



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO HUANCAYO**

S.A., AGENCIAS PASCO, 2021

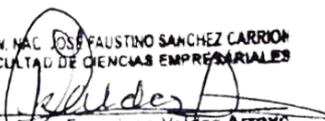
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

ANGELA SHYOMARA MELGAREJO CARBAJAL

ASESOR:

Lic. Francisco Valdez Arroyo

UNIV. NAC. JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Lic. Abn. Francisco Valdez Arroyo
CORTEZ CALLAO RUC: N° 09358
Firma y sello del asesor

Huacho – Perú

2021

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

Dr. Carlos Máximo Gonzales Añorga
Presidente

Dr. Policarpo Diomedes Márquez Valencia
Secretario

Dr. Elvis Richar Sánchez García
Vocal

Lic. Francisco Valdez Arroyo
Asesor

Titulo:

**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO HUANCAYO
S.A., AGENCIAS PASCO, 2021**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres Tito Melgarejo Toribio y Haydee Carbajal Lovatòn.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor Lic. Francisco
Valdez Arroyo.

ÍNDICE GENERAL

TITULO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	04
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	09
2.3. Definiciones de términos básicos	27
2.4. Hipótesis de investigación	28
2.4.1. Hipótesis General	28

2.4.2. Hipótesis Específicas	28
2.5. Operacionalización de las variables	29

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	31
3.2. Población y muestra	31
3.2.1. Población	31
3.2.2. Muestra	32
3.3. Técnicas de recolección de datos	32
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	32

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	33
4.2. Contrastación de hipótesis	40

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	44
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	48
6.2. Recomendaciones	49

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	50
7.2. Fuentes electrónicas	51

ANEXOS	53
---------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del Estilo autocrático	33
Tabla 2.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del Estilo democrático	34
Tabla 3.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del Estilo permisivo	35
Tabla 4.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la motivación del trabajador	36
Tabla 5.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del ambiente del trabajo	37
Tabla 6.	Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la capacidad del trabajador	38
Tabla 7.	Pruebas de normalidad	39
Tabla 8.	Prueba de Pearson entre liderazgo y desempeño laboral	40
Tabla 9.	Prueba de Pearson entre estilo autocrático y desempeño laboral	41
Tabla 10.	Prueba de Pearson entre estilo democrático y desempeño laboral	42
Tabla 11.	Prueba de Pearson entre estilo permisivo y desempeño laboral	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Estilo Autocrático	33
Figura 2.	Estilo Democrático	34
Figura 3.	Estilo Permisivo	35
Figura 4.	Motivación del trabajo	36
Figura 5.	Ambiente de trabajo	37
Figura 6.	Capacidad del trabajador	38

RESUMEN

Objetivo: Establecer de qué manera el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021. Métodos: La presente investigación es de tipo básica, nivel es explicativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 26 trabajadores. Resultados: Respecto al liderazgo, en el estilo autocrático en mención a si considera que el gerente muestra seguridad en sí mismo el 34.6% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; en el estilo democrático en mención a si considera al gerente justo el 46.2% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; en el estilo permisivo en mención a si el gerente carece de firmeza en sus convicciones el 50% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Respecto al desempeño laboral, en la motivación del trabajador en mención a si considera que los objetivos y metas de la entidad están alineadas a las suyas el 46.2% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; en el ambiente de trabajo en mención a si cuenta con los equipos y materiales necesarios en su área de trabajo el 38.5% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; en cuanto a si encuentra las soluciones a los problemas que se presentan en su trabajo el 26.9% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. Conclusión: el liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021. Se comprueba mediante el método estadístico correspondiente a la Prueba de Pearson con un valor 0.686 ubicándolo en un grado positivo moderado y un nivel de significancia de 0.00.

Palabras clave: liderazgo y desempeño laboral.

ABSTRACT

Objective: To establish how leadership influences the work performance of the workers of the Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021. **Methods:** This research is of a basic type, level is explanatory, non-experimental design, quantitative approach. The population is 26 workers. **Results:** Regarding leadership, in the autocratic style, in reference to whether they consider that the manager shows self-confidence, 34.6% indicated that they disagree and totally disagree; In the democratic style, in reference to whether they consider the manager fair, 46.2% indicated that they disagree and totally disagree; In the permissive style, in reference to whether the manager lacks firmness in his convictions, 50% indicated that they disagree and totally disagree. Regarding work performance, in the motivation of the worker in reference to whether he considers that the objectives and goals of the entity are aligned with his own, 46.2% indicated that they disagree and totally disagree; In the work environment, in reference to whether they have the necessary equipment and materials in their work area, 38.5% indicated that they disagree and totally disagree; Regarding whether they find the solutions to the problems that arise in their work, 26.9% mentioned that they totally disagree and disagree. **Conclusion:** leadership significantly influences the job performance of the workers of the Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021. It is verified using the statistical method corresponding to the Pearson Test with a value of 0.686, placing it in a positive degree. moderate and a significance level of 0.00.

Keywords: leadership and work performance.

INTRODUCCIÓN

Internamente en las organizaciones los trabajadores necesitan en suma cantidad de la forma en que se tramiten, puesto que gracias a ellos la compañía puede seguir generando prestaciones y/o bienes de la óptima calidad. Pero de qué manera se logra que todos los trabajadores marchen en una misma dirección, es ahí en el momento que brotan losdirigentes, ya que son individuos que tienen la destreza para influir en los demás, con el objetivo de lograr lo propuesto y prevalecer los requerimientos que tiene la compañía. No obstante, es importante que no todas las personas tienen este don, un liderazgo mal orientado puede desencadenar un bajo desempeño laboral y no llegar a los resultados esperados.

Por lo aludido con anterioridad, la presente indagación busca saber de qué manera el liderazgo viene influyendo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco.

La Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A comenzó sus sistematizaciones el 08 de agosto de 1988. Desde el inicio de sus operaciones se encuentra comprometido con la inclusión financiera. Con la finalidad de impulsar el emprendimiento viene otorgando préstamos a la micro y pequeña organización, fortaleciendo la economía de los pobladores siendo un importante instrumento financiero para el desarrollo económico del país.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente son muchas las organizaciones que tienen complicaciones en hallar un liderazgo que las direccionen al éxito y gracias a ese motivo no consiguen un buen desempeño laboral de sus trabajadores. Es un asunto que sin duda se presenta en diversas naciones mundialmente y una de ellas es Ecuador, Navarrete (2018) señala que esto sucede debido a la escasez de instrucción en los trabajadores, así como la falta de valoración y dominio interno de la labor en distintas compañías empresariales, transporta consigo el desaliento del empleado, reducción en los grados de producción. En el caso del liderazgo, Ortiz (2017) indica que las acciones del liderazgo pueden generar un clima laboral beneficioso o no. Ciertos líderes carecen de habilidades que empujen a su equipo al trabajo cotidiano provocando la baja productividad.

Este conjunto de problemas asimismo se viene generando en el territorio peruano puesto que, según señala Espinoza (2016), presentemente son escasas las compañías que consideran alto conocimiento del nivel de la administración del bien humanitario y su signo en los efectos, como son el desempeño y la consecución de los propósitos de la compañía. Con respecto al liderazgo, Peña (2020) recalca que los gerentes actuales presentan características negativas al momento de realizar mucha tensión, proporcionar juicios a la labor ejecutada, un dominio excesivo al trabajador, sin dejar que estos hagan sus funciones correctamente lo que lleva al rompimiento de un clima de familiaridad impidiendo buenos resultados.

Internamente en las organizaciones los trabajadores necesitan en suma cantidad de la forma en que se tramiten, puesto que gracias a ellos la compañía puede seguir generando prestaciones y/o bienes de la óptima calidad. Pero de qué manera se logra que todos los trabajadores marchen en una misma dirección, es ahí en el momento que brotan los dirigentes, ya que son individuos que tienen la destreza para influir en los demás, con el objetivo de lograr lo propuesto y prevalecer los requerimientos que tiene la compañía. No obstante, es importante que no todas las personas tienen este don, un

liderazgo mal orientado puede desencadenar un bajo desempeño laboral y no llegar a los resultados esperados. Por lo aludido con anterioridad, la presente indagación busca saber de qué manera el liderazgo viene influyendo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco.

La Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A comenzó sus sistematizaciones el 08 de agosto de 1988. Desde el inicio de sus operaciones se encuentra comprometido con la inclusión financiera. Con la finalidad de impulsar el emprendimiento viene otorgando préstamos a la micro y pequeña organización, fortaleciendo la economía de los pobladores siendo un importante instrumento financiero para el desarrollo económico del país.

En la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A. se ha detectado que muchos de los trabajadores presentan un bajo desempeño en sus funciones esto debido a que existe poca comunicación entre ellos que permita el desarrollo de las relaciones interpersonales; no se fomenta el trabajo en equipo ya que no ayudan entre colegas ante cierta dificultad o dilema que se muestra; los trabajadores no se sienten capacitados para gestionar óptimamente su cartera de clientes; tampoco existe sinergia entre compañeros de trabajo ya que no cumplen con las metas establecidas por la entidad; los trabajadores no se sienten motivados ya que no demuestran compromiso con las actividades cotidianas que realizan en la entidad bancaria.

También se ha identificado en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A. la falta de liderazgo ya que no se están cumpliendo con las metas establecidas, existen ciertos motivos que han conllevado esta situación, tales como la falta de supervisión; los gerentes no tienen la confianza suficiente para asignarle tareas nuevas a los trabajadores; algunos gerentes no están preparados como tampoco tienen el mando apto en su equipo de labor; los gerentes no motivan a los trabajadores a prevalecer los patrones sobre ganancia en su trabajo; las decisiones de la gerencia no son simultáneas con los demás integrantes del equipo; la gerencia no considera la participación de los empleados para alguna actividad en el centro de trabajo

Si la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A. no enmienda a tiempo los problemas antes descritos tendrá menos eficiencia en la superioridad de servicio que ofrece a sus compradores reflejando una mala imagen.

Se hace de suma importancia que la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A. empodere a sus trabajadores, de esta manera el líder cree mayores vínculos de confianza y mejore el desempeño de los mismos.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿De qué manera el estilo autocrático influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021?
- b. ¿De qué manera el estilo democrático influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021?
- c. ¿De qué manera el estilo permisivo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de qué manera el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de qué manera el estilo autocrático influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021.
- b. Establecer de qué manera el estilo democrático influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021.
- c. Establecer de qué manera el estilo permisivo influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación metodológica

Para lograr los propósitos de esta indagación, se asiste al uso de metodologías de indagación como el cuestionario y el empleo del programa SPS para el proceso de información. Con aquello se anhela saber el vínculo entre el liderazgo y el desempeño laboral.

Justificación por conveniencia

Gracias a las consecuencias se podrán generar talleres de liderazgo, instrucciones y de ese modo lograr optimizar el desempeño laboral, siendo esto importante para la misma Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., departamento de Pasco.
- Delimitación temporal: julio del año 2021 a febrero del año 2022.
- Delimitación social: colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A.
- Delimitación semántica: Liderazgo y Desempeño laboral.

Es el procedimiento el cual un individuo practica intervención acerca de otros individuos y estimulan, entusiasma y gobierna sus tareas con la finalidad de apoyar a conseguir los propósitos de un equipo o de una compañía (Mochón, Mochón, y Sáez, 2014, p. 428).

El desempeño laboral son los efectos amontonados de todos los ejercicios del trabajo en la compañía (Robbins y Coulter, 2014, p. 403).

1.6. Viabilidad del estudio

La investigación fue viable ya que se tuvieron los recursos económicos, humanos y perceptibles, que aseveraron la ejecución de la investigación. Asimismo, se tuvo el tiempo y autorización de la caja.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Meza (2021), “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A.”. Su propósito fue establecer la intervención del clima organizacional en el desempeño laboral. Es una indagación correlacional. La población fue 16203 colaboradores. Usó la encuesta. Sus efectos sustentan que el desempeño laboral envuelve la valoración de las dimensiones entusiasmo y capacidad, entre otros, el 19.4% de los encuestados se halló en un grado escaso sobre entusiasmo; mientras que el 33.9% de los colaboradores declaró contar con un grado medio en la aplicación de sus destrezas. La conclusión fue que “el clima organizacional se vincula con la dimensión de desempeño laboral interviniendo en la producción del bien humanitario de toda la compañía” (p. 98).

Macías (2015) realizó la investigación de maestría con título “Estilos de liderazgo y la relación con el clima organizacional de los empleados de SERLI.”. La indagación tuvo como propósito hallar los modos de liderazgo preponderantes y su vínculo con el clima organizacional de los trabajadores. Es una indagación transversal y cuantitativa. La población fue 35 colaboradores. Usó la encuesta. Sus resultados reflejan tres estilos de liderazgo predominantes en las SERLI, entre los cuales tenemos: el estilo autoritario (6.1), estilo equilibrado (5.5) y el estilo participativo (9.9). Se concluye que los modos de liderazgo preponderantes son el autoritario, el equilibrado y el colaborativo.

Paz (2015) realizó la tesis de maestría titulada “Estilo de liderazgo y toma de decisiones de líderes comunitarias interesadas en participar políticamente en Colombia”. La indagación tuvo como propósito el describir el liderazgo y los estilos de elección de determinaciones, de mujeres guías comunitarias codiciosas en colaborar políticamente en Colombia. La población 50 personas.

Sus resultados reflejaron una ausencia de liderazgo de con media de 2,25 se encuentra situada en promedio, lo que muestra que se puede mostrar este modo únicamente en algunas ocasiones. La investigación concluyó en que al correlacionar modos de liderazgo con modo de elección de determinaciones se consiguió que “el liderazgo transformacional correlacionó elocuentemente con modo de determinaciones racional, intuitivo y dependiente. El liderazgo transaccional con modo de elección de determinaciones dependiente y evitativo y el modo de no liderazgo con elección de determinaciones espontáneo, evitativo” (p.46).

2.1.2. Investigaciones nacionales

Yamakawa (2018) hizo la investigación de licenciatura con título “Estilo de liderazgo de los gerentes, en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco de la Nación Lima - 2018”. Su propósito fue establecer la intervención del modo de liderazgo de los administradores en el desempeño laboral de los trabajadores. Fue de tipo aplicada, de grado explicativa con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue 80 trabajadores. La habilidad de recopilación de información fue por medio de la encuesta. Los efectos con relación al inconstante modo de liderazgo se consideraron las dimensiones: liderazgo autocrático, liderazgo democrático y liderazgo permisivo. En relación a la dimensión liderazgo autocrático un 18,75% lo consideran como muy alto; en la dimensión liderazgo democrático 22,50% de los encuestados reflexionan que el modo autocrático es demasiado bajo y en la dimensión liderazgo permisivo el 35% de los encuestados reflexionan que el modo permisivo es demasiado bajo. Con respecto al desempeño laboral un 18,75% opinan que es bajo. Se concluye que el modo de liderazgo sí interviene en el desempeño laboral.

Bustamante (2017), “Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco – Agencia Jauja el 2016 – 2017”. La indagación tuvo como propósito determinar el vínculo entre el liderazgo y el desempeño laboral. Esta investigación fue de tipo descriptiva. La población fue 30 trabajadores. Utilizó la encuesta. Los efectos en relación en la variable

liderazgo en su dimensión liderazgo autoritario el 20% de la muestra declaran Excesivo el liderazgo autoritario. En la dimensión liderazgo democrático el 36,6% de la muestra declaran que es deficiente. “Y con relación a la variable desempeño laboral el 6,6% de la muestra declaran deficiente el desempeño ySe concluye que el liderazgo interviene de una forma moderada en el desempeño laboral” (p.58).

Román (2016), “Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional en el área de procesos operativos del Banco de Crédito del Perú - sucursal Piura. 2016”, Universidad Nacional de Piura. Piura. Perú. Su propósito fue establecer el vínculo entre los modos de liderazgos y el clima organizacional. La investigación tipo de investigación no experimental y transversal. Usó la encuesta. La población fue 40 colaboradores. En función a sus resultados sobre liderazgo se evaluó teniendo en cuenta las dimensiones: liderazgo autoritario y liderazgo democrático. En la dimensión liderazgo autoritario, el 60% declararon que siempre hay liderazgo autoritario de parte de los jefes; en la dimensión liderazgo democrático, el 57% de los encuestados declararon que siempre los jefes o directores manifiestan un modo de liderazgo democrático. Se concluyó que sí hay vinculo revelador entre los modos de liderazgo y el clima organizacional al revelar un efecto de 0.853, demostrando la existencia de buenos modos de liderazgo el clima en el que trabajan los empleados será atrayente para ellos.

2.2. Bases teóricas

Variable independiente: Liderazgo

A. Definiciones

Robbins y Coulter (2014) mencionan que “es el transcurso de influir en un grupo para alcance sus metas” (p. 536).

Mochón, Mochón y Sáez (2014) conceptúan “al liderazgo como el procedimiento en el que un individuo hace intervención sobre otros sujetos y estimulan, entusiasma y gobierna sus tareas con la finalidad de apoyar a conseguir los propósitos de un equipo o de una compañía” (p. 428).

Griffin (2011) señala como procedimiento, el empleo de intervención no restrictiva para darle forma a los propósitos del equipo o de la compañía, entusiasmar la conducta hacia la consecución de esos objetivos y apoyar a precisar la cultura en la organización o de conjunto como particularidad, el grupo de peculiaridades que se imputa a las personas que observan como dirigentes (p. 546).

Daft y Marcic (2010) manifiestan que, “el liderato es la destreza para intervenir en los individuos hacia el logro de los objetivos de la organización” (p. 411).

B. Dimensiones

Acosta (2011) menciona que el liderato compone uno de los argumentos funcionarios más averiguados y aprendidos en los novísimos 50 años. Existen diferentes hipótesis acerca del liderato cláusulas de modos de conducta de guía en correspondencia a sus empleados; es decir, modos como el dirigente orienta su conducta.

La perspectiva de modos de liderato hace referencia a lo que el guía realiza, a su modo de conducta para ejecutar el liderato. A continuación, se mencionan los primordiales modos sobre liderazgo.

a. Estilo autocrático

El liderato autócrata es un modo excesivo de liderato transaccional, en el que los dirigentes tienen el dominio independiente acerca de sus colaboradores o grupos. Los integrantes del equipo cuentan con una mínima pertinencia de brindar recomendaciones, inclusive si aquellas son para la mejora del grupo o de la compañía. Varios individuos se aprecian disgustados al ser tratados de este modo. Seguido el liderato autócrata tiene elevados grados de ausentismo y alternancia de los colaboradores. Para ciertas labores y compromisos sin apreciación, el modo autócrata logra ser seguro, ya que las preeminencias de la inspección prevalecen los inconvenientes.

b. Estilo democrático

El modo del guía demócrata o colaborativo se determina por la pregunta y la convicción a sus empleados alrededor de los ejercicios y determinaciones

planteadas, y anima la colaboración de los mismos. En este sentido, acostumbra encauzar las diferentes propensiones y dictámenes, no asigna las resoluciones, sino que brinda bastantes opciones que el equipo discute hasta que posteriormente prefiere alguna de ellas por convenio.

c. Estilo permisivo

Liderato permisible o liberalismo, aquel término francés quiere decir “déjalo ser” y es usada con la finalidad de representar guías que permiten a sus integrantes de grupo laborar por sí solos. Logra ser seguro si los guías supervisan aquello que se está consiguiendo y lo informan al grupo normalmente. Frecuentemente el liderato liberalismo es seguro en el momento que las personas cuentan con bastante práctica y decisión particular (p. 373).

C. Elementos que componen el liderazgo

Koontz y Weihrich (2013) mencionan que, los jefes tienen que inducir cualidades, ya sea que hagan referencia a calidad, honradez, correr calculados o interesarse en los trabajadores y los usuarios.

Todo equipo que se empeña a casi la totalidad de su capacidad cuenta con un líder sumamente capacitado en el arte del liderato. Aquella destreza se encuentra compuesta de, por lo menos, cuatro componentes primordiales:

- La aptitud de poder realizar el dominio de modo eficiente y comprometido.
- La aptitud de comprender que las razones de las personas cambian con el paso del tiempo y los contextos.
- La destreza para infundir.
- La aptitud de desarrollar un contexto próspero con la finalidad de estimular esas razones y sus réplicas.

El dominio es el primer elemento del liderazgo. El saber fundamental de los individuos es el segundo elemento. Así como en las otras doctrinas, una cosa es saber acerca de las hipótesis y las energías del entusiasmo, así como la esencia de un procedimiento de entusiasmos, y otra muy distinta es contar con la aptitud de emplear este discernimiento a individuos y contextos. Un dirigente o cualquier otro

jefe que sepa, mínimo, el estado presente de la hipótesis sobre entusiasmo y que comprenda sus elementos, se encontrará más sensato de la esencia y la potencia de los requerimientos humanos y se hallará en óptimos contextos para precisar y plantear modos de complacerlos y gobernarlos con propósitos a conseguir las réplicas anheladas.

El tercer elemento del liderato es una única aptitud para infundir a los seguidores a que empleen todas las aptitudes a un plan.

Aunque el empleo de los estimulantes puede que parezca enfocarse en los empleados y sus requerimientos, la sugerencia asimismo procede de los encargados de grupo, los cuales logran contar con características de encantamiento e interesante que consiguen fidelidades y devociones, e inspiran un anhelo enérgico de parte de los simpatizantes de perseguir aquellos propósitos que les contrastan. No es un asunto sobre complacencia de requerimientos; sino, es de individuos que proporcionan una ayuda indiferente a un jefe seleccionado. Los ejemplos superiores sobre liderato estimulante proceden de contextos sin certidumbre e inquietantes: un país no apto en la proximidad de un combate, un campo de paralización con una ética única o un jefe vencido el cual sus fieles simpatizantes no dejan de lado. Uno que otro expresaría que cierta afición no es completamente indiferente, ya que lo que más le concierne a aquellos que desafían desastres a seguir aquel en quien se fían. Pero, en cualquier otro acontecimiento, pocos rechazarían el importe del atrayente trabajador.

El cuarto elemento de liderato tiene que ver con el modo de dirigente y el contexto organizacional que origina. La potencia de entusiasmo depende en suma cantidad de las expectativas, premios observados, potencia que pronostica que se requiera, la labor que tendrá que hacerse y de otros elementos que forman parte del ambiente, así como el clima organizacional. El saber de estos elementos ha llevado a una indagación formidable acerca de la conducta del liderato y al progreso de muchas hipótesis significativas.

John Gabarro y John Kotter sumaron otro componente: que los directores eficientes tienen que determinar un vínculo sano con su director. Aquello significa que el vínculo tiene que fundamentarse en una subordinación recíproca.

Consecuentemente, deben comprender los propósitos y coacciones del encargado y prestar cuidado a sus beneficios.

Cualquier papel de una organización distribuida se hace más agradable para los contribuyentes y más fructífero para ella si intermedian los que saben apoyar a los demás a complacer su anhelo de capital, situación, dominio y jactancia por los beneficios. El comienzo del liderato menciona que: puesto que los individuos persiguen a quienes, en su apariencia, les brindan un recurso con la finalidad de complacer sus propósitos particulares, cuanto más comprendan los directores qué es lo que entusiasma a sus empleados y de qué manera maniobran estas estimulaciones, y cuanto más irradian este entendimiento al ejecutar sus ejercicios administrativos, más posibilidades tendrán de ser eficientes como jefes.

D. Atributos de un liderazgo efectivo

Lussier y Achua (2011) menciona que los científicos que no se encontraban inquietos por el temperamento o por un método para catalogar las fisonomías buscaban hermanar una enumeración de fisonomías que tengan los jefes eficaces. Parece existir ciertas fisonomías que distinguen de manera sólida a los jefes de los otros, de ese modo la teoría de los rasgos cuenta con cierta peculiaridad de generalidad. Para que aquella teoría sea realmente universal, todos los jefes tendrían que manifestar las mismas fisonomías. No obstante, no hay una enumeración de fisonomías admitida por todos los indagadores y que no todos los jefes eficaces revelan todas esas propiedades.

a. Dominio

El dominio se encuentra vinculado con el liderazgo. Los jefes triunfantes anhelan en ser administradores y ocupar compromisos. No obstante, no son muy despóticos, tampoco emplean un modo intimidante. Si un individuo no desea ser jefe, puede ser que no sea un encargado eficaz.

De esa manera, el semblante de poder conmueve a todas las demás propiedades vinculadas con los jefes eficaces.

b. Gran energía

Los guías extienden suma potencia con una fuerza efectiva por laborar de manera ardua por lograr objetivos. Se orientan en lo efectivo y manifiestan fuerza conjuntamente de aguantar excelentemente el agobio. Su confianza forma sus determinaciones para dirigir. Manifiestan enardecimiento y no ceden, puesto que planean una postura efectiva. Sin embargo, no son estimados pertinaces y detestables. Revelan suma paciencia al fracaso en tanto que muchas por prevalecer las dificultades por medio de la permanencia. Los guías toman la decisión para hacer la mejorar más que pedir autorización, no se les tiene que revelar qué realizar.

c. Confianza personal

La familiaridad particular, ubicada en un continuo de enérgica a frágil, muestra si usted toma en sus discernimientos, elección de determinaciones, opiniones y aptitudes. Los guías manifiestan familiaridad particular en sus aptitudes y provocan la familiaridad entre los simpatizantes. Como guías conquistan el respeto de aquellos y del mismo modo les influyen. La familiaridad particular conmueve a los objetivos, a las potencias particulares y a la permanencia en las labores. Los dirigentes deniegan acceder a las incertidumbres particulares. La familiaridad particular se encuentra relacionada de manera efectiva con la eficiencia y es un pronosticador del triunfo. No obstante, los guías que tienen familiaridad particular objetiva no son consideradas altivas “sabidillo” que apartan a los individuos; son emocionalmente firmes.

d. Locus de control

El locus de control se sitúa en un perpetuo entre las convicciones exteriores o interiores sobre inspeccionar el mismo destino. Los externalizadores (simpatizantes) creen que no tienen ninguna inspección acerca de su destinación y que su conducta poco se vincula con su empeño. Generalmente, revelan grados de empeño menores. Los internalizadores (dirigentes) creen que inspeccionan su destino y que su conducta conmueve de manera seguida su empeño. Los guías toman el compromiso por quienes son, por su conducta y conveniente empeño, así como por el de su componente organizacional.

Los internalizadores tienden a enfocarse al porvenir, determinar propósitos y a desenvolver proyectos para efectuarlos. Comúnmente, revelan familiaridad

particular y aprenden de sus faltas, en lugar de adjudicar a los demás o solamente a la mala casualidad.

e. Estabilidad

Se encuentra vinculada con la eficiencia gerencial y el progreso. Ser muy conmovedor puede originar dificultades. Los guías constantes inspecciones sus emociones. No consienten que su enfado conlleve a consecuencias perjudiciales. Desgraciadamente, han coexistido y hay guías inseguros que hacen un uso perjudicial del dominio. Manipular nuestras conmociones es una acción de equilibrio. Las conmociones nos ayudan a comprometer con nuestra labor, pero de la misma manera requerimos interpretar lo que pasa con nuestras emociones y después restringir su efecto. Se ha revelado que los guías eficaces cuentan con un excelente entendimiento de sus fortificaciones y cansancios y que se enfocan para la perfección particular más que a ajustarse. Aquello se vincula con los guías eficaces que conocen cómo gobernar y en qué momento continuar, componen las flaquezas que los demás con la fortificación necesitada en ciertas zonas.

f. Integridad

Conducta sincera y moral, a lograr que un individuo sea inapreciable. La integridad es lo contrario a la busca del provecho particular acosta de los otros; se vincula con ser honrado; a no decir mentiras ni hacer trampa ni mucho menos robar. La integridad es importante para manipular un comercio triunfante. Efectivamente, se debe crear la integridad del liderato, puesto que esta conmueve nuestra conducta.

g. Inteligencia

Aptitud cognoscitiva de imaginar en manera crítico para solucionar las dificultades y elegir determinaciones. Asimismo, es conocida como aptitud intelectual ordinaria. La sabiduría es el óptimo pronosticador del rendimiento laboral. La labor del encargado necesita de un elevado nivel de sabiduría y los guías generalmente, son más sabios a la persona promedio. Los neurocientíficos han hallado que los guías de organizaciones logran razonar de manera diferente. La indagación simultánea propone ir adelante de los cálculos supuestos de factor intelectual, hacia las de sabiduría múltiple.

h. Flexibilidad

Hace referencia a la aptitud para acomodarse a diferentes contextos. Hay que recordar que los guías que determinan propósitos y tienen la aptitud para intervenir en los otros generan la variación. Los guías tienen que encontrarse delante del enorme dígito de evoluciones mundialmente y que su ritmo seguirá aumentando.

i. Sensibilidad hacia los demás

Comprender a los integrantes del equipo como personas, cuáles son sus actitudes sobre los asuntos y de qué manera interrelacionarse óptimamente e intervenir en ellos. Ser sensibles a los otros necesita de inteligencia emocional. La escasez de sensibilidad es parte del motivo de la derrota de un diligente. Usted tiene que transferir, importarse en los otros individuos. La sensibilidad quiere decir ni situarse en primera expresión sino en acordarse que entre más apoye a los otros, más apoyo conseguirá. Si usted solamente se preocupa en sí mismo y no comprende lo que el otro individuo desea, posiblemente no será triunfante ni exitoso.

E. La influencia del líder en la cultura de la organización

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) expresan que los jefes y los de elevado grado escalonado son aquellos que generalmente el contexto de trabajo en la compañía: sus fundamentos tienen un efecto en la administración de la compañía.

Aun usando la palabra valor de manera distinta, aquella puede definirse como el dogma asiduamente vista en lo que es perfecto o no, y conduce los comportamientos y determinaciones de los colaboradores a conseguir las finalidades de la compañía.

Las cualidades logran considerarse como traducciones ideales que intervienen en consideraciones cotidianas.

En varias organizaciones de perfección los jefes de las mismas, encaminados por sus cualidades, desarrollo en la producción de sus labores, establecen las medidas de empeño, estimulan a sus colaboradores, transforman particular a la organización y son un ideal para el contexto exterior.

La cultura organizacional creada por jefes de la misma organización puede mandar a que las labores de gerencia sean ejecutadas de modo distinto.

Conocemos que el encargado de establecer la dirección es el director Ejecutivo, algunos científicos aseveran que el cambio tiene que efectuarse en la base de la compañía.

En algunas organizaciones los empleados se organizan en equipos con independencias, puesto que logran establecer sus programas, determinar en desgracias o interponerse en la categorización de sus compañeros.

Un indicativo de esta cultura es que los jefes son conocidos como facilitadores y se les asigna de esa manera.

Cambiar una cultura necesita de bastante tiempo y en algunas ocasiones se pueden efectuar de 5 a 10 años, envuelve cambiar las cualidades, creencias y comportamientos, se requerirá asimismo y primordialmente comprender la cultura pretérita y luego establecer la subcultura en la organización y recompensar a los que se desenvuelven en esta nueva cultura.

Es importante marcar que las recompensas no necesitan ser económicas, podría proporcionarse una placa que muestre el superior desarrollo de los miembros del equipo, que se informara de forma frontal al jefe.

Es necesario que los jefes ejecutivos manifiesten y simbolicen la cultura que anhelan realizar.

Usar una apariencia extensa de la finalidad frecuente sobrelleva a la responsabilidad, en elevado nivel si las personas influyen en el proceso resolutivo y usan la orientación particular y el control propio, si intervienen en sus objetivos, aun en el momento que las cualidades usadas tengan que fortificarse por medio de alicientes.

F. Las actividades gerenciales y el liderazgo

Mochón, Mochón y Sáez (2014) mencionan que, el liderazgo en las organizaciones no aparece de la nada, como pasa en ciertas circunstancias de la vida, como en el caso del seno de un equipo de futbol. El liderazgo en las organizaciones a menudo es sobre el fruto de algo, entre los diferentes elementos, de la experiencia del trabajo que comienza en la carrera universitaria.

La categoría del liderazgo en una organización radica del mismo enfoque que se propone la organización. Efectivamente, un equipo de personas no son una empresa en tanto sus esfuerzos no sean direccionadas o lideradas de cierta forma hacia el logro un objetivo.

Cualquier que fuese la manera de adoptar el sistema de dirección de una empresa ha de hacer ciertas ocupaciones que regularmente son asignadas ocupaciones directivas.

Estas ocupaciones constituyen una labor esencial que se proporciona en todas las empresas. La tarea directiva es la encargada de que todo marche excelentemente, aquello es, su objetivo reside en avalar la perfecta función de la compañía.

Para desenvolver con triunfo la tarea directiva, se necesita aptitudes y destrezas. En al aspecto se habla de tres dimensiones fundamentales de un gerente: su elemento estratégico, sus características como gerente y su habilidad para liderar, las tres dimensiones del director tienen suma importancia, aunque la más crucial para que la organización no decible, es la capacidad para liderar. Para dar sentido a estas palabras analizaremos cada dimensión a continuación:

a. El gerente como estratega

Esta dimensión se refiere a las capacidades que tiene el gerente para descubrir objetivos que direccionen las funciones de la organización. En dicho contexto, el gerente debe tener la capacidad de descubrir las oportunidades que brinda el medio donde tiene operatividad o pueda centrarse en el funcionamiento de la propia compañía. El establecer los blancos a futuro y desarrollar las rutas para lograrlas, ello es fundamental para la persistencia de la compañía.

Las oportunidades están en todos lados, no son creadas por el gerente, aunque este tiene el rol de verlas como oportunidades. La táctica comprende una visión del ambiente que dista de ser trivial, ya que se trata de un gran esfuerzo de definición, que es importante para tener en cuenta determinados elementos o propiedades de la realidad que menudo son inadvertidos por muchos individuos. Por tal motivo es importante mencionar que, gracias a su rol como estratega, existe la capacidad de aprovecharse de las congruencias que se muestran en el medio para realizar los negocios. Es necesario que todo directivo tenga dicha faceta al menos en un determinado nivel.

b. El gerente como ejecutivo

El rol de ejecutivo de un gerente consiste en tener la habilidad para detectar y emplear los talentos y capacidades de los individuos con quienes labora. Proceder como un ejecutivo comprende tener la capacidad para sacar provecho de las motivaciones de todos los trabajadores por medio de un desarrollo de funciones y cargos que implica a dar motivación a las personas.

Un ejecutivo efectivo puede llegar a realizar las capacidades más resaltantes de las personas al momento de hacer las cosas que inclusive estos creen no tener. El ejecutivo efectivo de un gerente trata en su habilidad para emplear idóneamente de sus talentos y capacidades a los individuos a quienes dirige. Sus capacidades ejecutivas implican buenas habilidades para transmitir blancos complejos a una cantidad amplia de personas y lograr motivarlos dándoles modos de proceder o la intervención en una labor grupal. Lo importante se centra en la capacidad para diseñar los planes corporativos resulten atractivos para cada persona en una organización.

El gerente ejecutivo es el encargo para identificar al individuo apropiado para cada puesto, sea cual fuese su labor. El talento ejecutivo comprende, pues, el conocimiento tanto de los aspectos efectivos de las personas como sus capacidades de tal manera que, sea un apoyo grupal, la organización logre lo propuesto.

c. El gerente como líder

El rol del líder de un gerente hace que este tenga preocupación por obstáculos que se presenten como el desarrollo del sentido de responsabilidad y el rol para con sus trabajadores, la fidelidad que estos muestran a la organización, así como el grado de reconocimiento de la misma. El líder hace esfuerzos por instruir a sus seguidores a valorar sus funciones en relación a que éstas inciden en otros individuos y a tener motivación en ello.

Variable dependiente: Desempeño laboral

A. Definiciones

Robbins y Coulter (2014) hacen referencia que “el desempeño laboral son las consecuencias sumadas de todos los ejercicios laborales internamente en una compañía” (p. 403).

Mochón, Mochón y Sáez (2014) hace mención que “el desempeño profesional es un fruto definitivo debido al desempeño de una acción” (p. 486).

Koontz y Weihrich (2013) menciona que “el desempeño laboral significa hacer las labores o conseguir propósitos pendiendo primariamente del brío ejecutado” (p. 288).

Chiavenato (2011) menciona que “el desempeño significa el comportamiento del empleado en la ocupación del centro laboral” (p. 202).

B. Dimensiones

Snell & Bohlander (2013) señalan que el desempeño laboral es un trabajo de diferentes componentes, aunque es viable restar en tres argumentos relevantes:

a. Motivación

Se puede expresar que la motivación del trabajador la cuantía de bríos que un ser humano emplea con el fin de conseguir un propósito o hacer un trabajo. Debido a esto su valor, porque su estudio expresa todas las inconstantes que dificultan el lucro de propósitos sobre un trabajo y, de igual modo esta pesquisa significa provechosa con el fin de mejorar el cometido de los individuos, esto lleva en dirección a acrecentar cierto adeudo por entrambas partes y, ayudar a optimar el ambiente institucional.

b. Ambiente

“Uno de los factores importantes en el desempeño de los trabajadores, es sin duda el ambiente que los encierra, aquel tiene que ser comfortable, que ofrezca seguridad, que no cuente con muchos mecanismos de supervisión, inspección o

resguardo, que permita cierto movimiento interpretado como independencia” (Snell & Bohlander, 2013).

c. Capacidad

“Las empresas han comprendido la importancia de tener un empleado competente a fin de lograr conseguir resultados positivos y con mayor provecho en lo financiero, aptitud, en la organización y en lo propio con el colaborador (Snell & Bohlander, 2013).

D. Componentes del desempeño laboral

Whetten y Cameron (2011) indican:

a. Mejoramiento de las habilidades del empleado

“Hay cinco herramientas principales disponibles con la finalidad de superar los dilemas de ejercicio defectuoso producido por una falta de habilidad: reabastecimiento, reentrenamiento, reajustes, reasignación y liberación”.

Una vez que el empleado ha hallado que la escasez de destreza es el motivo primordial del ejercicio defectuoso de un empleado, se tiene que proyectar una audiencia de investigación del desempeño con el fin de examinar estas elecciones, empezando con el reaprovisionamiento y la preparación. A menos que el empleado cuente con una certeza opresiva de que el problema reside en la escasez de capacidad, sería sensato conjeturar un fundamento que es debido a escasez de bienes o adiestramiento. Esto proporciona el beneficio de la incertidumbre y comprime la posible resistencia en defensa hacia un análisis de aptitud impropia.

Esta perspectiva de administración de dificultades de destreza se irradia los semblantes más provocadores de la dirección es apoyar a los empleados a confirmar que no siempre es viable optimar y programar la labor.

b. La motivación

El segundo elemento del desempeño laboral es la motivación. Sin embargo, es significativo trabajar en el adiestramiento y de los requerimientos de ayuda, tal como colaborar de modo dinámico, la adecuación de la ocupación para avalar una capacidad conveniente, la influencia de los ejercicios en la estimulación.

El enfoque integrado de la motivación plantea, que, aunque no se logra desechar el valor de que los trabajadores se aprecien excelentemente con lo que realizan y con el trato que reciben, esta intranquilidad no tiene que oscurecer el deber que posee la dirección de comprometerse con las personas por los efectos.

E. Niveles de desempeño laboral

Werther y Davis (2014) mencionan que los estudios de la ocupación de las labores tienen una diligencia que consiente expresar los grados de desempeño en la ocupación, que se instituyen con dos propósitos:

Se forman en propósitos de desempeño, a los que desean los colaboradores y de cuyo lucro logra proceder una legítima complacencia. En realidad, la coexistencia de grados de ejercicio claro y razonable constituyen uno de los primordiales componentes en el desarrollo de un conveniente ambiente profesional. En el momento que no hay grados apropiados, la ética y la estimulación de los colaboradores logra disminuir.

En segunda instancia, los grados de desempeño forman una medida para cuantificar el nivel en que se encuentran alcanzando los propósitos para las cuales se instituyó el trabajo. Son precisos para los administradores y los expertos de dirección de bien humanitario, ya que permite valorar y calcular el ejercicio laboral y controlarlos.

Todos los métodos de inspección tienen cuatro peculiaridades; poseen medidas, verifican cálculos, solicitan enmiendas y suministran retroalimentación.

Los grados de desempeño laboral son desarrollados con base en la pesquisa lograda a través del examen de ocupaciones, y es en ese instante que se calcula el ejercicio existente conseguido en el trabajo día a día. Si los cálculos exponen variantes significativas relacionadas a las medidas que se instituyeron, los especialistas de dirección de bien humanitario y los administradores de línea interceden en el transcurso y realizan ejercicios enmendadores. De este modo, los ejercicios de los colaboradores crean una significativa sucesión de información que forman una retroalimentación consiente verificar alteraciones en las medidas determinadas (en el momento que han sido determinados de modo errado) o hacer el cambio de las reglas que mandan las tareas diarias.

F. Causas de un mal desempeño laboral

Hellriegel, Jackson, Slocum y Franklin (2009), en el momento que los grupos no se desempeñan como se presume que tienen que realizarlo, puede que sea por muchos motivos.

Las técnicas de grupo interno es lo primordial en lo que suelen especular los individuos como motivo primordial de un deficiente desempeño.

Los grupos eficaces y sus guías examinan si los procedimientos de equipos internos perjudiciales son los encargados del deficiente desempeño o no, pero no se quedan allí.

Los grupos no están en el vacío y sus procedimientos intrínsecos no se transforman de manera desierta.

El procedimiento exterior que resulta en el grupo asimismo puede ser el motivo de los dilemas de rendimiento de un grupo.

El método exterior de un grupo contiene las situaciones y las intervenciones del exterior que hay, precedentemente de que se constituya el grupo y luego de su formación.

Ciertas peculiaridades significativas del método exterior que se tienen que considerar son el diseño del grupo, la cultura, la elección de los integrantes del grupo, el adiestramiento del grupo y el método de premios.

G. Consideraciones en el desempeño laboral

Díaz (2010), delegar significa conferir una dignidad a una persona para que actúe o represente a otra con la facultad de hacerlo en su nombre. Cuando existe verdadera autoridad, la delegación es necesaria por la proposición que se deduce por la ilación entre el funcionario y el subalterno.

Sin la delegación no existiría la organización directiva pues dispondría de sólo un director en jefe.

Con la falta de presencia del ejecutivo principal en determinado momento y en ausencia de la delegación no habría divisiones o departamentos en la

organización, pues no serían necesarios, al haber sólo una persona con la autoridad de tomar sólo él, las decisiones, y tener la dirección de todas las funciones de la empresa. Por lo que es necesario para la buena marcha de la misma, la delegación, para evitar dificultades y para facilitar el trabajo.

Sólo se debe delegar en ocasiones específicas, en las que son urgentes las necesidades de delegar.

Sólo es preciso delegar cuando el superior no puede por trabajo sobrecargado hacer sus labores con detenimiento y tener responsabilidades que él no pueda atender.

Si bien delegar representa una solución, hay circunstancias en que es mejor no hacerlo. Específicamente en la disciplina, la moral, el control general, los asuntos de peligro, asuntos altamente técnicos y sobre todo asuntos reservados. Ya que la disciplina es la parte primordial en la empresa y en la médula del ejecutivo superior; se puede pedir que incremente la moral a alguien, pero no que la mantenga. Se debe tener presente que la responsabilidad es siempre del ejecutivo mayor, no se deben dar los asuntos de peligro a otra por salirse de ellos. Los asuntos técnicos están fuera del alcance de un subalterno; las cosas confidenciales, los datos de estricta reserva y los problemas personales de los trabajadores respectivamente, es mejor no delegarlos.

Un punto primordial de la organización en una empresa, es la delegación. Delegar es la cesión necesaria de autoridad por parte del superior que la delega, al delegado que adquiere dicha autoridad para determinada función.

Asimismo, se puede manifestar también, que delegar es otorgar a un subordinado la responsabilidad de tomar decisiones en representación de un superior. La coordinación es fundamental, pues el ejecutivo principal tiene la suprema autoridad, así como también la responsabilidad primera de la actividad inactividad de sus subordinados.

El ejecutivo principal al delegar, no renuncia a su autoridad, sino que la cede esperando que el subordinado rinda cuenta del resultado.

El principio de unidad se puede definir así:

El trabajador para efectuar sus tareas en forma eficiente y con responsabilidad por las labores que efectúa tiene que recibir las órdenes de un solo superior o jefe. La Unidad de Mando se encamina a quienes recepcionan las órdenes y no a quienes las emiten.

El cargo o puesto, así como la categoría son los fundamentos de la autoridad, no considerándose en ella las cualidades personales.

Es fundamental para la superioridad y el trabajador que la delegación de facultades sea adecuada para las responsabilidades. Las condiciones de la autoridad deben ser hechas de tal forma que no existan errores, fricciones o confusiones, con lo cual las empresas podrán trabajar en armonía y en orden.

El fundamento de mecanismo de superioridad considera elemental que sólo haya una fuente de autoridad, que disponga las órdenes. Pues esta conveniencia, evitará que un subalterno obedezca dos órdenes, las mismas que pueden ser contradictorias y traería como consecuencia el cimiento del desorden.

Para el trabajador que recibe órdenes, sólo hay una autoridad. La autoridad del que le ordena y de la cual debe acatar sus órdenes.

Otorgar responsabilidades sin delegar autoridad, es en realidad no delegar ninguna.

Cuando un funcionario no tiene autoridad, para hacer que sus órdenes se acaten carece de la obligación de rendir cuentas, pues ha sido privado de responsabilidad.

Cuando las órdenes son dadas por funcionarios o empleados que no tienen apoyo para decidir, estas órdenes pueden ser revocadas.

Las órdenes que se dictan indican autoridad, pero para lograrse se las deben comunicar a quienes deban de llevarlas a cabo.

El funcionario superior o jefe, tiene funciones de dirección. Asimismo, sus funciones incluyen la supervisión de determinados jefes que tienen diversas tareas que cumplir.

Las órdenes que implanta el superior a cada uno de ellos son distintas, pero sin embargo todas ellas deben armonizar con las acciones y planes del negocio. La

coordinación es imperativa y el ejecutivo principal tiene la autoridad máxima y por lo tanto la responsabilidad total de la actividad e inactividad de sus subordinados.

El trabajo que efectúan ellos, es un descargo de las responsabilidades, las mismas que regresan al funcionario superior en información que se le entrega por parte de los ordenados, por la obligación de comunicarle el cumplimiento de las órdenes impartidas. Con lo cual el círculo se cierra, sin que el funcionario superior en ningún momento, haya perdido su autoridad.

H. Mejorar el desempeño laboral

Snell y Bohlander (2013) mencionan que “en muchos casos la estimación proporcionara os fundamentos para descubrir las faltas en el desempeño laboral y proyectar maneras de optimizarlo”. Si no se llama la curiosidad del trabajador hacia aquellas faltas puede ser que continúe hasta convertirse más serias. En ciertas ocasiones los trabajadores de vil desempeño no entienden exactamente lo que se anhela de ellos. No obstante, en el momento que se explican sus compromisos, está en enfoque de emplear las medidas enmendadoras requeridas con la finalidad de perfeccionar el desempeño.

Caracterización de los fundamentos del desempeño improductivo. El desempeño es una tarea de muchos componentes, pero quizá logre disminuirse a tres cuestiones primordiales: aptitud, entusiasmo y contexto. Cada individuo cuenta con un modelo insuperable sobre fuerzas y extenuaciones que intervienen en el desempeño. Pero es posible que los trabajadores perspicaces con escasa motivación no cuenten con triunfo. Conjuntamente, otros elementos del contexto del centro laboral logran conmovier el desempeño de manera efectiva o perjudicial.

Se sugiere que el análisis del desempeño defectuosa del trabajador se oriente en estos tres componentes interactivo, la causa de que un trabajador no efectúe con los estándares de desempeño puede ser un problema de destrezas (conocimiento, aptitudes, competencia técnica), un dilema sobre esfuerzo (entusiasmo para hacer la labor) y ciertas dificultades en las situaciones de labor exterior cualquiera de las cuales puede que dañe al trabajador.

I. La administración del desempeño laboral

Chiavenato y Sapiro (2011) mencionan que la realización de la habilidad pende del cometido de laboral y aquella interviene en una gran medida en su ejecución de varias formas:

- La realización de la habilidad determinada las labores de la entidad:

la realización de la habilidad establece la retribución de bienes y las labores que debe ejecutar la entidad. La habilidad vale para instituir lo que es decisivo para la organización.

- La realización de la habilidad interviene en el esbozo organizacional:

En contexto, este tiene que valer a aquella, en otras palabras, que la distribución organizacional se encuentra funcionando gracias a la habilidad. Es decir, la distribución tiene que perseguir la habilidad. Las permutas importantes envuelven irreparablemente reformas, tanto de distribución organizacional como de realización de la habilidad.

- La realización de la habilidad interviene en los asuntos de dominio de la entidad y es al mismo tiempo intervenida por ellas:

La habilidad organizacional posee correspondencia con el dominio, la habilidad y los problemas entre los individuos y los equipos de la entidad. La relación entre habilidad y dominio se dice que es redonda, ya que es la medida en que un equipo se convierte más eficaz, además es capaz de intervenir en la realización de la habilidad.

- El vigor organizacional es determinado con frecuencia por las determinaciones acerca de las habilidades y la realización propia de la estrategia:

Las determinaciones acerca de la habilidad y su realización, en el grado propio, conjunto o sistemático, son mutuos y se mezclan para establecer qué tan efectiva será la empresa para llegar a sus metas generales. Una habilidad que posee una grandiosa viabilidad de triunfo logra fracasar si su realización ha sido deficientemente planeada, si los grupos no marchan conforme o si los individuos no se encuentran justamente dispuestos y ocasionados. De la misma manera, la empresa podría no ser efectiva, aun en el momento que tenga individuos causados y dispositivos fortalecidos, si hace la habilidad de manera impropia.

2.3. Definición de términos básicos

Liderazgo

Definen al liderazgo como el procedimiento el cual un individuo hace intervención sobre otros sujetos y estimulan, entusiasma y gobierna sus tareas con la finalidad de apoyar a conseguir los propósitos de un equipo o de una compañía (Mochón, Mochón, y Sáez, 2014, p. 428).

Desempeño laboral

Son las consecuencias sumadas de todos los ejercicios laborales internamente en una compañía (Robbins y Coulter, 2014, p. 403).

Estilo autocrático

Es una manera exagera de liderato transaccional, en el que los guías cuentan con el dominio ilimitado acerca de sus colaboradores o grupos (Acosta, 2011, p. 373).

Estilo democrático

El modo del guía demócrata o colaborativo se determina por la pregunta y la convicción a sus empleados alrededor de los ejercicios y determinaciones planteadas, y anima la colaboración de los mismos (Acosta, 2011, p. 373).

Estilo permisivo

Liderato permisible o liberalismo, aquel término francés quiere decir “déjalo ser” y es usada con la finalidad de representar guías que permiten a sus integrantes de grupo laborar por sí solos. Logra ser seguro si los guías supervisan aquello que se está consiguiendo y lo informan al grupo normalmente (Acosta, 2011, p. 373).

Motivación del trabajador

Es la cantidad de desempeño, que una persona pasa para conseguir lo establecido en un ejercicio (Snell y Bohlander, 2013, p. 383).

Ambiente de trabajo

El ambiente de trabajo es uno de los contrafuertes para el desempeño del empleado, este contexto de atenuar bienestar proporcione certeza, que no tenga muchas herramientas de inspección que haga factible un establecido movimiento interpretado como independencia (Snell y Bohlander, 2013, p. 383).

Capacidad del trabajador

Los trabajadores formados de este modo consiguen excelentes efectos y que tenga muchos beneficios con relación a la compañía y en el mismo trabajador (Snell y Bohlander, 2013, p. 383).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

El liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. El estilo autocrático influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021.
- b. El estilo democrático influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021.
- c. El estilo permisivo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores
LIDERAZGO	<i>Estilo autocrático</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Muestra seguridad de sí mismo. - Es impulsivo y dominante. - Fracasa y sigue persuadiendo con sus ideas. - Trata a los demás con dignidad y respeto. - Felicita e incentiva a los docentes y administrativos.

	<i>Capacidad del trabajador</i>	<ul style="list-style-type: none">- Leyes y regulaciones.- Habilidades técnicas.- Habilidades de solución de problemas.- Habilidades analíticas.
--	---------------------------------	---

Fuente: Snell y Bohlander (2013).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

De tipo básica porque “busca conocimientos para contrastarlo con la realidad para conocer los hechos que vienen sucediéndose” (Díaz et al., 2013).

Explicativo, “porque se busca conocer ciertos hechos que suceden de forma determinada, donde el propósito es determinar las causas de los fenómenos, para lo cual integran las diversas teorías que permiten explicar e interpretar los hechos” (INEGI, 2005, p. 23).

La investigación es de diseño no experimental. “Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio” (Hernández et al., 2014).

La tesis es de enfoque cuantitativo porque “usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos” (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo representada por 26 trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco.

3.2.2. Muestra

La población es de tamaño razonable para que la investigación lo tome en su totalidad, por ende, no fue necesario el cálculo.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son Liderazgo y Desempeño laboral. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.

El software a emplear fue el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados fueron presentados en tablas y figuras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo del liderazgo

Tabla 1

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del Estilo autocrático

	TDS		DS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Considera que el gerente muestra seguridad en sí mismo?	2	7.7%	7	26.9%	8	30.8%	3	11.5%	6	23.1%
2. ¿Considera que el gerente es impulsivo y dominante?	9	34.6%	3	11.5%	4	15.4%	7	26.9%	3	11.5%
3. ¿Considera que el gerente a pesar de los fracasos continua persistiendo con sus ideas?	9	34.6%	5	19.2%	3	11.5%	5	19.2%	4	15.4%
4. ¿Considera que el gerente tiene un trato digno y de respeto hacia usted?	5	19.2%	8	30.8%	7	26.9%	4	15.4%	2	7.7%
5. ¿El gerente felicita e incentiva a los trabajadores?	7	26.9%	6	23.1%	5	19.2%	2	7.7%	6	23.1%
6. ¿Considera que el gerente experimenta y toma riesgos en el trabajo?	7	26.9%	7	26.9%	3	11.5%	4	15.4%	5	19.2%

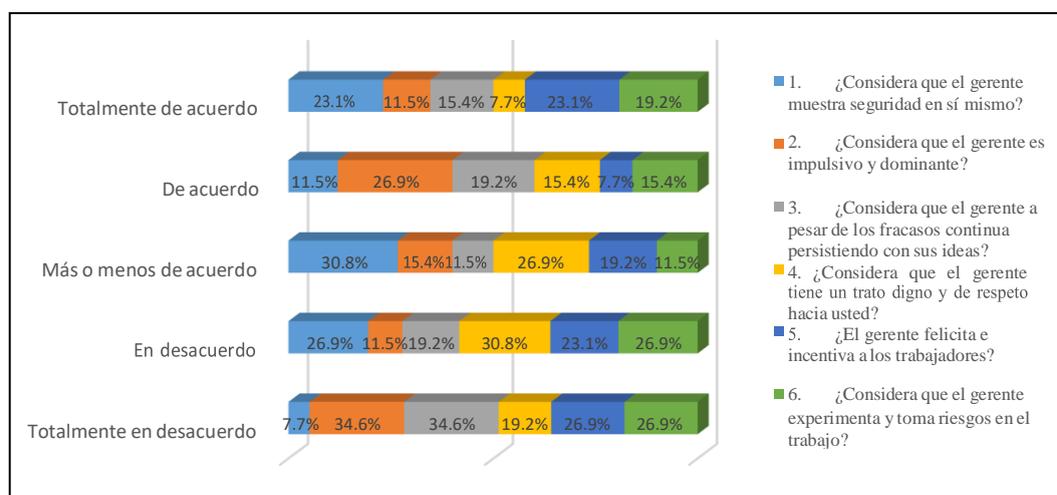


Figura 1. Estilo autocrático.

Se muestra en la Tabla 1 que en el estilo autocrático en mención a si considera que el gerente muestra seguridad en sí mismo el 34.6% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el 30.8% resaltó que está más o menos de acuerdo y el 34.6% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si considera que el gerente es impulsivo y dominante el 46.2% mencionó que está totalmente en desacuerdo y

en desacuerdo, el 15.4% manifestó que esta más o menos de acuerdo y el 38.5% acotó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si considera que el gerente a pesar de los fracasos continúa persistiendo con sus ideas el 53.8% evidenció está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 11.5% respondió que esta más o menos de acuerdo y el 34.6% acotó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Tabla 2
Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del Estilo democrático

	TDS		DS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. ¿Considera al gerente justo?	6	23.1%	6	23.1%	5	19.2%	5	19.2%	4	15.4%
8. ¿Considera al gerente entusiasta y con mente abierta?	11	42.3%	2	7.7%	4	15.4%	7	26.9%	2	7.7%
9. ¿El gerente actúa y apoya a sus subordinados?	8	30.8%	5	19.2%	3	11.5%	6	23.1%	4	15.4%
10. ¿El gerente involucra a otros en la planificación de acciones?	7	26.9%	9	34.6%	7	26.9%	1	3.8%	2	7.7%
11. ¿El gerente lo impulsa a identificarse con las metas de la empresa?	7	26.9%	4	15.4%	4	15.4%	4	15.4%	7	26.9%
12. ¿El gerente motiva a sus subordinados para el desarrollo de las relaciones corporativas?	7	26.9%	7	26.9%	3	11.5%	5	19.2%	4	15.4%

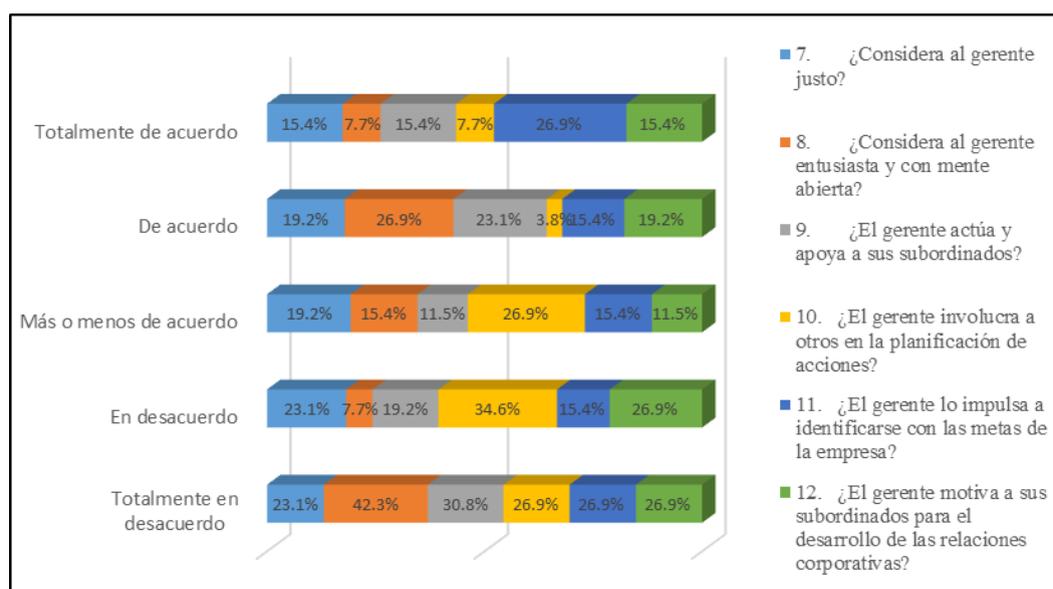


Figura 2. Estilo democrático.

Se muestra en la Tabla 3 que en el estilo democrático en mención a si considera al gerente justo el 46.2% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el 19.2% resaltó que está más o menos de acuerdo y el 34.6% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si considera al gerente entusiasta y con mente abierta el 50% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 15.4% manifestó

que esta más o menos de acuerdo y el 34.6% acotó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si el gerente actúa y apoya a sus subordinados el 50% evidenció está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 11.5% respondió que está más o menos de acuerdo y el 38.5% acotó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Tabla 3
Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del Estilo permisivo

	TDS		DS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13. ¿El gerente carece de firmeza en sus convicciones?	8	30.8%	5	19.2%	3	11.5%	6	23.1%	4	15.4%
14. ¿Considera que el gerente es inseguro y busca ayuda en otras personas?	7	26.9%	4	15.4%	6	23.1%	7	26.9%	2	7.7%
15. ¿Considera que el gerente valora las opiniones de los demás?	6	23.1%	8	30.8%	6	23.1%	5	19.2%	1	3.8%
16. ¿El gerente delega su cargo en ciertas ocasiones?	7	26.9%	10	38.5%	7	26.9%	2	7.7%	0	0.0%
17. ¿El gerente reconoce la capacidad de otros?	4	15.4%	4	15.4%	8	30.8%	2	7.7%	8	30.8%
18. ¿Considera que el gerente toma riesgos para lograr los objetivos trazados?	6	23.1%	8	30.8%	2	7.7%	3	11.5%	7	26.9%

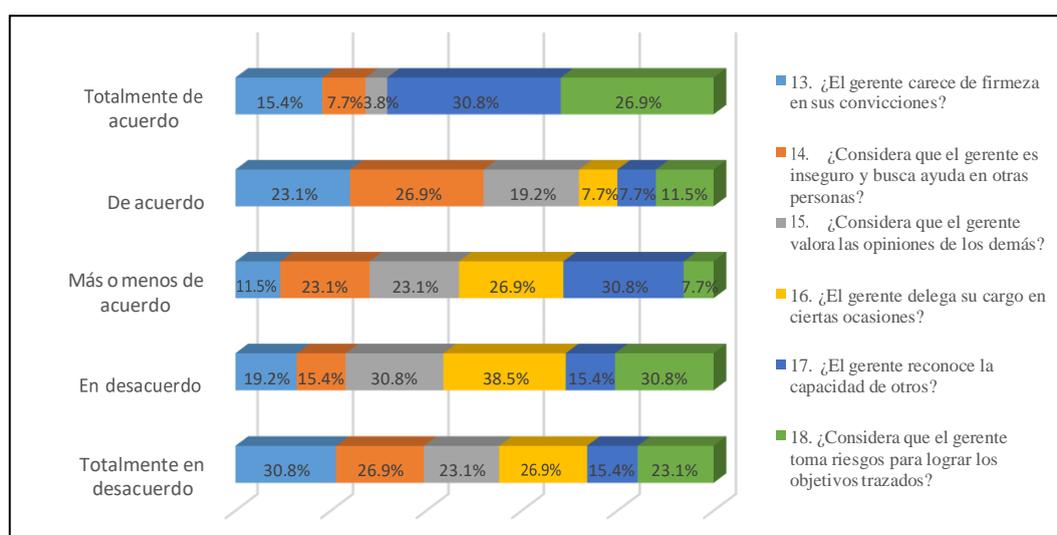


Figura 3. Estilo permisivo.

Se muestra en la Tabla 3 que en el estilo permisivo en mención a si el gerente carece de firmeza en sus convicciones el 50% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el 11.5% resaltó que está más o menos de acuerdo y el 38.5% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si considera que el gerente es inseguro y busca ayuda en otras personas el 42.3% mencionó que está totalmente

en desacuerdo y en desacuerdo, el 23.1% manifestó que esta más o menos de acuerdo y el 34.6% acotó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si considera que el gerente valora las opiniones de los demás el 53.8% evidenció está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 23.1% respondió que está más o menos de acuerdo y el 23.1% acotó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo.

B. Análisis descriptivo del desempeño laboral

Tabla 4

Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la motivación del trabajador

	TDS		DS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
19. ¿Considera que los objetivos y metas de la entidad están alineadas a las suyas?	7	26.9%	5	19.2%	5	19.2%	6	23.1%	3	11.5%
20. ¿Es capaz de dominar su carácter?	4	15.4%	7	26.9%	6	23.1%	5	19.2%	4	15.4%
21. ¿Considera que el logro o fracaso de sus funciones están sujetas a la entidad?	5	19.2%	6	23.1%	3	11.5%	5	19.2%	7	26.9%
22. ¿Se considera capaz de cumplir con los objetivos que le proponen?	6	23.1%	4	15.4%	3	11.5%	4	15.4%	9	34.6%

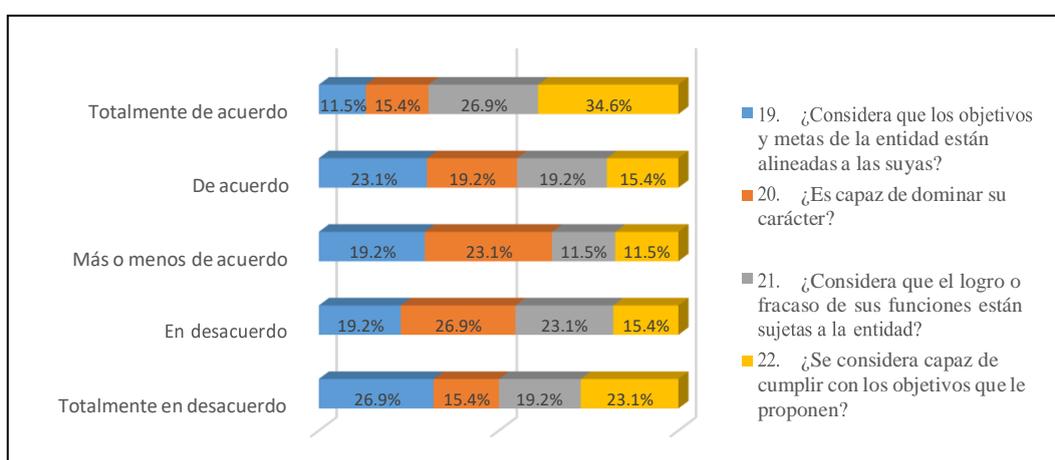


Figura 4. Motivación del trabajo.

Se muestra en la Tabla 4 que en la motivación del trabajador en mención a si considera que los objetivos y metas de la entidad están alineadas a las suyas el 46.2% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el 19.2% resaltó que está más o menos de acuerdo y el 34.6% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si es capaz de dominar su carácter el 42.3% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 23.1% manifestó que esta más o menos de acuerdo y el 34.6% acotó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si

considera que el logro o fracaso de sus funciones están sujetas a la entidad el 42.3% evidenció está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 11.5% respondió que está más o menos de acuerdo y el 46.5% acotó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Tabla 5
Resultado de las frecuencias absolutas y relativas del ambiente del trabajo

	TDS		DS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
23. ¿Cuenta con los equipos y materiales necesarios en su área de trabajo?	2	7.7%	8	30.8%	5	19.2%	7	26.9%	4	15.4%
24. ¿Tiene claridad en las actividades, funciones y objetivos en su puesto laboral?	7	26.9%	5	19.2%	4	15.4%	6	23.1%	4	15.4%
25. ¿Considera que su salario va de acuerdo a su desempeño?	8	30.8%	6	23.1%	6	23.1%	3	11.5%	3	11.5%
26. ¿Se muestra siempre obediente de las reglas y políticas impuestas por la empresa?	6	23.1%	6	23.1%	7	26.9%	2	7.7%	5	19.2%
27. ¿La administración lo apoya en todo momento?	11	42.3%	3	11.5%	1	3.8%	1	3.8%	10	38.5%
28. ¿Las leyes y regulaciones de la institución ayudan a la concepción de buen entorno laboral?	3	11.5%	8	30.8%	5	19.2%	5	19.2%	5	19.2%

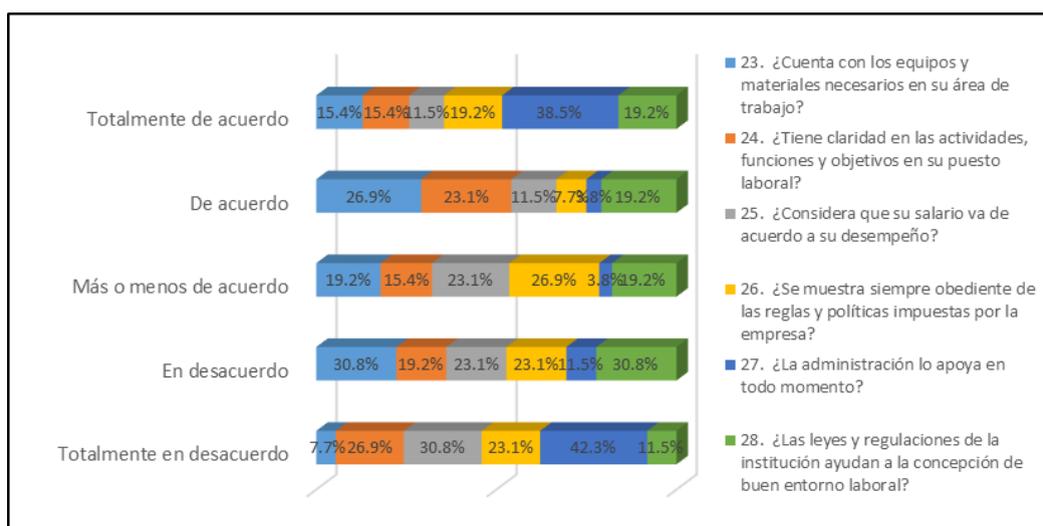


Figura 5. Ambiente de trabajo.

Se muestra en la Tabla 5 que en el ambiente de trabajo en mención a si cuenta con los equipos y materiales necesarios en su área de trabajo el 38.5% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el 19.2% resaltó que está más o menos de acuerdo y el 42.3% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si tiene claridad en las actividades, funciones y objetivos en su puesto laboral el 46.2% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 15.4% manifestó que esta

más o menos de acuerdo y el 38.5% acotó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si considera que considera que su salario va de acuerdo a su desempeño el 53.8% evidenció está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 23.1% respondió que está más o menos de acuerdo y el 23.1% acotó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Tabla 5
Resultado de las frecuencias absolutas y relativas de la capacidad del trabajador

	TDS		DS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
29. ¿Considera que tiene las habilidades técnicas necesarias para desempeñar eficientemente sus funciones?	6	23.1%	1	3.8%	9	34.6%	7	26.9%	3	11.5%
30. ¿Encuentra las soluciones a los problemas que se presentan en su trabajo?	3	11.5%	4	15.4%	8	30.8%	5	19.2%	6	23.1%
31. ¿Trata de analizar las situaciones que se presentan para tener mejores decisiones?	5	19.2%	3	11.5%	5	19.2%	8	30.8%	5	19.2%

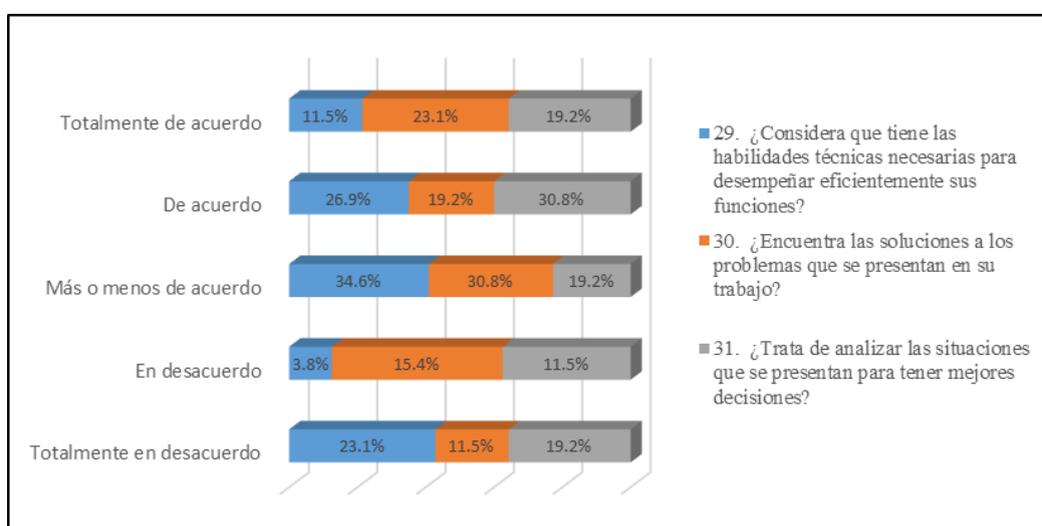


Figura 6. Capacidad del trabajador.

Se muestra en la Tabla 6 que en la capacidad del trabajador en mención a si considera que tiene las habilidades técnicas necesarias para desempeñar eficientemente sus funciones el 26.9% indicó que está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el 34.6% resaltó que está más o menos de acuerdo y el 38.5% determinó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si encuentra las soluciones a los problemas que se presentan en su trabajo el 26.9% mencionó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el

30.8% manifestó que esta más o menos de acuerdo y el 42.3% acotó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

C. Prueba de normalidad

Se muestra en la Tabla 7 que los resultados obtenidos en la Prueba de normalidad mediante el estadístico de Shapiro – Wilk correspondiente a una muestra menor a 50 casos, presentan un nivel de significancia mayores a 0,05, por lo que la verificación de las hipótesis se debe utilizar la Prueba de R de Pearson.

Tabla 7
Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.949	26	0.222
Estilo autocrático	0.972	26	0.668
Estilo democrático	0.960	26	0.401
Estilo permisivo	0.943	26	0.158
Desempeño laboral	0.926	26	0.061

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 8

Prueba de Pearson entre liderazgo y desempeño laboral

		Liderazgo	Desempeño laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,686**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	26	26
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,686**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	26	26

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

Se muestra en la Tabla 8 que el liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021. Se comprueba mediante el método estadístico correspondiente a la Prueba de Pearson con un valor 0.686 ubicándolo en un grado positivo moderado.

Hipótesis específica 1

Tabla 9

Prueba de Pearson entre estilo autocrático y desempeño laboral

		Estilo autocrático	Desempeño laboral
Estilo autocrático	Correlación de Pearson	1	,674**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	26	26
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,674**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	26	26

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

Se muestra en la Tabla 9 que el estilo autocrático influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021. Se comprueba mediante el método estadístico correspondiente a la Prueba de Pearson con un valor 0.674 ubicándolo en un grado positivo moderado.

Hipotesis especifica 2

Tabla 10

Prueba de Pearson entre estilo democrático y desempeño laboral

		Estilo democrático	Desempeño laboral
Estilo democrático	Correlación de Pearson	1	,572**
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	26	26
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,572**	1
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	26	26

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

Se muestra en la Tabla 10 que El estilo democrático influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021. Se comprueba mediante el método estadístico correspondiente a la Prueba de Pearson con un valor 0.572 ubicándolo en un grado positivo moderado

Hipotesis especifica 3

Tabla 11

Prueba de Pearson entre estilo permisivo y desempeño laboral

		Estilo permisivo	Desempeño laboral
Estilo permisivo	Correlación de Pearson	1	,646**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	26	26
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,646**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	26	26

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

Se muestra en la Tabla 11 que el estilo permisivo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021. Se comprueba mediante el método estadístico correspondiente a la Prueba de Pearson con un valor 0.646 ubicándolo en un grado positivo moderado.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Se tuvo como propósito general determinar de qué modo el liderazgo interviene en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021. Se comprueba mediante el método estadístico correspondiente a la Prueba de Pearson con un valor 0.686 ubicándolo en un grado positivo moderado. En tal sentido, bajo el contexto internacional uno de ellos es Ecuador, Navarrete (2018) donde señala que esto sucede debido a la escasez de instrucción del trabajador, del mismo modo como la no estimación e inspección interno de la labor en distintas compañías empresariales, traslada consigo el desaliento del empleado, decrecimiento en los grados de producción. En el caso del liderazgo, Ortiz (2017) indica que las acciones del liderazgo pueden generar un clima laboral beneficioso o no. Ciertos líderes carecen de habilidades que empujen a su equipo al trabajo cotidiano provocando la baja productividad. Asimismo, este escenario asimismo se viene generando en el territorio peruano puesto que, según señala Espinoza (2016), hoy en día son escasas las compañías que se encuentran tomando mayor consideración del nivel de la administración del bien humanitario y su signo en los efectos, como son el desempeño y el lucro de los propósitos de la compañía. Con respecto al liderazgo, Peña (2020) recalca que los gerentes actuales presentan características negativas al momento de realizar mucha coacción, proporcionar juicios a la labor ejecutada, una inspección excesiva al trabajador, sin dejar que estos hagan sus funciones correctamente lo que sobrelleva al rompimiento de un clima de familiaridad impidiendo buenos resultados.

Se tuvo como primer propósito específico establecer de qué modo el estilo autócrata interviene en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021. Se comprueba mediante el método estadístico correspondiente a la Prueba de Pearson con un valor 0.674 situándolo en un nivel positivo moderado y un grado de importancia de 0.00. La teoría indica que el liderazgo autocrático según Acosta (2011) indica que es un modo excesivo de liderato transaccional, en el que los dirigentes tienen el dominio

independiente acerca de sus colaboradores o grupos. Los integrantes del equipocuentan con una mínima pertinencia de brindar recomendaciones, inclusive si aquellason para la mejora del grupo o de la compañía. Varios individuos se aprecian disgustados al ser tratados de este modo. Seguido el liderato autócrata tiene elevados grados de ausentismo y alternancia de los colaboradores. Para ciertas labores y compromisos sin apreciación, el modo autócrata logra ser seguro, ya que las preeminencias de la inspección prevalecen los inconvenientes. Asimismo, con base a la indagación de nivel descriptivo correlacional de Bustamante (2017) realizó la tesis de licenciatura titulada “Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco – Agencia Jauja el 2016 – 2017”, la cual sus resultados en relación en la variable liderazgo en su dimensión liderazgo autoritario el 20% de la muestra declaranExcesivo el liderazgo autoritario. En la dimensión liderazgo democrático el 36,6% dela muestra declaran que es deficiente. Y con relación a la variable desempeño laboral el 6,6% de la muestra declaran deficiente el desempeño ySe concluye que el liderazgo interviene de una forma moderada en el desempeño laboral.

Se tuvo como segundo propósito específico establecer de qué modo el estilo democrático interviene en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021. Se comprueba mediante el método estadístico correspondiente a la Prueba de Pearson con un valor 0.572 situándolo en un nivel positivo moderado y un grado de importancia de 0.002. Bajo este contexto, Mochón, Mochón y Sáez (2014) mencionan que el liderazgo dentro de las organizaciones no aparece de la nada, como pasa en ciertas circunstancias de la vida, como en el caso del seno de un equipo de futbol. El liderazgo en las organizaciones a menudo es sobre el fruto de algo, entre los diferentes elementos, de la experiencia del trabajo que comienza en la carrera universitaria. La categoría del liderazgo en una organización radica del mismo enfoque que se propone la organización. Efectivamente, un equipo de personas no son una empresa en tanto sus esfuerzos no sean direccionadas o lideradas de cierta forma hacia el logro un objetivo. Cualquier que fuese la manera de adoptar el sistema de dirección de una empresa ha de hacer ciertas ocupaciones que regularmente son asignadas ocupaciones directivas. Estas ocupaciones constituyen una labor esencial que se proporciona en todas las empresas. La tarea directiva es la encargada de que todo marche excelentemente, aquello es, su objetivo reside en avalar la perfecta función de la compañía. Asimismo,

Macías (2015) en su investigación de maestría con título “Estilos de liderazgo y la relación con el clima organizacional de los empleados de SERLI.”, la cual resultados reflejan tres estilos de liderazgo predominantes en las SERLI, entre los cuales tenemos: el estilo autoritario (6.1), estilo equilibrado (5.5) y el estilo participativo (9.9). Se concluye que los modos de liderazgo preponderantes en SERLI son el dictador, el imparcial y el colaborativo.

Se tuvo como tercer propósito específico establecer de qué modo el estilo permisivo interviene en el desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021. Se comprueba mediante el método estadístico correspondiente a la Prueba de Pearson con un valor 0.646 situándolo en un nivel positivo moderado y un grado de importancia de 0.00. Bajo este contexto, La escasez de destreza de un individuo puede privar un excelente desempeño por muchos motivos. Es posible que la destreza haya sido estimada de modo inadecuado mediante el transcurso de elección antepuesto a la contratación, que las exigencias sistemáticas de una ocupación se hayan desarrollado de modo fundamental, o que un individuo que se desempeñaba excelentemente en una ocupación haya progresado a una ocupación de grado más elevado que es muy solicitado, conjuntamente, es posible que el apoyo de recursos materiales y humanitarios se haya reducido por motivo de los recortes de supuesto organizacional. Una vez que el empleado ha hallado que la escasez de destreza es el motivo primordial del desempeño defectuoso de un empleado, se tiene que proyectar una entrevista sobre examen del desempeño con la finalidad de examinar aquellas elecciones, iniciando con el reaprovisionamiento y la preparación. A menos que el empleado cuenta con una certeza angustiada de que el problema reside en la escasez de capacidad, sería sensato conjeturar un comienzo que es debido a la escasez de bienes o instrucción. Aquello genera el beneficio de la incertidumbre y minimiza la posible reacción defensiva para un análisis de aptitud inconveniente. Esta orientación de manejo de dilemas sobre destreza se irradia los semblantes más retadores de la gerencia es apoyar a los empleados a reconocer que no eternamente es probable optimizar y programar la labor. Asimismo, Paz (2015) en su tesis de maestría titulada “Estilo de liderazgo y toma de decisiones de líderes comunitarias interesadas en participar políticamente en Colombia”, la cual concluyó en que al correlacionar modos de liderazgo con modo de elección de determinaciones se consiguió que liderazgo transformacional correlacionó

elocuentemente con modo de determinaciones racional, intuitivo y dependiente. El liderazgo transaccional con modo de elección de determinaciones dependiente y evitativo y el modo de no liderazgo con elección de determinaciones espontáneo, evitativo.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- El estilo autocrático influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021. Se comprueba mediante el método estadístico correspondiente a la Prueba de Pearson con un valor 0.674 ubicándolo en un grado positivo moderado. Esto implica que, si la organización actualiza los conocimientos de sus líderes mediante capacitaciones de como motivar al personal, el manejo de la comunicación efectiva y como trabajar en equipo será mayor el desempeño al logro de sus funciones alineadas a la entidad.
- El estilo democrático influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021. Se comprueba mediante el método estadístico correspondiente a la Prueba de Pearson con un valor 0.572 ubicándolo en un grado positivo moderado. Esto implica que si la organización proporciona más estímulo y participación en la toma de decisiones a sus colaboradores con el fin que el líder desarrolle lazos de confianza con el personal será mayor la motivación y compromiso con las actividades cotidianas que realizan el personal en la entidad bancaria.
- El estilo permisivo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias Pasco, 2021. Se comprueba mediante el método estadístico correspondiente a la Prueba de Pearson con un valor 0.646 ubicándolo en un grado positivo moderado. Esto implica que si la organización impulsa un ambiente eficaz con las condiciones necesarias para que sus líderes desarrollen un adecuado control emocional e interpersonal será mayor la efectividad para resolver los problemas que se presentan en su trabajo.

Por lo tanto

- El liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo S.A., Agencias

Pasco, 2021. Se comprueba mediante el método estadístico correspondiente a la Prueba de Pearson con un valor 0.686 ubicándolo en un grado positivo moderado.

6.2. Recomendaciones

- Actualizar los conocimientos de sus líderes mediante capacitaciones de como motivar al personal, el manejo de la comunicación efectiva y como trabajar en equipo con el fin de alcanzar con el desempeño de los trabajadores al logro de sus funciones alineadas a la entidad.
- Proporcionar más estímulo y participación en la toma de decisiones a sus colaboradores con el fin que el líder desarrolle lazos de confianza con el personal y así incrementar la motivación y compromiso con las actividades cotidianas que realizan en la entidad bancaria.
- Impulsar un ambiente eficaz con las condiciones necesarias para que sus líderes desarrollen un adecuado control emocional e interpersonal y así aumentar la efectividad al momento de resolver los problemas que se presentan en su trabajo.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Acosta, J. (2011). *Dirigir liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones* (4 ed.). Madrid: ESIC.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2011). *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones* (2 ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Daft, R. y Marcic, D. (2010). *Introducción a la administración*. México D.F.: Cengage Learning.
- Díaz, C. (2010). *Administración*. Lima: San Marcos.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Hellriegel, D., Jackson, S., Slocum, J. y Franklin, J. (2009). *Administración . Un enfoque basado en competencias* (12 ed.). Mexico D.F.: Cengage learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). *Elementos de la Administración*. (8 ed.). Mexico D.F.: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Un perspectiva global y empresarial* (14 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Lussier, R. y Achua, C. (2011). *Liderazgo* (4 ed.). México: Cengage Learning.
- Mochón, F., Mochón, M. y Sáez, M. (2014). *Administración. Enfoque por competencias en Casos Latinoamericanos*. México D.F.: Alfaomega.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson Educación.
- Snell, S. y Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos* (16 ed.). México: Cengage Learning.

Werther, W. y Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano* (7 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

Whetten , D. y Cameron , K. (2011). *Desarrollo de las habilidades directivas* (8 ed.). México : Pearson .

7.2. Fuentes electrónicas

Bustamante, Y. (2017). *Liderazgo y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Mibanco – Agencia Jauja el 2016 – 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes, Huancayo. Recuperado el 08 de noviembre de 2021, de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/613/tesis%20e n%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza, K. (2016). *Selección de personal y desempeño laboral desde la perspectiva de los asesores de negocios de Mi banco, la Victoria, 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 08 de noviembre de 2021, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8940>

Macías, Z. (2015). *Estilos de liderazgo y la relación con el clima organizacional de los empleados de SERLI*. Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 08 de noviembre de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13132/1/TESIS%202%20SERLI %20FINALpARAIMPRIMIR%20octubre-12-2015final.pdf>

Meza, M. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A.* Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 08 de noviembre de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15875/1/T-UCSG- POS-MAE-325.pdf>

Navarrete, M. (2018). *La capacitación del personal y el desempeño laboral*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 08 de noviembre de 2021, de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH .pdf>

- Ortiz, A. (2017). *Factores de liderazgo transformacional que impactan en el clima organizacional de la corporación Batuta Risalda*. Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira, Pereria. Recuperado el 08 de noviembre de 2021, de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/8236/6584092077.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paz, M. (2015). *Estilo de liderazgo y toma de decisiones de líderes comunitarias interesadas en participar políticamente en Colombia*. Tesis de maestría, Universidad del Rosario. Recuperado el 08 de noviembre de 2021, de [https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/18316/PazVillamizar-Mar% c3% adaGabriela-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/18316/PazVillamizar-Mar%c3%adaGabriela-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peña, N. (2020). *Clima organizacional y liderazgo en la entidad financiera Mi Banco S.A. Huancayo 2017*. Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes, Huancayo. Recuperado el 01 de setiembre de 2021, de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1673/T037_42307770_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Román, D. (2016). *Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional en el área de procesos operativos del Banco de Crédito del Perú - sucursal Piura. 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura, Piura. Recuperado el 08 de noviembre de 2021, de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1199/ADM-ROM-MEN-16.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yamakawa, Y. (2018). *Estilo de liderazgo de los gerentes, en el desempeño laboral de los colaborados del Banco de la Nación Lima - 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 08 de noviembre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19326/Yamakawa_SYJ.pdf?sequence=6&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

a. Género

Masculino	
Femenino	

I. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Más o menos de acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

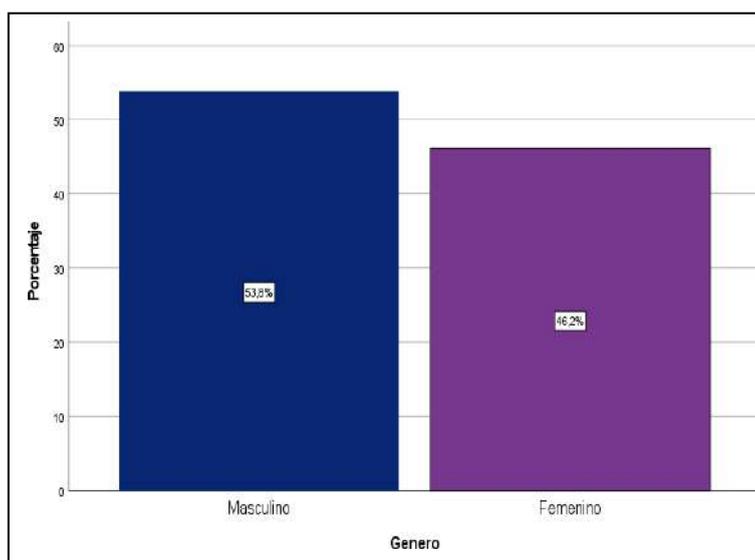
ITEM	1	2	3	4	5
LIDERAZGO					
DIMENSIÓN 01					
1. ¿Considera que el gerente muestra seguridad en sí mismo?					
2. ¿Considera que el gerente es impulsivo y dominante?					
3. ¿Considera que el gerente a pesar de los fracasos continua persistiendo con sus ideas?					
4. ¿Considera que el gerente tiene un trato digno y de respeto hacia usted?					
5. ¿El gerente felicita e incentiva a los trabajadores?					
6. ¿Considera que el gerente experimenta y toma riesgos en el trabajo?					
DIMENSIÓN 02					
7. ¿Considera al gerente justo?					
8. ¿Considera al gerente entusiasta y con mente abierta?					
9. ¿El gerente actúa y apoya a sus subordinados?					

10. ¿El gerente involucra a otros en la planificación de acciones?					
11. ¿El gerente lo impulsa a identificarse con las metas de la empresa?					
12. ¿El gerente motiva a sus subordinados para el desarrollo de las relaciones corporativas?					
DIMENSIÓN 03					
13. ¿El gerente carece de firmeza en sus convicciones?					
14. ¿Considera que el gerente es inseguro y busca ayuda en otras personas?					
15. ¿Considera que el gerente valora las opiniones de los demás?					
16. ¿El gerente delega su cargo en ciertas ocasiones?					
17. ¿El gerente reconoce la capacidad de otros?					
18. ¿Considera que el gerente toma riesgos para lograr los objetivos trazados?					
DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN 01					
19. ¿Considera que los objetivos y metas de la entidad están alineadas a las suyas?					
20. ¿Es capaz de dominar su carácter?					
21. ¿Considera que el logro o fracaso de sus funciones están sujetas a la entidad?					
22. ¿Se considera capaz de cumplir con los objetivos que le proponen?					
DIMENSIÓN 02					
23. ¿Cuenta con los equipos y materiales necesarios en su área de trabajo?					
24. ¿Tiene claridad en las actividades, funciones y objetivos en su puesto laboral?					
25. ¿Considera que su salario va de acuerdo a su desempeño?					
26. ¿Se muestra siempre obediente de las reglas y políticas impuestas por la empresa?					
27. ¿La administración lo apoya en todo momento?					
28. ¿Las leyes y regulaciones de la institución ayudan a la concepción de buen entorno laboral?					
DIMENSIÓN 03					
29. ¿Considera que tiene las habilidades técnicas necesarias para desempeñar eficientemente sus funciones?					
30. ¿Encuentra las soluciones a los problemas que se presentan en su trabajo?					
31. ¿Trata de analizar las situaciones que se presentan para tener mejores decisiones?					

Fuente: Elaboración propia en base a Acosta (2011) y, Snell y Bohlander (2013).

ANEXO N°02 – DATOS GENERALESTabla
Género

		f	%
Válido	Masculino	14	53.8
	Femenino	12	46.2
	Total	26	100.0

*Figura. Género.*

Se muestra en la Tabla que el 53.8% corresponde al género masculino y el 46.2% corresponde al género femenino.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DEL LIDERAZGO

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.723
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	295.529
	gl	153
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.715
p2	1.000	0.802
p3	1.000	0.794
p4	1.000	0.744
p5	1.000	0.820
p6	1.000	0.795
p7	1.000	0.645
p8	1.000	0.588
p9	1.000	0.684
p10	1.000	0.731
p11	1.000	0.848
p12	1.000	0.578
p13	1.000	0.886
p14	1.000	0.844
p15	1.000	0.759
p16	1.000	0.788
p17	1.000	0.786
p18	1.000	0.790
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DEL DESEMPEÑO LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.757
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	130.114
	gl	78
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p2	1.000	0.539
p3	1.000	0.678
p4	1.000	0.640
p5	1.000	0.765
p6	1.000	0.758
p7	1.000	0.775
p8	1.000	0.504
p9	1.000	0.835
p10	1.000	0.618
p11	1.000	0.611
p12	1.000	0.822
p13	1.000	0.773
p14	1.000	0.669
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DEL LIDERAZGO

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.932	18

CONFIABILIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.864	13

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Género	LIDERAZGO	Estilo autocrático	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Estilo democrático	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Estilo permisivo	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	58	26	5	5	5	5	5	1	16	1	4	4	3	3	1	16	4	1	4	2	3	2
1	48	15	3	2	4	2	2	2	17	5	2	1	1	4	4	16	1	3	3	2	2	5
1	58	19	5	4	4	3	1	2	19	1	2	5	4	3	4	20	5	3	3	1	3	5
1	42	15	1	3	1	3	2	5	12	1	1	5	1	1	3	15	5	1	4	1	2	2
1	54	16	3	1	2	4	1	5	17	3	1	3	5	4	1	21	3	3	3	4	3	5
1	50	16	3	1	3	4	3	2	14	2	1	5	2	2	2	20	5	5	4	2	3	1
1	55	19	5	5	5	2	1	1	18	1	5	4	2	4	2	18	4	1	1	2	5	5
1	49	16	2	1	5	1	3	4	15	3	1	4	2	1	4	18	4	4	1	2	5	2
1	42	14	2	4	2	1	4	1	14	2	4	2	1	4	1	14	2	4	2	1	4	1
2	45	15	1	4	1	1	3	5	15	1	4	1	1	3	5	15	1	4	1	1	3	5
2	33	11	2	1	2	3	2	1	11	2	1	2	3	2	1	11	2	1	2	3	2	1
2	59	21	5	3	1	3	5	4	21	5	3	1	3	5	4	17	1	2	2	4	4	4
1	40	13	3	2	3	2	1	2	13	4	1	4	1	1	2	14	4	1	2	2	3	2
2	56	19	4	4	1	3	4	3	19	3	4	2	3	5	2	18	2	4	2	3	5	2
2	59	20	3	4	4	4	3	2	20	4	4	3	2	5	2	19	3	4	3	2	5	2
2	24	8	2	2	1	1	1	1	8	1	3	1	1	1	1	8	1	3	1	1	1	1
2	64	21	3	3	5	4	2	4	21	4	3	5	3	1	5	22	5	3	5	3	1	5
2	47	16	4	1	2	3	5	1	16	4	1	2	3	5	1	15	2	2	2	3	5	1
1	47	15	3	1	4	3	3	1	15	3	1	4	3	3	1	17	4	2	4	3	3	1
1	50	16	2	4	3	1	2	4	16	2	4	3	1	2	4	18	3	4	3	1	3	4
1	60	20	2	5	1	2	5	5	20	2	5	1	2	5	5	20	1	5	1	3	5	5
1	32	12	4	1	2	2	1	2	12	4	1	2	2	1	2	8	2	1	1	1	1	2
2	35	12	2	1	1	5	1	2	12	2	1	1	5	1	2	11	1	1	3	3	1	2
2	54	19	5	3	1	2	5	3	19	5	3	1	2	5	3	16	1	3	2	2	5	3
2	48	17	5	4	1	2	2	3	17	5	4	1	2	2	3	14	1	4	2	2	2	3
2	61	20	3	1	4	2	5	5	20	3	1	4	2	5	5	21	4	2	4	2	5	4

DESEMPEÑO LABORAL	Motivación del trabajador	p19	p20	p21	p22	Ambiente de trabajo	p23	p24	p25	p26	p27	p28	Capacidad del trabajador	p29	p30	p31
46	16	5	4	5	2	19	2	5	2	3	5	2	11	1	5	5
46	14	4	5	4	1	18	2	4	3	5	1	3	14	5	5	4
38	14	2	4	5	3	13	4	2	1	1	1	4	11	3	3	5
39	14	3	2	4	5	18	4	2	2	4	1	5	7	1	2	4
34	13	3	3	5	2	14	2	1	3	4	1	3	7	2	4	1
43	14	3	2	4	5	19	2	5	1	1	5	5	10	5	1	4
44	12	2	1	5	4	21	5	4	2	5	1	4	11	3	5	3
46	13	4	4	1	4	19	1	5	5	1	4	3	14	5	5	4
37	7	1	4	1	1	22	3	2	5	5	5	2	8	4	3	1
37	11	3	1	2	5	16	2	2	3	5	2	2	10	4	4	2
36	11	1	2	5	3	16	3	2	3	3	1	4	9	1	3	5
46	15	4	2	5	4	21	5	3	1	3	5	4	10	3	4	3
35	13	1	5	2	5	13	4	1	4	1	1	2	9	4	4	1
37	6	1	1	3	1	19	3	4	2	3	5	2	12	4	5	3
35	10	5	1	3	1	20	4	4	3	2	5	2	5	3	1	1
29	14	2	3	4	5	8	1	3	1	1	1	1	7	1	2	4
47	15	4	5	1	5	21	4	3	5	3	1	5	11	4	4	3
39	12	3	3	3	3	16	4	1	2	3	5	1	11	3	3	5
36	15	5	4	1	5	15	3	1	4	3	3	1	6	1	2	3
37	13	4	2	2	5	16	2	4	3	1	2	4	8	1	3	4
44	14	1	3	5	5	20	2	5	1	2	5	5	10	3	3	4
29	6	1	2	1	2	12	4	1	2	2	1	2	11	4	2	5
28	9	2	3	2	2	12	2	1	1	5	1	2	7	3	3	1
36	11	4	2	4	1	19	5	3	1	2	5	3	6	3	1	2
35	9	1	5	2	1	17	5	4	1	2	2	3	9	4	3	2
43	11	2	3	2	4	20	3	1	4	2	5	5	12	3	5	4