOCAL