



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

EL ESTILO DE LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL DE CHANCAY EN EL
AÑO 2016

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

PRESENTADO POR:
BACH. YACHACHIN CORSINO, MARTHA LISETH

ASESOR:
Dr. MIGUEL ANGEL LUNA NEYRA

HUACHO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a mi madre por ser mi mayor motivación y apoyo, y a mi padre que desde el cielo guía mis pasos y me acompaña en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme vida y a mis padres por apoyarme a lo largo de todo este proceso de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	11
1.2. Formulación del Problema	12
1.2.1. Problema General.....	12
1.2.2. Problemas Específicos	12
1.3. Objetivos de la Investigación	12
1.3.1. Objetivo General	12
1.3.2. Objetivos Específicos	12
1.4. Justificación de la Investigación	13
1.5. Justificación de la Investigación	13
1.6. Viabilidad de la Investigación	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación.....	15
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	15
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	18
2.2. Bases teóricas.....	21
2.2.1. Estilos de Liderazgo	21
2.2.2. Desempeño Laboral	37
2.3. Definiciones conceptuales	44
2.4. Formulación de hipótesis	48
2.4.1. Hipótesis general.....	48
2.4.2. Hipótesis específicas	48
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1. Diseño de la investigación.....	49
3.1.1. Tipo	49
3.1.2. Enfoque	49

3.2. Población y muestra.....	49
3.2.1. Población.....	49
3.2.2. Muestra.....	50
3.3. Operacionalización de las variables.....	51
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
3.4.1. Técnicas.....	51
3.4.2. Descripción Instrumentos.....	51
3.5. Técnicas para el procesamiento de información.....	52
3.5.1. Nivel de fiabilidad del instrumento.....	52
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	
4.1. Resultados.....	54
4.1.1. Resultados de variable estilos de Liderazgo.....	54
4.1.2. Descripción de Resultados de Variable Desempeño Laboral.....	58
4.2. Contrastación de hipótesis.....	63
4.2.1. Hipótesis general.....	63
4.2.2. Hipótesis específica 1.....	64
4.2.3. Hipótesis específica 2.....	65
4.2.4. Hipótesis específica 3.....	66
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusión.....	67
5.2. Conclusiones.....	72
5.3. Recomendaciones.....	74
CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN	
6.1. Fuentes Bibliográficas.....	75
6.2. Fuentes Electrónicas.....	78
ANEXOS	
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	82
ANEXO N° 02: DIMENSIONAMIENTO DE VARIABLES.....	83
ANEXO N° 03: EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON.....	84

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Respuesta de trabajadores administrativos hospital de chancay en el 2016, sobre Estilo de Liderazgo.....	54
Tabla 2 Respuesta de trabajadores administrativos del hospital de chancay en el 2016, sobre Liderazgo Autocrático.	55
Tabla 3. Respuesta de trabajadores administrativos del hospital de chancay en el 2016, sobre liderazgo Liberal.	56
Tabla 4. Respuesta de trabajadores administrativos del hospital de chancay en el 2016, sobre Liderazgo Democrático.....	57
Tabla 5. Respuesta de trabajadores administrativos del hospital de chancay en el 2016, sobre Desempeño Laboral.	58
Tabla 6. Respuesta de trabajadores administrativos del hospital de chancay en el 2016, sobre Desempeño de Tareas.	59
Tabla 7. Respuesta de trabajadores administrativos del hospital de chancay en el 2016, sobre Civismo.....	60
Tabla 8. Respuesta de trabajadores administrativos del hospital de chancay en el 2016, sobre Falta de Productividad	61
Tabla 9. Resultados de prueba de bondad ajuste Kolmogorov - Smirnov	62
Tabla 10. Correlación de Pearson	63
Tabla 11. Correlación de Pearson	64
Tabla 12. Correlación de Pearson.	65
Tabla 13. Correlación de Pearson	66

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 niveles de estilo de liderazgo en hospital de Chancay	54
Figura 2 Niveles De Liderazgo Autocrático En El Hospital De Chancay	55
Figura 3 Niveles De Liderazgo Liberal En El Hospital De Chancay	56
Figura 4 Niveles De Liderazgo Democrático En El Hospital De Chancay	57
Figura 5 Niveles De Desempeño Laboral En El Distrito De Chancay	58
Figura 6 Niveles De Desempeño De Tarea	59
Figura 7 Niveles De Civismo En El Hospital De Chancay	60
Figura 8 Niveles De Falta De Productividad	61

RESUMEN

El estudio tiene de objetivo: Demostrar de qué manera el estilo de liderazgo influye en el desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital de Chancay año 2016.

Método: Investigación tipo transeccional - correlacional y método deductivo, enfoque cuantitativo. Diseño no Experimental- Transversal, porque se asume que la variable estilo de liderazgo existe y actúa en la investigación. Población de 80 trabajadores administrativos del hospital de Chancay, muestra aleatoria 66 trabajadores del hospital de Chancay. Cuestionario para recopilar la información.

Se estableció nivel de confianza del 95% y nivel de significancia asintótica del 0.0% que es menor del nivel de significación 0.05, entonces el estilo de liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral. Asimismo, la correlación Rho de Pearson es 0.669, por escala de Bisquerra la correlación es positiva y moderada.

En tabla 11 se visualiza significancia asintótica 0,000 menor al nivel de significación 0.05, rechazando hipótesis nula aceptando la alterna. El estilo de liderazgo autocrático influye en desempeño laboral. La correlación Rho de Spearman 0.523, por escala de Bisquerra la correlación es positiva y moderada.

En tabla 12 la significancia asintótica 0,000 menor al nivel de significación 0.05, rechaza hipótesis nula aceptando alterna. El estilo de liderazgo liberal influye en el desempeño laboral. La correlación Rho de Spearman es 0.634, por escala de Bisquerra la correlación es positiva y moderada.

En tabla 13 la significancia asintótica 0,038 menor al nivel de significación 0.05, se rechaza hipótesis nula y aceptando alterna. El estilo de liderazgo democrático influye en el desempeño laboral de trabajadores administrativos. La correlación Rho de Spearman es 0.255, para escala de Bisquerra la correlación es directa y baja.

Palabras claves: Estilos de liderazgo y desempeño laboral.

ABSTRACT

The research aims to demonstrate how leadership style influences the job performance of administrative workers at Chancay hospital in 2016.

Method: Translational type research - correlational and deductive research method, quantitative approach. Non-Experimental-Transversal Design, because it is assumed that the leadership style variable exists and acts in the investigation. Population of 80 administrative workers of the Chancay hospital, randomly shows 66 workers of the Chancay hospital. Questionnaire to collect the information.

A 95% confidence level and an asymptotic significance level of 0.0% were determined that is lower than the 0.05 level of significance, so leadership style significantly influences job performance. Likewise, Pearson's Rho correlation is 0.669, for the Bisquerra scale the correlation is positive and moderate.

Table 11 shows that the asymptotic significance 0.000 is less than the 0.05 level of significance, null hypothesis is accepted accepting the alternate. The autocratic leadership style influences the work performance of administrative workers at Chancay hospital in 2016. Spearman's Rho correlation is 0.523, by Bisquerra scale the correlation is positive and moderate.

In table 12, the asymptotic significance 0.000 lower than the 0.05 level of significance, rejects the null hypothesis accepting the alternate. The liberal leadership style influences the work performance of workers at Chancay Hospital in 2016. The Spearman Rho correlation is 0.634, by Bisquerra scale the correlation is positive and moderate.

Table 13 the asymptotic significance 0.038 lower than the 0.05 significance level, null hypothesis is rejected and alternate accepted. The democratic leadership style influences the work performance of the administrative workers of Chancay Hospital in 2016. The correlation of Spearman's Rho is 0.255, for Bisquerra scale this correlation is direct and low.

Keywords: Leadership styles and work performance.

INTRODUCCIÓN

En esta investigación se revisa la problemática generada entre estilos de aprendizaje y desempeño laboral de trabajadores del hospital chancay, radica en determinar lo hábil y capaz de provocar, alentar, motivar o influir una persona a otra a realizar algunos objetivos, de forma entusiasmada y propia voluntad para mejorar el desempeño laboral de los mismos y así el progreso de la empresa.

La investigación realizada durante el año 2017 en que se aplicó encuesta a los trabajadores del hospital de chancay acerca de estilos de liderazgo y desempeño laboral.

A continuación, presento la estructura de la presente investigación:

La presente investigación se estructura en: Capítulo I, está planteamiento del problema, describiéndose realidad problemática, se manifiestan preguntas, también objetivos. Así mismo se da cuenta de justificación teórica y práctica, limitaciones y viabilidad de la investigación.

Capítulo II, marco teórico, estudio de antecedentes, base teórica, definición conceptual y formulación de hipótesis. Se analiza a detalle las variables de investigación.

Capítulo III, presenta diseño metodológico, enfoque, tipo de estudio, método de investigación, población y muestra, operacionalización de variables, técnicas de recolección de datos.

Capítulo IV, presenta resultados, en tablas y gráficos con sus respectivos comentarios.

Capítulo V, incorpora conclusiones, recomendaciones e implicancias con respecto a las variables en estudio.

Las fuentes de información se incluyen finalmente, anexos, instrumentos aplicados para lograr los objetivos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Los Hospitales buscan a medida del paso del tiempo una mejor atención, no solo en el ámbito médico, también lo buscan en el ámbito administrativo, ya estos son los que se encargan del manejo total del hospital. Un área administrativa correctamente manejada y con desempeño laboral eficiente logra cumplir con todos los estándares de calidad de atención a los usuarios del Hospital de Chancay.

El hospital de Chancay consta de una dirección ejecutiva que es la encargada de designar a los responsables de las demás oficinas tanto de administración, como planeamiento estratégico, epidemiología y gestión de la calidad. Estas a su vez tienen a cargo distintas unidades encargadas de la administración del hospital.

Lamentablemente el hospital de Chancay se encuentra manejada de manera inadecuada por ello los procesos y la información tarda en llegar de una oficina a otra, la disconformidad de los usuarios del hospital de Chancay se ha ido incrementando a lo largo del paso de estos últimos años. A su vez se puede percibir un desempeño laboral algo deficiente puesto que trámites que podrían ser simplificados, se vuelven complicados y algo tediosos especialmente para aquellos que son pacientes del Sistema Integrado de Salud (SIS), muchos de los colaboradores de las diferentes oficinas muestran su disgusto por la forma en la que la dirección ejecutiva está llevando el manejo del hospital. También se puede percibir que la forma del estilo de liderazgo que utiliza la dirección ejecutiva no es la más adecuada en las distintas situaciones que acontecen, y que esto afectaría directamente a los trabajadores.

El enunciado del problema es, ¿De qué manera el estilo de liderazgo influye en el desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el estilo de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016?

1.2.2. Problemas Específicos

¿De qué manera el estilo de liderazgo autocrático influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016?

¿De qué manera el estilo de liderazgo participativo influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016?

¿De qué manera el estilo de liderazgo liberal influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016?

¿De qué manera el estilo de liderazgo influye en el desempeño de la tarea de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016?

¿De qué manera el estilo de liderazgo influye en el clima laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Demostrar de qué manera el estilo de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar de qué manera el estilo de liderazgo autocrático influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.

Establecer de qué manera el estilo de liderazgo participativo influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.

Demostrar de qué manera el estilo de liderazgo liberal influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.

Determinar de qué manera el estilo de liderazgo influye en el desempeño de la tarea de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016

Establecer de qué manera el estilo de liderazgo influye en el clima laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016

1.4. Justificación de la Investigación

Los estilos de liderazgos se muestran en el nivel de influencia que ejerce sobre el desempeño que muestran los colaboradores. Este trabajo constituye un aporte a la investigación porque permite conocer los estilos de liderazgo y desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital de Chancay.

Los logros de este estudio permiten generar conciencia en el papel que cumple las relaciones interpersonales el buen trato y un adecuado manejo de los estilos de liderazgo hará que todos apuesten en conjunto por un proyecto empresarial. Las conclusiones de este trabajo permitirán que los jefes de los trabajadores administrativos del hospital de chancay cuenten con una información valiosa de importancia de estilos de liderazgo como parte de una organización empresarial y que solo a partir del respeto y valoración mutua se logran objetivos en conjunto.

Al concluir nuestro trabajo queda demostrado la importancia de la identidad, la dinámica, la motivación y el liderazgo como factor relevante en el desempeño de trabajadores administrativos del hospital de chancay

Con el resultado de este estudio buscaremos las formas de sensibilizar a los trabajadores al buen trato y a los jefes a actuar y adoptar el estilo de liderazgo que más se ajuste al cumplimiento de sus metas, también hacer un llamado a la reflexión para cambiar nuestras aptitudes, fomentar un buen ambiente organizacional para lograr desempeñarnos eficazmente en nuestros puestos laborales.

1.5. Justificación de la Investigación

El espacio a delimitarse corresponde al área geográfica del distrito de Chancay específicamente en el Hospital de Chancay y Servicios Básicos de Salud.

En lo concerniente a la delimitación temporal corresponde al año 2016 el cual compete al periodo en que se realizó la presente investigación

1.6. Viabilidad de la Investigación

El presente estudio se desarrolló con los recursos precisos como personas, económicos y materiales, lo cual hace viable el presente estudio.

Recursos humanos: los recursos disponibles en el presente estudio participaron en la aplicación de encuesta la cual fue la colaboración de los trabajadores administrativos del Hospital de Chancay.

Recursos económicos: se considera a recursos económicos que cuales fueron necesarios para recoger información, el cual no transgrede en costos de transporte y, alimento de quienes encuestaron.

Recursos Materiales: se obtuvo acceso a los materiales necesarios para la realización del estudio a partir del cual se pudo concluir satisfactoriamente y con los resultados esperados.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Centurión, J (2015) en “*Factores determinantes del estilo de liderazgo del director de I.E. Jorge Basadre del distrito 26 de octubre - Provincia de Piura*”. Realizada en Piura – Perú. Su **objetivo** fue: Identificar importantes factores del estilo de liderazgo del director. Su **metodología** fue: empírico- analítico. Su población fue de 44 docentes de la institución. Su muestra fue poblacional. Concluyó en general que: **a)** al definir variables características a docentes y director, establece dos variables básicas estilos de liderazgo y factores determinantes del estilo de liderazgo del director, los cuales demarcaron que finalizado el análisis de resultados obtiene no hay liderazgo del director, esto es debido a las respuestas de docentes a los que se aplicó cuestionario, no se colocó en liderazgo transformacional ni transaccional, aunque el director dijo realizaba trabajo bueno, observándose características del estilo transformacional y también del transaccional; no evidenciándose en lo opinado por docentes que aplicaron el cuestionario. **b)** Validados los instrumentos los cuales fueron apropiados y enunciados conforme al estilo transformacional, transaccional y no liderazgo, comprobándose las manifestaciones por cada una, las que dieron los resultados del estudio. Los resultados fueron muy puntuales ya que el estilo prevalente fue no liderazgo, basándose en motivación baja de autoridad e intervención activa del director, además pésima influencia frente a docentes. **c)** Con los resultados, se logra establecer en cuanto a características personales, el director no demuestra liderazgo de acuerdo a los 44 docentes entrevistado. Esto es, tablas 1 y 3, el director no sitúa en liderazgo transformacional ni transaccional, entonces a través de los resultados se le encamina al no liderazgo, en la tabla 5, el 65.91% refiere estar de acuerdo totalmente en ubicar al director en estilo de no liderazgo (Laissez-Faire). **d)** En cuanto a motivación incidentes en definir estilo no liderazgo del director, está señalado en la tabla 7 con 65.90% de docentes que refieren estar en

concordancia que el director solo busca ser reconocido política e institucionalmente; la tabla 8 hay 59.8% docentes disconformes en cuanto a que el director enfrente y adapte a retos nuevos. En aspecto motivacional, la tabla N° 13 un 70.45% docentes, señala que no son motivados al entusiasmo en el trabajo, lo cual es de importancia en el liderazgo hoy en día. e) Se determina en cuanto a caracterización, los docentes encuestados, refieren que es ineficiente su participación activa y pensamiento crítico del director, ubicándolo en no liderazgo, lo cual evidencia tabla N° 14, con 70.95%, docentes señalan que el director no es atento ante irregularidades. Por otro lado, en la tabla N° 16, 52.26% docentes enfatizan que el director jamás incentiva a desarrollar programas formativos a los docentes, confirmándose el no liderazgo. f) En el análisis de factores, se centra el estudio en manifestar que hay dos factores que influyen en determinar el estilo de no liderazgo del director, motivar poder y activar la participación, lo que constituye; reconocimiento político institucional, enfrentar retos nuevos adaptarse a nuevos contextos, reconsidera su idea cuando se argumenta consistentemente y el accionar origina beneficios. Posteriormente, se investiga el segundo factor, la influencia del director y docentes, como indicadores se tiene: induce entusiasmo del docente con su labor, atiende irregularidades, ante situaciones difíciles busca culpable, no se le encuentra cuando debe afrontar situaciones y desarrolla programas formativos para docentes en áreas curriculares, tecnología y educación g) Con los resultados finalmente al contrastar la hipótesis resulta falso así docentes corroboran con lo que respondieron en el cuestionario que se aplicó, identificando como estilo de liderazgo del director como no liderazgo, mientras el director opinó diferente. Los resultados se relacionaron con factores que se planteó concluyentes del estilo de liderazgo que muestra el director, que siempre fue al estilo de no liderazgo.

Idone, (2012) “*Estilos de liderazgo del director según percepción docente y autoevaluación del desempeño docente en una institución de Ventanilla*”. Realizada en Lima – Perú. Su **objetivo** fue: Determinar estilos de liderazgo del director conforme perciben profesores y autoevaluación del desempeño docente. Su **metodología** fue: descriptivo simple. Su población

fue de 41 docentes. Su **muestra** fue poblacional. Concluyó en general que: **a)** En estilo de liderazgo democrático del director (17.1%) muestra desacuerdo, (51.2%) más o menos de acuerdo y (31.7%) se muestra de acuerdo que el estilo del director es de liderazgo democrático según percepción docente. **b)** En cuanto a que el director tiene estilo autoritario (17.07%) está de acuerdo, (73.17%) más o menos de acuerdo y (9.76%) en desacuerdo en cuanto a percepción docente. **c)** En estilo de liderazgo laissez faire del director (21.95%) se muestran de acuerdo, (68.29%) está medianamente de acuerdo y (9.76%) está en desacuerdo. **d)** En cuanto a capacidad pedagógica del docente (29.3%), se encuentra en nivel alto, (26.8%) medio y (43.9%) en nivel bajo a partir de autoevaluación del docente. **e)** Docentes en cuanto a emociones (46.4%), es alto, (22%) en nivel medio y (31.7%) muestra nivel bajo a partir de la autoevaluación del docente. **f)** En cuanto a desempeño de funciones laborales responsables (29,27%), es alto, (41.46%) tienen nivel medio y (29,27%) refiere nivel alto a partir de autoevaluación del docente. **g)** En relaciones interpersonales con padres, alumnos, directivos, docentes y comunidad (24.4%) alto nivel (43.9%) en nivel medio y (31,7%) en nivel bajo. **h)** En labor educativa resulta (31.7%) nivel alto (34.15%) nivel medio y (34.15) nivel bajo obtenida aplicando autoevaluación docente.

Calla, G. (2010) en “*Estilos de liderazgo del docente y su desempeño, según percepción de los alumnos en Instituto Superior del Callao*”. Su **objetivo** fue: Determinar la relación entre estilo de liderazgo de profesores y desempeño docente en el aula como perciben alumnos de Instituto Superior del Callao. Su **metodología** fue: descriptivo correlacional. Su población fue de 1019 alumnos. La muestra es de 280 alumnos. Concluyó en general que: **a)** Hay correlación significativa y positiva entre liderazgo del profesor en dimensión democrático como desempeño ($R=0.85$), se observa alta percepción de alumnos por encima de dimensión democrática. Esto es, mayor estilo democrático mayor desempeño docente. **b)** Hay correlación significativa y negativa entre puntaje liderazgo del docente en dimensión autoritario según desempeño (-0.21). Se aprecia alumnos con percepción baja en cuanto a dimensión autoritaria en profesores. O sea, mayor estilo autoritario hay menor desempeño docente. **c)** Hay correlación significativa y

negativa entre puntaje liderazgo del docente dimensión laissez faire según desempeño (-0.10) Se aprecia estudiantes con percepción media de dimensión Laissez faire en profesores. Entonces, mayor estilo laissez faire desempeño docente menor. **d)** Hay correlación significativa y positiva entre puntaje liderazgo del docente en dimensión situacional según puntaje desempeño (0.84), mayor liderazgo situacional mayor desempeño docente, se observa alta percepción de estudiantes sobre dimensión situacional en docentes. **e)** Conclusión estudiantes creen el docente se desempeña medianamente en dimensión capacidad pedagógica, también en emocionalidad, nivel responsable de tareas laborales y nivel educativo, pero considera bajo en relaciones interpersonales.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Espaderos (2016) en investigación titulada “*Relación entre desempeño y satisfacción laboral departamento de dirección financiera Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa*”. Realizada en la ciudad de Escuintla – Guatemala. Objetivo fue: Identificar relación entre satisfacción y desempeño laboral. Su metodología fue: descriptivo correlacional. Su población fue de 30 personas. La muestra es poblacional. Concluyó en general: a) Los participantes de dirección financiera, declararon no hay relación entre satisfacción y desempeño laboral, tienen nivel de incidencia $r=0.1256$, llevando a empleados a cumplir exigencias y muestran eficiencia, eficacia o pro actividad. b) La satisfacción laboral es alta, caracterizándose por poseer actitudes como dedicarse al trabajo, compromiso organizacional y ánimo. c) Nivel de desempeño laboral es alto, manifestando actitudes como responsabilidad, productividad, motivación, eficiencia y trabajo en equipo. d) En cuanto a niveles de género el desempeño en trabajadores es alto, muy aparte si es varón o mujer tienen particularidades importantes como productividad, trabajo en equipo y motivación. e) En cuanto a satisfacción laboral los niveles de relación de género son altos, porque tienen actitudes en ambiente de trabajo, coordinación, comunicación, reconocimiento y motivación.

Melenje, (2016) “*Estilos y dimensiones del liderazgo que prevalecen en docentes de una escuela de formación de la Policía Nacional de Colombia*”. Realizado en Bogotá – Colombia. Su objetivo fue: descripción de particularidades de estilos de liderazgo laissez faire, autocrático, transaccional y transformacional. Su metodología fue tipo cualitativa. Población fue de 1200 alumnos de la escuela. La muestra tomada fue de 20 alumnos. Concluyó en general que: El resultado, nos hace reflexionar acerca de la necesidad de la educación en Dirección Nacional de Escuelas de tener educadores con estilo liderazgo transformacional, integrando en forma activa al estudiante en el proceso enseñanza aprendizaje generando participación activa al construir conocimientos nuevos respondiendo a las actuales necesidades de la sociedad. Dicho esto, el docente de la Policía Nacional o de alguna institución educativa tiene que practicar al ejercer su profesión, las acciones confirman liderazgo transformacional. El docente debe manejar comunicación buena con sus estudiantes, en forma bidireccional y abierta permitiendo análisis crítico, mejorar a través de propuestas en cuanto a proceso académico, haciendo que constantemente esté motivado y comprometido a mejorar y tener ambientes de aprendizajes eficientes y eficaces. a) En cuanto a objetivo, acorde a la metodología de encuesta liderazgo, se concluye el estilo de liderazgo predominante es estilo de liderazgo transformacional, seguido del estilo de liderazgo transaccional, integrándose y complementándose. b) De 5 profesores interrogados y evaluados por estudiantes la frecuencia de actitud y conducta de 2 mostró que son estilo de liderazgo transaccional, sobresaliendo peculiaridades o normas como otorgar, reconocer recompensa y gratificación a través de los que se refuerza la conformidad o no del desempeño, también se evidencia que intervienen al no lograr las metas planteadas c) El líder transformacional evidenciado en el estudio el que hace que crezca la conciencia sobre metas que existen y que comparten. d) Estudiantes entrevistados refieren que los docentes crean confianza y respeto, el líder genera confianza y fortaleza y los motiva. e) Estudiar si es viable ejecutar un estudio en escuelas de formación de Policía Nacional. Directivamente como ejecutivamente para instituir el perfil ideal de destrezas del docente policial, e identificar el estilo de liderazgo y dimensiones que predominan en docentes y potencial para

obtener y manejar conocimientos nuevos, destrezas que transmitirán a futuros policías.

Urizar, S. (2016) "*Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de colaboradores de restaurante don Carlos, Cobán Alta Verapaz.*" Realizada en Verapaz – Guatemala. Su Objetivo: Conocer estilos de liderazgo de participantes de Restaurante. Su metodología de tipo descriptiva. Su población fue poblacional. La muestra tomada fue de 16 colaboradores del restaurante don Carlos. Concluyó en general: a) De los resultados de prueba de estilos de liderazgo del INCAE, se fijó estilo de liderazgo autocrático el que predomina en los participantes del estudio. b) Evaluando estilo de liderazgo liberal, es el menos usado en la muestra evaluada. c) El estilo de liderazgo participativo es más usado en promedio, por colaboradores del estudio.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estilos de Liderazgo

(Hernandez, S y Rodriguez, 2006) Dice que el estilo de liderazgo “es la manifestación del liderazgo. El líder se comporta positiva o negativamente, reaccionado enérgicamente en algunas situaciones; mientras que en otras es tolerante. Hay directivos más inclinados al autoritarismo, los que tratan dar solución a problemas con autoridad abusiva; mientras otros reúnen al grupo para que los problemas sean analizados se muestran participativos, haciendo que colaboradores digan individual o grupal sus ideas. Es estilo democrático. Estilo común es laissez faire (deja hacer, deja pasar), permitiendo que colaboradores decidan a través de su competencia y responsabilidad teniendo en cuenta reglas y políticas empresariales sólidas. Laissez faire en la práctica no se usa; se le llama estilo facilitador de procesos. Probablemente no sea posible de establecer, se aspira aplicarla en el equipo de trabajo cuando colaboradores se ayudan y pone en claro misión, visión, políticas y obligaciones de trabajo así el personal labora en sus procesos y tareas sin complicaciones.”

(Porret, 2010) En libro gestión de personas, nos habla acerca de los estilos de liderazgo, para el autor el liderazgo hasta ese entonces no se cumplía los prototipos y características del líder por lo que decide hacer su clasificación de estilos tomando por nombre directivo, ya que consideraba que los directivos eran los “líderes” dentro de las empresas por el poder que tiene sobre los colaboradores. “La dirección de la organización se estructura por “niveles” correspondiente a cada escalón que actúan en la cadena de mando.

Estilo de dirección autocrático: se caracteriza por erradicar la autoridad del jefe única y exclusiva, que toma decisiones exceptuando juicios y opiniones de colaboradores. No acepta “feedback”, dando instrucciones y no espera respuesta. No lo aceptan los que están bajo sus órdenes ya que no participan de decisiones ni objetivos, los “subordinados” no se sienten involucrados ni en intereses del área o de la organización. Tomar decisión es rápido no existe interrupciones procedentes de opiniones de colaboradores.

Estilo de dirección participativa: conocida por autores como “democrática”, la cual si considera opiniones de colaboradores. Sintiendo los colaboradores que participan de decisiones. Busca consenso a partir de la destreza del directivo para guiar a participantes adecuadamente para este consenso, organiza reunión y a colaboradores solicita se pronuncien. Tomar decisión no es tan rápido como el de decisión autoritaria.

Dirección permisible o “Laissez faire”: No orienta ni se impone. Se toma las decisiones en forma individual. Si es conflicto patente interviene, con caos, confusión, inseguridad y fracaso de componentes.

Dirección Paternalista: Está entre estilo autocrático y anárquico (o permisivo), se influye al jefe. Interviene para defender a sus protegidos. Semejante a la relación de padres a hijos. En ocasiones “protege” al colaborador de la organización u otros directivos.”

(Goleman y et al, 2010) “Importa estilos que se utiliza mayormente y los menos utilizados y si hay desequilibrio, si se tiene que engrandecer nuestro estilo con otro, o no ejercer determinado liderazgo que no consigue lo que se desea. Como:

Liderazgo autoritario. Es menos ruidoso, este estilo acaba con la motivación en tiempo corto. Solo debe ser utilizado en momentos críticos. Si constantemente lo usan dejan el compromiso del grupo y permanecen los que no tienen otra opción. Se fuga el talento.

Liderazgo democrático. El líder permite que decida el equipo. No tiene relevancia significativa y no aporta mucho valor añadido. Estilo que se recomienda para contextos no muy importantes delegándose el 100% y aquellas en donde no quiera actuar el líder. Asimismo, se quiere tenga visión estratégica y determinación el líder ante casos importantes, este estilo se usa puntualmente.

Liderazgo afiliativo. Tiene como frase “primero las personas”, haciendo que como líder se relacione extraordinariamente con el resto, exista familiaridad y se tornen cercanos con su equipo. Muchas veces olvida resultados, haciendo el estilo no más resonante. Muy bien con personas, pero no tanto con los resultados. Liderazgo ideal si se trata de un equipo nuevo para dirigir, o que cambió. Si un equipo disminuye el 50% de miembros. ¿te tornarías autoritario o recuperarías nuevamente su confianza creando ánimo de equipo y clima bueno? Se usa para conquistar responsabilidad, implicancia y lograr clima bueno.

Liderazgo timonel. Se indica lo que se hace, monitorea y corrige. Enrumba y mantiene el equipo. Es efectivo además se utiliza más. No resulta muy efectivo al desarrollar talento y cualidades personales. Así el talento se fuga cuando el líder engrandece su estilo.

Liderazgo coaching. Guía con habilidad, técnica y modelo de coaching en avizorar lo excelente del equipo. El líder-coach lo coloca en área para aprender haciendo que el equipo y personas cuestionen como funciona, potenciando a en forma constante mejorar. Sin dar muchas guías y tutorías, líder-coach hace que mejoren.

Liderazgo visionario. Es más resonante. El líder logra con visión y compromiso que se contagien y sean fieles las personas. El que mueve a las masas es el líder. Por ejemplo, líderes históricos Mandela, Gandhi, entre otros... en el ámbito empresarial están Juan Roig (Mercadona), Amancio Ortega (Zara), Steve Jobs (Apple) algunos de los que se conoce. Si fueron grandes visionarios, igual ejercen otros estilos”

(Chiavenato, 2001) Estilos de liderazgo En administración no hay principios universales e inalterables; igual pasa con el liderazgo. Likert tiene dos tipos básicos de liderazgo:

Liderazgo centrado en la tarea: Es severo y preocupado para ejecutar tareas y lo que resulte de estas. Este liderazgo propagado por Taylor y su administración científica, subdivide y fragmenta la labor en tareas componentes, seleccionar y entrenar personas adecuadas para la clase de tarea y presionar para lograr la producción estimada. Las organizaciones

concentran personas en puestos estándar, que se limitan a trabajar en ciclos, con producción ya establecidas. El liderazgo se preocupa por el trabajo y por lograr que se realicen las tareas acordes a métodos ya establecidos y centrarse en las personas. Se preocupa por aspectos humanos de problemas de los empleados, quiere mantener activo al equipo de trabajo, y participar en las decisiones. Este liderazgo enfatiza más en las personas que a trabajo, y quiere comprender y ayudar a los empleados, tomando en cuenta las metas no descuidando el desempeño que se espera. Los estudios de Likert obtuvieron que se dio eficiencia baja en departamentos dirigidos por líderes que se orientan a las tareas. La presión en el trabajo hace que haya actitudes indiferentes para el trabajo y supervisores. En un plazo corto, este liderazgo logra resultados mejores en eficiencia y productividad. Mientras a mediano y plazo largo, genera falta de satisfacción, reduciendo el ritmo de trabajo, rotación, mucho ausentismo, frecuente reclamo. Si es grande la percepción del problema, el nivel de producción será mínimo.

Liderazgo centrado en las personas. Se centra en los problemas de los empleados, mantiene activo un equipo de trabajo, participa en las decisiones. Es el liderazgo con énfasis en las personas más que en la labor, comprendiendo y ayudando a los empleados, con preocupación en las metas y no en los métodos, no se descuida el desempeño que se espera. Los estudios de Likert arrojaron que donde hay eficiencia baja están guiados por un líder que se orienta en las labores. Hay presión para el trabajo lo cual origina actitudes indiferentes al trabajo y supervisores. Este liderazgo obtiene resultados mejores de eficiencia y productividad a corto plazo. Mientras a mediano y largo plazo, este liderazgo produce insatisfacción, reduce el ritmo de trabajo, rotación, mucho ausentismo, frecuente, reclamos y se involucra en temas de trabajo. Si se percibe altamente un conflicto, el nivel de producción será menor.

- Grid gerencial Cerca al enfoque de Likert, Blake y Mouton realizaron un enfoque acerca de liderazgo, llamado Grid gerencial (Managerial Grid) 10. Los autores, sostenían que el administrador se orienta por dos inquietudes:
- Énfasis en la producción: esto es, resultados determinados del esfuerzo de los empleados. Se preocupa por la producción, y resultados de labor.
 - Énfasis en las personas: se preocupa por las personas, sean empleados, colegas o jefes.

(Hellriegel, D y Slocum, J, 2009) Dice que “Víctor Vroom y Arthur Jago hicieron un modelo concentrándose en el rol del liderazgo en situaciones de toma de decisiones. Víctor Vroom tiene como fin 1) fijase más en rangos de variables situacionales, 2) los cinco estilos de liderazgo del anterior modelo se presentan 3) resaltar la dimensión que se impulsa por el tiempo para saber el estilo de liderazgo relacionados la toma de decisiones. El modelo del liderazgo que se impulsa por el tiempo de Vroom–Jago *determina opciones del líder entre cinco estilos de liderazgo que se basan en siete factores situacionales, conociendo cuanto de tiempo se requiere y cuánto cuesta con cada estilo*. Estilos de Liderazgo: hay cinco estilos de liderazgo lo que varían en cuanto a niveles de empowerment y como participan los empleados del líder. Los estilos son:

Estilo de decidir. *Las decisiones son tomadas solo por el líder, y las da al equipo*. Usa experiencia personal y se informa del equipo o de quienes puedan ayudarlo a solucionar el problema. Los empleados proporcionan información que le solicitan.

Estilo de consulta de manera individual. *Se presenta el conflicto al equipo individualmente con ideas y sugerencias, y luego decide sin reunirlos como grupo*. Esta decisión puede reflejar o no la influencia de éstos.

Estilo de consultar al equipo. *El líder alcanza el problema al equipo en reunión, escucha sugerencias y luego toma la decisión*.

Estilo de facilitar. *El líder expone el conflicto al equipo, se le ve como facilitador, define el problema a resolver estableciendo límites para tomar*

la decisión. Cuida el líder que lo que piensa sea más importante que los otros esto porque debe cuidar su posición. El líder tiene un rol parecido al del presidente, se mantiene enfocado en dificultades, discusión es coordinada por él y que el análisis de cuestiones esenciales se analice. Por otro lado, no influye para que el equipo adopte “su” solución. Acepta e implementa la solución que fue apoyado por el equipo.

Estilo de delegar. *Permite como líder que se tome la decisión teniendo límites definidos.* Se identifica y diagnóstica el problema, y se toma alternativos procedimientos que resuelvan y opten por una o varias soluciones alternas. No participa el líder en polémicas del equipo, siempre y cuando se solicite explícitamente, a la vez cuenta con función importante, ya que otorga recursos y alienta de forma necesaria. Representa un empowerment de más alto nivel en los subordinados.

Chiavenato (2007) refiere Teoría de Estilos de liderazgo “Estudia estilos el líder en cuanto a su comportamiento frente a los subordinados. Se tiene tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático.

Liderazgo autocrático: Donde el líder centra decisiones e impone al grupo órdenes. Los grupos se comportan bajo fuerte tensión, frustración y agresividad; no hay espontaneidad, ni iniciativa. Mostraban gustar de labores, no existía satisfacción ante una situación. Mientras estaba el líder presente se realizaba el trabajo; cuando este estaba ausente, las labores se detenían y es ahí donde los grupos mostraban sus sentimientos reprimidos, y realizaban comportamientos con falta de disciplina y existía mucha agresión.

Liderazgo liberal: Aquí el líder delega al grupo la toma de decisiones y no realiza control alguno. Las labores son intensas en los grupos, fue escasa la producción. Al azar se realizaban tareas, había altibajos constantemente, perdiendo demasiado tiempo al discutir sobre problemas que no se relacionaban al trabajo. Existe individualismo agresivo y falta de respeto hacia el líder.

Liderazgo democrático: Se conduce y orienta al grupo, hay incentivo para que las personas participen. Hay comunicación espontánea, verdadera y cordial entre el líder y subordinados. Las labores se llevan a cabo en forma uniforme y segura, sin tener al líder presente. Existe responsabilidad y compromiso, y también el grupo tenía integración grupal con clima de satisfacción.”

(Goleman, 2005) Dice que se puede obtener mejores resultados utilizando de manera correcta los estilos de liderazgo y en tiempo correcto. “Cuando se ve buenos resultados el líder usa armoniosamente muchos estilos de liderazgo, según el tiempo y circunstancias. Estos estilos de liderazgo se mencionan a continuación:

Estilo coercitivo. Orden y mandato del líder. Cumple tareas de forma inmediata por medio de precisas instrucciones. Los empleados realizan todo evitando castigos. Ante emergencias realiza bien sus funciones, al haber radical cambio del negocio o ante problemas con trabajadores. Se dice que se usa ante concretas circunstancias, porque a largo plazo se malogra el trabajo seriamente siendo negativo cuando se quiere alcanzar objetivos, porque los trabajadores no se motivan, no colaboran, ya no transmiten ideas o informan debido a que tienen miedo a ser amonestados, etc.

Estilo orientativo. La visión clara del líder y a largo plazo. Tiene entusiasmo para mover a individuos para alcanzar la visión. Motiva diciéndoles y haciendo que entiendan el rol en la empresa. El tipo de liderazgo se muestra efectivo ante diferentes situaciones. Hace mejora el ambiente de trabajo notablemente. No se recomienda cuando el líder tiene bajo su mando equipo de expertos que cuentan con experiencia mayor a la de él. Además, no es adecuado cuando el líder tiene mucho protagonismo, rompiendo la igualdad espiritual que muchas veces es necesario.

Estilo afiliativo. Se cuida a empleados en cuanto a sentimiento, crea lazos afectuosos y crea concordia entre ellos. Lo que produce lealtad fuerte, motivación y hace fácil la comunicación. Se deja libre para realizar las

personas su trabajo. Si se usa este estilo exclusivamente se deja sin rumbo a los empleados. Además, da impresión que se admite bajo rendimiento. Entonces debe combinar con diversos estilos, sobretodo con el estilo orientativo.

Estilo participativo. Se tiene ideas y decide conjuntamente líder y empleados. Lo cual hace fácil aceptar decisiones y hace mejor el lugar de trabajo. Eso convierte más realistas a las personas. Si el líder precisa ideas de sus trabajadores capaces es ahí donde utiliza este estilo. Pero, si los empleados no cuentan con información o no son capaces de aportar opiniones, no es útil este estilo.

Estilo imitativo. Donde instituye estándares de altos desempeño lo que se coloca como modelo. Descubre el bajo rendimiento en los trabajadores por lo cual les exige. Si no responden busca reemplazarlos por otros. Es bueno para equipos muy motivados y cualificados o si se tiene corto tiempo cuando se debe realizar trabajos.

Estilo capacitador. Hace que empleados vean fortalezas y debilidades y relaciona a perspectiva personal y de profesión. Alienta a establecer objetivos a largo plazo ayudándoles a tener un plan para realizarlos. No se usa mucho este estilo, sin embargo, resulta positivo en el lugar de trabajo. Resulta útil si los empleados piensan en ser ayudados, pero no es útil si el líder no tiene experiencia.

(Hellriegel, D y Slocum, J, 2009) Afirma que “los gerentes de acuerdo a sus comportamientos a menudo están influenciados de supuestos y creencias sobre lo que motiva a sus discípulos. Teoría X. McGregor desarrolló su modelo, sabía de gerentes con un punto de vista de la Teoría X. La Teoría X son propuestas y creencias subyacentes que toman un enfoque de control y mando de la administración, que se basa en un punto de vista negativo de la naturaleza humana. Teoría Y. McGregor dice que se necesita un diferente punto de vista de los empleados sobre la administración, el que se basa en supuestos adecuados sobre la naturaleza y motivación humana. La Teoría Y son propuestas y creencias que toman un enfoque de liderazgo y empowerment, que se basa en el punto de vista positivo de la naturaleza humana.

(Goleman, 2005) Un líder precisan de varios estilos. “Muchos estudios, demuestran que cuantos más estilos tenga un líder, mejor. Quienes logran dominar más de cuatro estilos sobre todo el orientativo, democrático, afiliativo y formativo– cuentan con clima y desempeño mucho mejores de negocios. Si es necesario, si son más eficaces los líderes en forma flexible cambian de estilos de liderazgo.

Liderazgo

(Robbins, E y Judge, T, 2013) Afirma “liderazgo es ser hábil, influenciar en un grupo y llevarlo al logro de objetivos o conjunto de metas”.

(Chiavenato, 2007) Define “liderazgo se necesita en diferentes tipos de organización, en las empresas en si o en sus departamentos. Es básico en funciones de la administración ya que el administrador necesita saber de la motivación humana y saber dirigir a personas, se llama líder.”

(Drucker, 2003) Afirma que “el liderazgo, como tal, se inicia de la inteligencia, además del poder y carisma de la persona, del compromiso y voluntad de realizar cosas que otros no están dispuestos a hacer.”

(Chiavenato, 2001) Destaca lo siguiente: "Es un fenómeno social una clase de influencia que pasa de forma exclusiva en grupos sociales. La influencia es psicológicamente una fuerza que tiene definiciones como autoridad y poder refiriéndose a la forma de insertar cambios en las personas de comportamiento o de un grupo.”

(Hernandez, S y Rodriguez, 2006) Habla acerca del liderazgo dentro de las empresas y su estrecha relación con el colaborador porque muchas veces el líder adopta diferentes formas de tratar a los colaboradores correspondientes a sus diferentes formas de comportamiento “líder contiene el fin o propósito de la jerarquía como acción; relacionados con que personas alcancen un propósito usual. Además, es sinónimo de administrador en funciones, en uno u otro nivel de organización social. En el área empresarial se le llama supervisor, gerente, director general.”

(Chiavenato, 1993) señala “influencia interpersonal que se ejerce en un contexto, se dirige por medio de proceso de comunicación humana para realizar uno o diversos objetivos específicos.”

(Hellriegel, D y Slocum, J, 2009)

Afirma que “es desarrollar ideas y visión, viviendo de acuerdo a valores que las apoyen, influyendo en terceros a que tengan un comportamiento y tome decisiones difíciles sobre recursos humanos entre otros.”

(Robert Tannenbaum, 1961) define al liderazgo como “Influencia interpersonal, realizada en una situación dada, orientándose por medio del proceso de comunicación con un equipo de trabajo rumbo a alcanzar metas específicas”. Citado por (Hernandez, S y Rodriguez, 2006).

Tendencia del Liderazgo:

(Pacheco, 2014) “conforme cambian condiciones y personas, los estilos de liderazgo también lo hacen. Hoy en día se quiere nuevos líderes que haga que logren sus metas. Ha habido cinco edades del liderazgo (y hoy se está rumbo a la sexta). Y son las siguientes:

1. Edad liderazgo de conquista: En esta fase amenaza principal es conquista. Se quería un jefe omnipotente; que fuera despótico y domine que diera seguridad por lealtad.
2. Edad liderazgo comercial: Inicio de edad industrial, estar seguro era pasado las personas buscaban ahora a quienes lo guiasen en tener mejor nivel de vida.
3. Edad liderazgo de organización: Subieron estándar de vida se tornaron algo fácil para alcanzar. Las personas comenzaron a procurar un sitio al cual "pertenecer".
4. Edad liderazgo e innovación: Conforme aumenta tasa de innovación, productos y métodos pasan a ser pasado antes de dejar la junta de planeación. Los líderes eran los innovadores extremos y manejaban los conflictos.

5. Edad liderazgo de información: Se desarrolló rápidamente tres edades finales (inició en década 20). Se hizo indiscutible que no se puede sobrevivir sin líderes para el manejo de información. El líder moderno es quien mejor la procesa, quien demuestra de forma inteligente y usa de manera moderna y creativa.
6. Liderazgo en "Nueva Edad": permanece constante en el siglo que pasó. No se puede predecir las habilidades que necesitarán los líderes del futuro. Existe probables conjeturas.

Un líder debe saber el uso de nuevas tecnologías, y necesita saber cómo pensar así analiza y sintetiza eficazmente los datos que reciben, su dedicación siempre seguirá enfocada al individuo. Deben saber los líderes dirigen personas, no números ni proyectos.

Deben tener la capacidad de dar a la gente lo que quiera para motivar a los que dirigen. Deberán desarrollar la capacidad al escuchar y así describir lo que desea la gente. Además, desarrollar capacidad de proyección, a corto o largo plazo, para tener siempre nivel de competitividad”.

Líder

(Chiavenato, 2007) “influencia interpersonal que se ejerce ante una situación, llevada por medio del proceso de comunicación, para lograr uno o más objetivos específicos”

(Tuleja, 2002). “Es aquel que influye sobre el resto, obteniendo el seguimiento, motivación y disposición”.

Liderazgo técnico y culturalmente apropiado.

La labor del Líder Empresarial, es por un lado, ofrecer a sus empleados lo necesario que puedan satisfacer las motivaciones (sueldo, oportunidades, desarrollo de conocimientos, capacidad y virtud, satisfacción de formar parte de una misión), y, lograr que se participe eficientemente produciendo bienes y servicios que son concretos en misión de la empresa. Y que sea no una vez, sino día a día.

Finalmente, el empresario debe tener recursos -dinero, equipos, tecnología, entre otros, que se necesita para producir, así los dueños se sientan también satisfechos por colaborar en la misión de la organización.

10 habilidades que debe reunir el líder (Pacheco, 2014)

1. **Carisma:** natural habilidad para seducir y atraer personas es necesidad que lo tenga un líder. El líder con carisma se gana al equipo de trabajo y que aflore lo mejor que tienen para beneficiar a la empresa. Esto lo torna único y atractivo para el resto; sacando así beneficio de esto. El líder sobresale siempre del resto.
2. **Organizativo:** El líder debe saber dirigir y organizar los recursos con los que cuenta asimismo deberá controlar todo y poner atención a problemas en el futuro logrando surgir y contar con buena capacidad para reaccionar y también dar solución a los problemas.
3. **Visionario:** no es solo contar con una buena idea además debe ser única y también llevarla a ejecución. El líder tiene visión a largo plazo, toma delantera a problemas, encontrar oportunidad, además de buscar constantemente la perfección y llevar la delantera.
4. **Comunicador:** Un líder debe ser orador y así transmitir de forma acertada sus ideas al equipo. Esto le permite “vender” ideas de modo tentador y decisivo. Debe hacer entender y comprender el mensaje de modo claro, sino este no tiene sentido.
5. **Entusiasta:** tiene relación con comunicación porque debe saber transmitir el entusiasmo a todas las personas así creerán en él percibiendo el mensaje del líder siendo positiva meta para los trabajadores y empresa.

6. Resolutivo: requiere efectos porque resulta importante. Y esto debe ser rápido. Tiene que solucionar los conflictos que surjan inmediata y efectivamente. Decide, es valeroso y no se escuda enfrenta consecuencias.
7. Disciplina: su éxito es basado en lo capaz y convicción, en tiempos debe atribuir autoridad si se pretende. Comprende, tienen carácter y enfrenta no se hace pequeño ante problemas. Sabe transmitir la exigencia a sí mismo y a su equipo de trabajo sino también a sí mismo.
8. Creativo: el líder tiene creatividad que sirve al dar soluciones innovadoras. Es atrevido y ve situaciones. Un líder creativo fomenta ideas nuevas y encarar peligros que puedan generar.
9. Negociador: trata con clientes, empleados, proveedores etc. Se vende con sus ideas por medio de la sugestión y convencimiento pues tiene demostraciones consiguiendo ganar atención de la otra parte.
10. Honesto: es valor ético presente en el líder. Si el grupo sabe de esta honestidad, sabrá comprender que tiene un líder delante el, el cual no les va a dejar abandonados.

Liderazgo Autocrático:

(Chiavenato, 2007) “Las decisiones son centralizadas por el líder y ordena al grupo. Entonces, los grupos en cuanto a comportamiento indican tensión fuerte, frustración y es agresivo; además se manifiesta ausencia de espontaneidad, no hay iniciativa y falta de grupos de amigos. Así que aparentemente les agrada las tareas, no hay satisfacción ante la situación. Las labores se desarrolla mientras el líder esté presente; ausente él, todas las tareas se paralizaban y empezaba a aflorar los sentimientos reprimidos, originándose indisciplina y agresividad.”

(Goleman y et al, 2010) dice que “Este tipo de liderazgo es menos escuchado, pues causa que la motivación se destruya en poco tiempo. Se recomienda utilizarlo en momentos críticos. El autor da cuenta que pasado un tiempo los líderes que usan este estilo asiduamente llegan a perder el compromiso de su grupo permaneciendo solo personas que no tienen otra salida que quedarse. El talento se fuga”

Características:

- Ordena e impone
- Gritar o habla fuerte
- Es posible que inspire miedo
- No confía de las capacidades de otros
- Falta comunicación no informa no piensa que tiene que hacerlo
- Da incentivos o también castiga
- Decide el solo
- Las responsabilidades no las delega
- Establece objetivos
- Controla todo

Ventajas del liderazgo autoritario

- Su trabajo llega a funcionar, pues cumple lo que quiere
- Tiene eficiencia
- Logra resultados a corto plazo
- En trabajos a presión, situaciones de estrés o cuando hay que tomar decisiones rápidas es eficiente
- Comprueba supervisando que todo está bien.
- Logra que hagan sus trabajos los empleados.

Desventajas del liderazgo autoritario

- La creatividad no se fomenta
- No se valora a trabajadores
- No dejan la capacidad para aportar nada a los trabajadores competentes
- Se sienten desmotivados los empleados.

Su preocupación es trabajar para lograr los objetivos

El líder y colaboradores no tienen buena relación

No existe buena comunicación

El miedo y desconfianza pueden ser creados

El perfil del líder funciona porque a la larga consigue sus objetivos trazados. Sin embargo se debe tener presente que los empleados de la empresa no son motivados, llegando a sentir poco valorados, generando ausencia o accidentes laborales, finalmente muchos abandonan la empresa.

Liderazgo Liberal

(Chiavenato, 2007) “Todas las decisiones son delegadas por el líder al grupo y no tiene control alguno. Generando que fracasen a pesar que los grupos trabajen intensamente. Las labores se realizan al azar, altibajos constantes, y perdiendo tiempo en discusiones personales, que no tienen relación con la labor realizada. Denota individualismo agresivo y no existe respeto al líder”.

Badford, L. P.; Lippitt, R (2005) “es donde hay poca preocupación de parte de los líderes, hacia el grupo o en tareas, no se involucran cuando realizan trabajo el grupo; evaden responsabilidades en cuanto al resultado que se obtiene; dan absoluta libertad para que se labore de acuerdo a sus criterios y el grupo decida lo que crea conveniente; este líder informa si se lo solicitan y da poder en cuanto a organización del grupo esto conforme la iniciativa del grupo”. Citado en (Estrada, M y et al, 2014)

Características:

1. Se estipula ante reglas en un mínimo.
2. Hay contacto escaso y no apoya a sus seguidores.
3. Su grupo tiene que ser calificados altamente y capaces logrando al final resultados satisfactorios.
4. Si factores situacionales prevalece resulta eficaz.
5. Mientras cumpla el objetivo no le interesa solo que se realice bien.

Ventajas:

1. Los trabajos se llevan a cabo indefinidamente tanto en tiempo como en calidad.
2. Aplicado a personas que realiza trabajos mientras no lo apresuren y trabaja calmadamente.

Desventajas:

1. El criterio y voluntad en la realización del trabajo.
2. Las actitudes dependen del estado de ánimo de las personas.
3. Promueve la desunión de los grupos.
4. Suscita desorden y tiempo perdido.
5. No hay autoridad de parte del líder.
6. Hay situaciones no definidas al conducir el grupo, no distingue si son subordinados o seguidores.

Su forma de expresarse es "Este es el trabajo a realizar. Realícenlo como deseen solo que salga bien. Me informan si hay problemas difíciles que enfrentar"

Liderazgo democrático

(Chiavenato, 2007) "el líder lleva y sitúa el grupo, y estimula que las personas participen. Subordinados y líder se comunican de manera franca, espontánea y cordial. Se realiza el trabajo de forma uniforme y segura, fuera de modificaciones, aun así, se ausente el líder. Existe responsabilidad y compromiso personal, aparte el grupo se integra en un clima de satisfacción."

(Goleman y et al, 2010) "El líder da al equipo la decisión. El líder no obtiene importante relevancia y no aporta mucho valor añadido. Se recomienda en situación que se pueda delegar al 100% y donde el líder no desee actuar. Se espera que el líder tenga visión estratégica y determinación en momentos importantes, esto es un estilo a usar en forma puntual".

Características del liderazgo democrático

Se anima la activa participación.

La opinión se agradece no marginando a nadie del grupo

El fin del grupo es el objetivo

Practica escuchar las opiniones

Se confía en la capacidad y delega tareas al grupo

Ayuda y orienta

Ventajas:

Estimula la iniciativa y disposición

Valora pertenencia de grupo

No compete, apoya en el logro de objetivo

Se vincula al grupo y con el líder

Tiene en cuenta que su equipo se desarrolle

Desventajas:

Lento proceso

Se arriesga si el líder no estimula habilidades de empatía y apoyo.

Debe tener capacidades asertivas y de colaboración el líder

Se confía en el grupo no puede tener al grupo contento.

2.2.2. Desempeño Laboral

(Chiavenato, 2009) Define que “se refiere al proceso de estudiar la pasada actividad productiva y así evaluar lo que contribuye el trabajador en el logro de objetivos del sistema administrativo.”

Bohórquez (2002) define que “es lo que alcanza el trabajador el nivel de ejecución para alcanzar sus metas en un tiempo previsto en la organización.”

(Citado en Araujo y Guerra, 2007)

(Chiavenato, 2007) dice también que es “el desempeño de cada persona en su área y como potencialmente se desarrollará a futuro”.

(Robbins, 2004) Define “cuando se fija metas, que activan el comportamiento y

mejora el rendimiento, ayuda a enfocar esfuerzos sobre metas dificultosas, o si las metas son fáciles.”

(Milkovich, G. y Boudreau, J., 1994) Define el desempeño laboral como “grado del empleado cuando efectúa los requisitos de labor.”

“Stoner (1994), afirma es la forma como muestran eficacia al trabajar, para lograr metas comunes, que se sujetan en reglas básicas que se establece con anterioridad.” Citado por (Bermudez, 2015)

(vértices, 2008) “Es la identificación, medida y gestión del rendimiento en las organizaciones; es la valoración metódica y habitual del desempeño del empleado relacionado con su trabajo usual ejecutada por el supervisor o persona que conozca cómo evoluciona el empleado en cuestión y como lo hace el proceso sistemático y periódico que calcula la calidad y cantidad del nivel de eficacia de las personas que realizan actividades y responsabilidades.”

Beneficios de evaluación del desempeño laboral

McCoy (2007) Afirma “las dificultades situaciones de la administración de una organización es transferir estrategias planteadas en la alta gerencia, lo cual causa impacto en el desempeño de empleados. Pero cuando se logre romper la barrera de comunicación, admitirá un elevado desempeño que beneficiará a corto y mediano plazo, como comunicación bilateral abierta, y dar un éxito mayor a la organización.”

Objetivos de evaluación de desempeño

Robbins (2004) Nos dice existen varios objetivos de la evaluación de desempeño “entre otros el ayudar a tomar decisiones de recursos humanos, a la dirección en cuanto a ascensos, trasposos y relevos. Evaluar revela la necesidad de capacitarse y desarrollo, identificando precisamente habilidades y competencias de trabajadores llevando así a aplicar programas correctivos. Finalmente, brindan retroalimentación a los trabajadores sobre el modo de percibir su desempeño, y son base para establecer aumento de salarios. Se enfatiza en evaluar el desempeño como organismo que brinda retroalimentación y establece recompensas.”

Rider, (1985) señala “cinco áreas en que influye y realiza evaluación de desempeño: (a) identificar dificultades, (b) solucionar problemas mediante la planeación, (c) realizar labores resolver problemas, (d) evaluar acciones realizadas y (e) relaciones interpersonales.

(Chiavenato, 2007) refiere áreas que “establecen como se desempeña: comunicación, solucionar dificultades, toma de decisiones, profesionalismo, acepta cambio, decisión, relaciones interpersonales, responsabilidad, trabajo en equipo, condición y desarrollo en la labor.

(Riddle, 2006) Determina existen “dos áreas que pueden ser divididas evaluación del desempeño: (a) competencias: creatividad, flexibilidad, paciencia, liderazgo, iniciativa, etc. y (b) habilidades: enfoque de negocios, comunicación (verbal y escrita), computación, etc.

(Casado, 2003) señala “cinco factores influyentes del desempeño de empleados. Estos factores son: individual, organizativo, operacional, de estrategia y entorno. Se desenvuelven por capas de adentro hacia afuera haciendo que, si están cerca estos factores a la persona, influye aún más en los resultados que logran.”

Factores del desempeño laboral

(Bain, 2003) Define hay dos factores que definen el mejorar la productividad. “Factores del desempeño laboral

Internos. Algunos factores internos se pueden modificar de manera fácil, y se clasifica en: duros y blandos. Factores duros encierran productos, tecnología, equipo y materia prima; los factores blandos envuelven energía de trabajo, sistemas y procedimiento, formas de dirección y métodos de labor.

Duros: La producción es el grado de satisfacción del producto ante lo que exige el cliente; se mejora a través del perfeccionamiento del diseño y especificación. Se mejora productividad prestando atención al uso, antigüedad, modernización, costo, inversión, equipo producido internamente, manutención y expansión de capacidad, control de inventarios, planificación y control de producción, y otros.

Blandos: La productividad mejora, por medio de buena motivación, de constitución de valores propicios para aumentar la productividad, conveniente emisión de sueldos y salarios, de formación y educación buena, y programas de seguridad. Organización y sistemas: Si se mejora la productividad se debe tornar flexible, capacitado de predecir cambios del mercado, estar alertas de capacidades nuevas de mano de obra, de innovaciones tecnológicas, y tener comunicación buena en todos los niveles. Métodos de trabajo: Analizar sistemáticamente métodos actuales, eliminar labor innecesaria y realizar el trabajo eficazmente. Estilos de dirección: Es responsable del uso de recursos que controla la empresa, influye en el diseño organizativo.

Factores externos. La producción establece ingreso real, inflación, competencia y bienestar, por esto organizaciones se dedican a manifestar reales razones del crecimiento o disminución de la productividad. Se tienen: Ajuste estructural. Cambio estructural de la sociedad influye en la productividad nacional y organización independiente de la dirección que adoptan las compañías. A largo plazo la productividad a cambiar modifica la estructura. Cambios demográfico y social: Destacan tasa natal y mortalidad, porque tienden a implicar en el mercado de trabajo, incluir mujeres al trabajo y los pagos, jubilación, valor y actitud cultural. Recursos naturales: mano de obra, capacidad técnica, instrucción, formación profesional, salud, actitud, motivación, y perfeccionar profesionalmente; contaminación del suelo, tierras disponibles, energía y oferta, precios de materias primas. Administración pública e infraestructura: Dentro de estas leyes, reglamentos o práctica que se realizan e implican directamente en la productividad”.

Métodos para medir desempeño:

Existen técnicas especiales para poder lograr el desempeño de un trabajador (Robbins, E y Judge, T, 2013) “¿Cómo evaluamos el desempeño del empleado y las técnicas de evaluación?

Ensayos escritos: Realizar descripción de fortalezas, debilidades del anterior desempeño y potencial del trabajador. Y sugerir mejoras.

Incidentes críticos: la atención se concentra en que, diferencia hay en efectuar un trabajo con o sin eficacia. Se describe acciones del trabajador por parte del evaluador si es eficaz o ineficaz ante un hecho, se dice solo las conductas específicas.

Escalas graficas de evaluación: Se observa el grupo de factores de desempeño por parte del evaluador. Entre estas la cantidad, calidad de trabajo, conocimientos, cooperación, asistencia y la iniciativa, calificándolas en escalas graduadas.

Escalas de calificación que se basan en el comportamiento: combinan importantes elementos de métodos de calificación, acontecimientos críticos y escalas gráficas. El evaluador califica basado en reactivos.

Comparaciones forzadas: evalúan el trabajo de la persona, en comparación a demás empleados. Las comparaciones más usadas son la individual y la grupal.”

(Campbell, J. y Kuncel, N., 2001) Tipos de medida del desempeño.

“Entre las medidas básicas de desempeño, según el modelo encontramos tres:

Medidas objetivas. - un dato cuantitativo sobre los resultados del trabajo, el empleo general de este tipo es el número de fabricación de un producto es decir resultados cuantificables.

Medidas de juicio. - se dan a partir de la interpretación de la evaluación de la efectividad de la conducta del trabajador en el campo laboral, este tipo de medida ocurre en el momento mismo de la evaluación del desempeño

Medidas del personal. - están relacionadas con el historial del empleado dentro de su vida organizacional, es decir es un archivo de ausencias, accidentes, acciones disciplinarias y méritos del trabajador, Aunque la teoría multifacética del desempeño laboral pareciera estar en evolución, podemos notar que es compatible con la conducta humana en lo que respecta al desempeño, las diversas combinaciones de los determinantes traen un Impacto consecuente con la ejecución”.

Desempeño de la tarea

(Robbins, E y Judge, T, 2013) “es el cumplir obligaciones y responsabilidades contribuyendo a la producción de un bien o servicio, o a la ejecución de tareas administrativas”.

(Chiavenato, 2007) Nos dice que el desempeño de la tarea “Se relaciona con especificaciones personales y requisitos que se exige para cumplir satisfactoriamente las tareas: nivel de formación, experiencia, particularidades, etc. Requisitos que surgen directamente del análisis y descripción del puesto.”.

Civismo

(Robbins, E y Judge, T, 2013) “Son acciones que favorecen al ambiente psicológico de la empresa como ayudar a otros, a pesar que no se requiera, resguardar objetivos organizacionales, respetar a compañeros”

Falta de productividad

(Robbins, E y Judge, T, 2013) Actos dañinos, robo, perjuicios a la propiedad, ser agresivos y faltar frecuentemente”

(Velázquez, 2012) “La productividad actualmente se tornó el principal inconveniente en las empresas, hay contextos internos que dañan el rendimiento de trabajadores y pocos la han solucionado.

1. Jornadas laborales largas

Las organizaciones tienen jornadas laborales de 10 y 12 horas diarias con el fin de tener resultados mejores. Pero si el personal trabaja más, no hace que éste sea más productivo. Estar cansados causa bloqueos en la mente afectando la productividad completamente. No es tiempo que invierta el personal, pero si la calidad de resultados.

2. Falta de capacitación laboral

Es uno de los problemas que disminuye el índice de productividad en la organización. Si no se actualiza a los empleados en las áreas que laboran, serían obsoletas las técnicas de ejecución de sus labores lo cual además interfiere en su motivación laboral.

La empresa CedarCrestone, realiza un estudio ya que está enfocada en tecnologías del futuro, propone que las organizaciones inviertan en software para gestión de capital humano ya que estos aceleran el trabajo en áreas como capacitación de personal, reclutamiento, desarrollo y comunicación. Actualmente, 49% de grandes empresas de E.U. lo aplican.

3. Actividades multitareas

La productividad se compara erróneamente, con la capacidad de trabajar en diversas actividades a la vez. Realizar diferentes labores al mismo tiempo reduce la capacidad de concentrarse, el cerebro no es capaz de enfocarse en un determinado tema, resultando deficiente trabajo.

4. Períodos de descanso cortos

Aparte de jornadas laborales en exceso, empresas dan periodos de descanso limitados, que son precisos para que las personas reduzcan tensión y controlen el estrés laboral. Para que trabajadores recuperen suficiente energía, se les debe otorgar descanso conforme a las horas de trabajo. Y, dar la oportunidad a un momento de descanso, no más de 10 minutos, entre cada labor que ejecuten, para que se concentren lo más que puedan y sea mayor el índice de productividad.

5. Malas condiciones laborales

La productividad y función de una empresa se sustentan en bases, que se dan a partir de condiciones laborales en las que el personal se desarrolla. Son las principales: Clima organizacional. Si entre el personal hay tensión, No atienden los líderes sus peticiones no obstante exigen más de lo establecido.

Material de trabajo. Si la empresa no brinda herramientas que mejore procesos, tiempos y calidad de producción dificultarán llegar a realizar los objetivos.

Los sitios concedidos para ejercer sus actividades. sí un trabajador está más de ocho horas diarias en un lugar angosto, no tiene ventilación y con mobiliario poco cómodo, no efectuará su trabajo esperado por la empresa.

Para mejorar el nivel de productividad, la empresa debe brindar lugar y recursos necesarios para realizar labores que beneficiarán a la organización, y ayudarán al crecimiento profesional de empleados, motivación y compromiso.

2.3. Definiciones conceptuales

Estilo de liderazgo: forma de cómo el proceso de persuasión o de ejemplo por medio del que una persona (o equipo de liderazgo) incita a lograr objetivos trazados por el líder o compartidos por él y seguidores". Comprenden a partir cómo se relacionan los líderes interna y externamente, además que si tienen éxitos como líderes.

Liderazgo autocrático: El que es responsable en la toma de decisiones es el líder, es quien inicia y dirige acciones también controla al empleado. Se centra decisiones y responsabilidades en el líder. Este líder se autodirige, haciendo que el poder sin límites esté en manos de una persona, los trabajadores obedecen sin opinar porque no tienen capacidad para tomar decisiones.

Liderazgo democrático: es quien anima a la comunidad a que participe, para que empleados decidan en cuanto a funciones y tengan competencias suficientes para

decidir. Los empleados pueden opinar, no se limitan a recoger órdenes, alentándose así su participación.

Liderazgo liberal: El líder encarga la autoridad a sus incondicionales, no asume responsabilidad y los seguidores tienen su propia motivación, guía y control logrando independencia operativa el líder así depende de los empleados para establecer los objetivos.

Desempeño laboral: es lo que hace el empleado y no lo que sabe hacer solamente, para esto tiene aspectos esenciales como: aptitudes (eficiencia, calidad y productividad para desarrollar labores establecidas en un ciclo determinado), comportamiento de la disciplina y cualidades que se requieren para desempeñar algunas ocupaciones o cargos.

Desempeño de la tarea: es cumplir deberes y responsabilidades que favorecen al producir un bien o servicio, o realizar tareas administrativas.

Civismo: es la acción que favorece el entorno psicológico de la organización como ofrecer ayuda a los demás, sin que se solicite, proteger objetivos organizacionales, los compañeros se deben tratar con respeto.

Falta de productividad: acciones que perjudican la organización, entre estas: hurto, dañar propiedad de la empresa, ser agresivos con compañeros y faltar frecuentemente.

Estrés laboral: es la reacción emocional, cognitiva, fisiológica y comportamiento ante aspectos desfavorables o dañinos del trabajo, organización y medio ambiente del mismo. Este estado es característico por niveles de excitación altos y habitual sensación de no poder afrontarlos.

Frustración: se da debido a fracasar profesionalmente o a un desorden entre expectativa laboral y realidad que observa, la cual lleva a experiencias poco satisfactorias, sentimientos no placenteros y resultados negativos de diferente índole, si no lo detecta y reconduce no podrá solucionar por sí mismo.

Agresividad: “se reacciona frente a la frustración es forma violenta y se considera enfermedad, cuando se extienden las expresiones internas, a una fase de desequilibrio alto. Agresividad es el camino corto para librar energía reprimida en un momento de frustración”

Conflicto: Son hechos naturales del trato entre las personas en las organizaciones y no pueden ni deben ser eliminados.

Individualismo: propensión de obrar por propia voluntad de la persona, no contando con que los demás opinen y sin dar importancia a las normas de comportamiento que regulan sus relaciones.

Corrupción: Una desviación del comportamiento que busca el interés público.

Compromiso personal: Se centra hacia una persona el objeto, así como a una institución o meta. No se tornan excluyentes los objetos del compromiso, pero varían en cuanto a la naturaleza de relación que se generó.

Integración Grupal: es el nivel de cohesión que existe entre personal que resulta muy beneficioso para poder lograr las metas de la empresa.

Dinamismo: es el nivel en que son dinámicas las personas y competitivas en vez de ser fáciles de complacer.

Eficacia: Es alcanzar el resultado que se desea tener o se espera.

Eficiencia: Ser capaz de poner a disposición a alguien o algo para lograr un efecto determinado.

Creatividad: resultado de características de la persona, en cuanto a habilidad cognitiva e influencia ambiental. Se manifiesta en productos o respuestas, se puede explicar completamente a través de un modelo que encierra tres grupos de factores

Empatía: Es experimentar y percibir emociones que siente otra persona. Es una actividad que se afirma en compartir el estado emocional de otra persona. comprender por qué personas se sienten como se sienten, es el fundamento base para formar exitosas relaciones sociales.

Clima Laboral: medio interior de la empresa, es el ambiente psicológico que es particularidad de una organización.

Motivación: Razón de comportamiento de las personas. Este comportamiento que se motiva es vigoroso, encaminado y continuado.

Insatisfacción laboral: viene a ser el nivel de malestar que el trabajador experimenta con motivo de su labor”

Absentismo: es un característico e inevitable fenómeno en el ambiente del trabajo. Pero, cuando comportamientos de ausencia de trabajadores sobrepasan límites que son llamados “normales” se plantea un inconveniente para la organización, ya que se obstaculiza la obtención de objetivos adecuado”

Abandono: se expresa insatisfacción a través de conducta guiada a irse, incluyendo buscar otro empleo y renuncia.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El estilo de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.

2.4.2. Hipótesis específicas

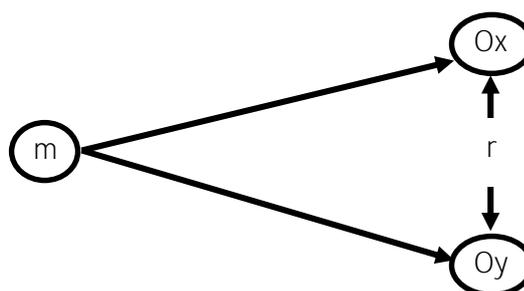
- a) El estilo de liderazgo autocrático influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.
- b) El estilo de liderazgo participativo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.
- c) El estilo de liderazgo liberal influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Chancay en el año 2016.
- d) El estilo de liderazgo influye significativamente en el desempeño de la tarea de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.
- e) El estilo de liderazgo influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

3.1.1. Tipo

Diseño no experimental-transeccional- correlacional. Según Hernández et al (2014), propone el diagrama:



Dónde:

m = muestra

Ox = Observación de variable estilos de liderazgo

Oy = Observación de variable desempeño laboral

r = Relación entre las variables

3.1.2. Enfoque

Se tiene enfoque cualitativo y cuantitativo

3.2. Población y muestra.

3.2.1. Población.

“Según Malhotra (2004), una población es el conjunto de todos los elementos que comparten un grupo común de características y forman el universo para el propósito del problema.”

La población que se considerara dentro de la investigación en el Hospital de Chancay son los 80 trabajadores del área de administrativos.

3.2.2. Muestra

En este trabajo de investigación se aplicó la fórmula de población finita para hallar la muestra necesaria:

$$= \frac{(Z^2 \cdot P \cdot Q)}{(N \cdot e^2) + (Z^2 \cdot P \cdot Q)}$$

Donde:

M= Muestra necesaria

Z = nivel de confianza

P = Probabilidad de éxito Q = Probabilidad de no éxito

e = Error muestral

Remplazando tenemos:

$$Z^2 = 3.84 \quad P = 0.5 \quad Q = 0.5 \quad N = 80 \quad e^2 = 0.0025$$

Obtenido como resultado: 66

Por lo tanto, la muestra es 66 trabajadores del área administrativa del Hospital de Chancay

3.3. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicador
Variable X Estilos de Liderazgo	Autocrático	Estrés
		Frustración
		Agresividad
	Liberal	conflicto
		Individualismo
		corrupción
	Democrático	Compromiso Personal
		Integración grupal
		Dinamismo
Variable Y Desempeño Laboral	Desempeño de la tarea	Eficacia
		Eficiencia
		Creatividad
	Civismo	Empatía
		Clima laboral
		Motivación
	Falta de Productividad	Insatisfacción laboral
		Absentismo
		Abandono

Fuente: (Chiavenato 2007) y (Robbins, E y Judge, T, 2013)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Información que se recoge utilizando la muestra.

3.4.2. Descripción Instrumentos

El instrumento empleado en este trabajo de investigación es el Cuestionario, para la recolección de los datos se aplicará de manera personal en el lugar y de manera directa.

Procedimiento

Se aplicará el cuestionario según escala de Likert:

Siempre

Casi siempre

Casi nunca

Nunca

A veces

3.5. Técnicas para el procesamiento de información

Los estadísticos descriptivos, se seleccionará la estadística descriptiva, se utilizará tabla de frecuencias y gráficos de barras mediante el empleo de SPSS versión 22.

Para contrastar las hipótesis utilizará estadístico no paramétrico, determinando que el contraste de hipótesis se realizará usando el análisis de correlación Rho de Spearman.

3.5.1. Nivel de fiabilidad del instrumento

Para dicha confiabilidad se utilizó el Alfa de Crombach

Método de consistencia interna que se basa en alfa de Cronbach admite valorar fiabilidad del instrumento por medio de ítems esperando que mida la dimensión teórica. Validar un instrumento es el grado de medición del instrumento. La fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se estima con alfa de Cronbach. asume que los ítems miden un mismo constructo y están correlacionados altamente (Welch & Comer, 1988). La fiabilidad de escala debe conseguirse con datos de muestra garantizando medida fiable del constructo en la muestra concreta. George y Mallery (2003, p. 231) proponen valores los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa > 0.9 excelente
- > 0.8 bueno
- > 0.7 aceptable
- < 0.6 cuestionable
- < 0.5 pobre

Luego se Aplicó SPSS. V.23 para obtener el coeficiente alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,845	18

Conclusión: La confiabilidad del instrumento según la escala de George es muy bueno porque el coeficiente Alfa de Cronbach es 0.845

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

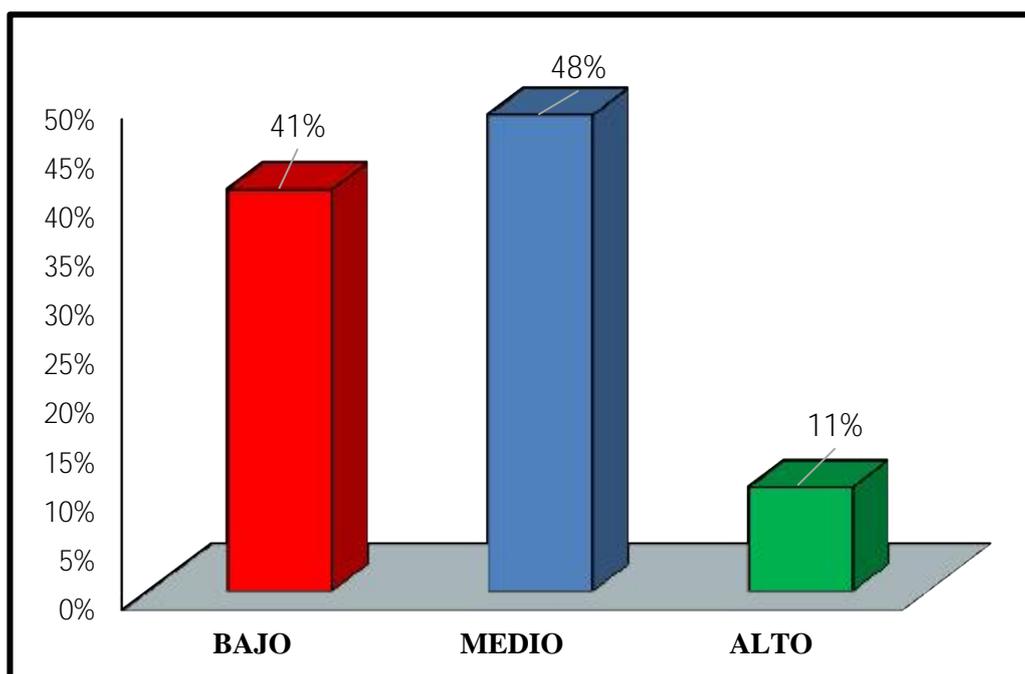
4.1. Resultados

4.1.1. Resultados de variable estilos de Liderazgo

Tabla 1. Respuesta de trabajadores administrativos del hospital de Chancay en año 2016, sobre Estilo de Liderazgo.

ESTILO DE LIDERAZGO		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	27	41%
MEDIO	29	48%
ALTO	10	11%
TOTAL	66	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

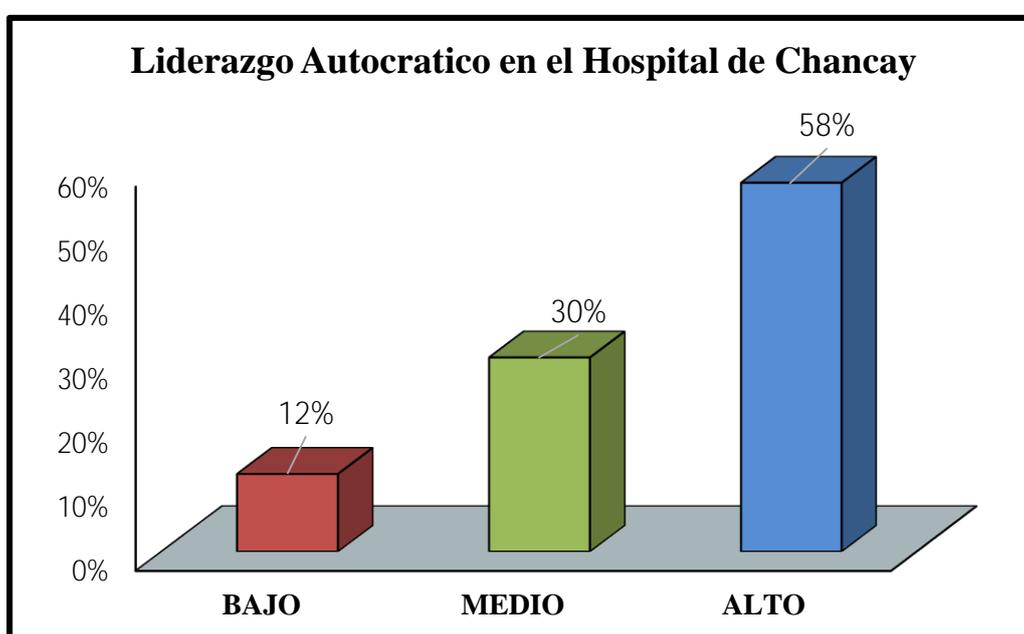
Figura 1 niveles de estilo de liderazgo en el hospital de Chancay

Se ejecutó encuesta a **66** trabajadores administrativos. De los cuales **11%** de los trabajadores representan el nivel alto en el Estilo de Liderazgo, con lo que abarca sus tres dimensiones que son: Liderazgo Autocrático, Liberal y Democrático. Como también, el **48%** de los **66** trabajadores lograron alcanzar un nivel medio y un **41%** de los encuestados alcanzaron un nivel bajo.

Tabla 2 Respuesta de trabajadores administrativos del hospital de chancay año 2016, sobre Liderazgo Autocrático.

LIDERAZGO AUTOCRATICO		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	8	12%
MEDIO	20	30%
ALTO	38	58%
TOTAL	66	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 2 Niveles de Liderazgo Autocrático en el Hospital de Chancay

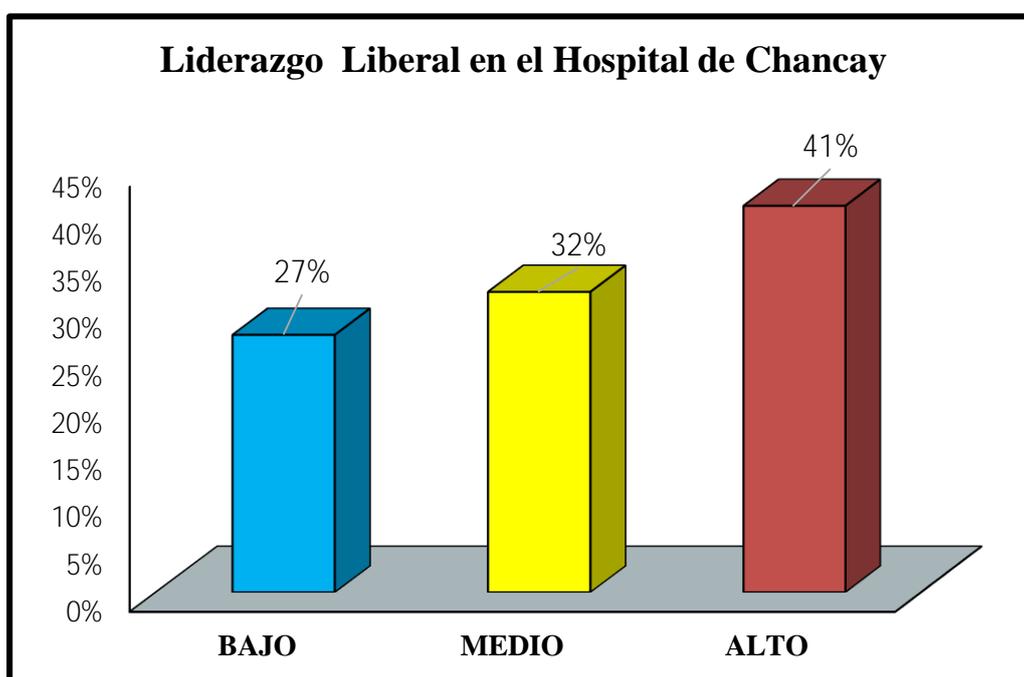
Se realizó una encuesta a **66** trabajadores administrativos del hospital de chancay en el

año 2016. De los cuales el **58%** de los encuestados representan el nivel alto en los Indicadores de Estrés, Frustración y Agresividad. Además, cabe señalar que el **30%** de los encuestados lograron alcanzar el nivel medio. Y por último el **12%** de los trabajadores alcanzaron un nivel Bajo en los indicadores que corresponde.

Tabla 3. Respuesta de trabajadores administrativos del hospital de chancay el 2016, sobre liderazgo Liberal.

LIDERAZGO LIBERAL		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	18	27%
MEDIO	21	32%
ALTO	27	41%
TOTAL	66	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 3 Niveles de Liderazgo Liberal en el Hospital de Chancay

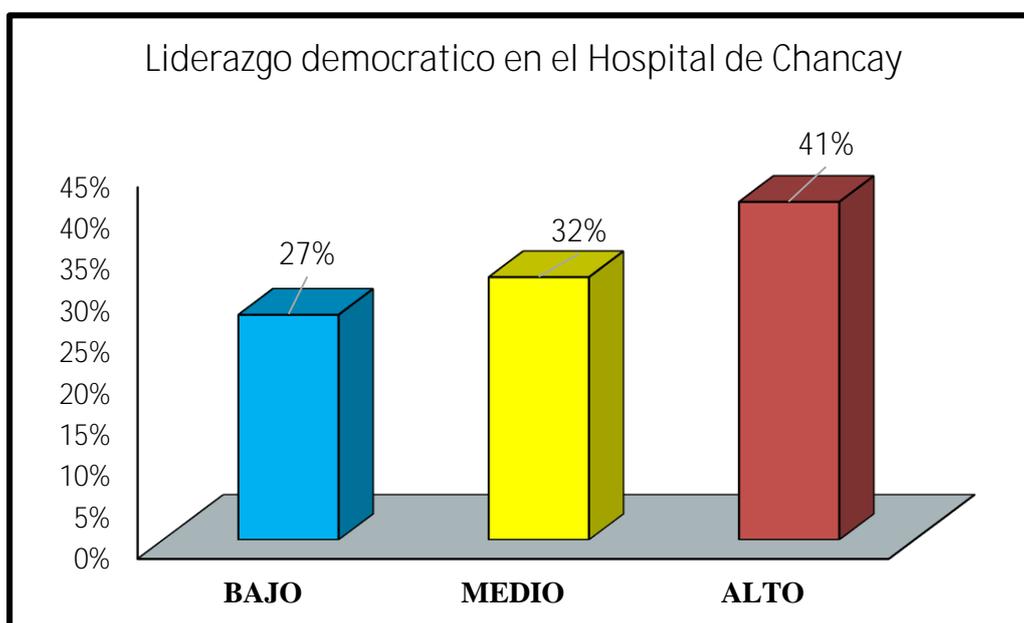
Se realizó una encuesta a **66** trabajadores administrativos del hospital de chancay

año 2016. De los cuales **41%** de los usuarios representan el nivel alto en la Dimensión de Liderazgo Liberal, es decir que el conflicto, individualismo y corrupción, también cabe señalar que el **32%** de los 66 trabajadores lograron alcanzar un nivel medio y solo el **27%** de los encuestados alcanzaron un nivel Bajo en los indicadores de conflicto, individualismo y corrupción.

Tabla 4. Respuesta de trabajadores administrativos del hospital de chancay año 2016, sobre Liderazgo Democrático

LIDERAZGO DEMOCRATICO		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	18	27%
MEDIO	21	32%
ALTO	27	41%
TOTAL	66	100%

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 4 Niveles de Liderazgo Democrático en el Hospital de Chancay

Se hizo encuesta a **66** trabajadores administrativos del hospital de chancay en el

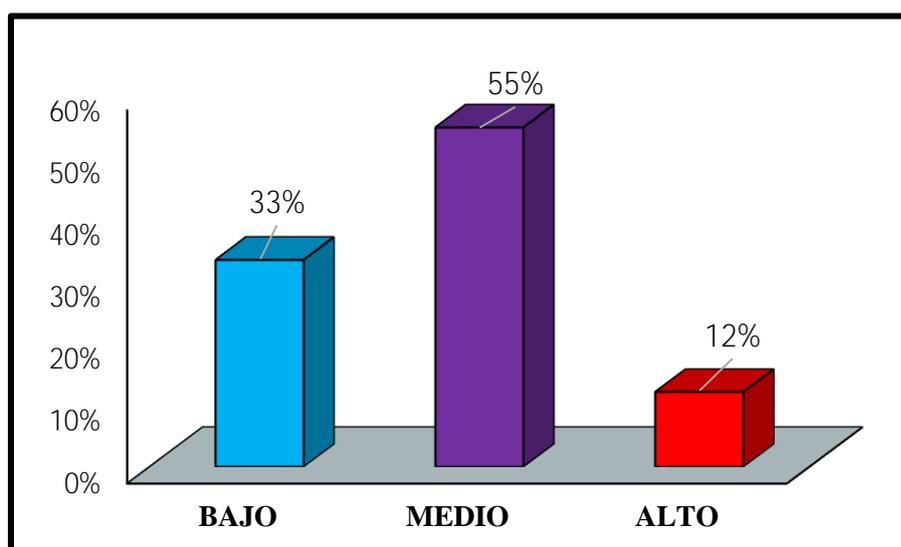
año 2016. De los cuales el **41%** de los encuestados representan el nivel más Alto en la Dimensión de liderazgo Democrático, es decir manifiestan que la mayoría de los trabajadores tienen un compromiso personal, una integración grupal y dinamismo. También se puede decir que el **32%** de los encuestados lograron alcanzar el nivel medio. Y finalmente el **27%** de los encuestados alcanzaron un nivel Bajo en cuanto a lo indicado anteriormente.

4.1.2. Descripción de Resultados de Variable Desempeño Laboral

Tabla 5. Respuesta de trabajadores administrativos del hospital de chancay año 2016, sobre Desempeño Laboral.

DESEMPEÑO LABORAL		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	22	33%
MEDIO	36	55%
ALTO	8	12%
TOTAL	66	100%

Fuente elaboración propia



Fuente: Elaboración Propia

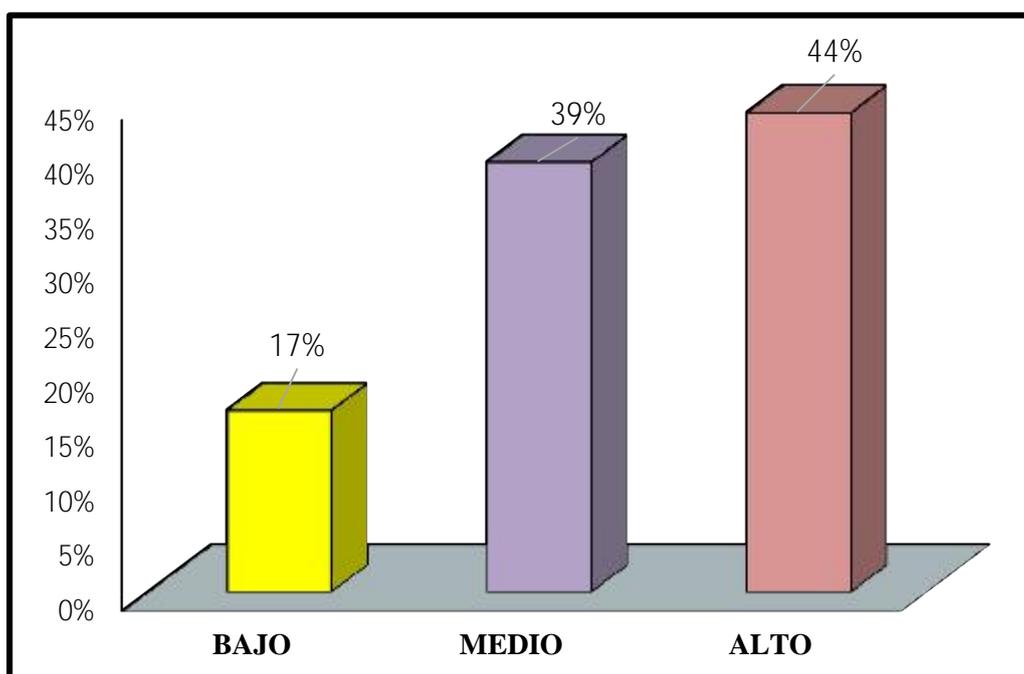
Figura 5 Niveles de Desempeño Laboral en el Distrito Chancay

En la figura 5 el **12%** de **66** trabajadores administrativos, manifestando que la variable de Desempeño Laboral; teniendo como dimensiones desempeño de la tarea, civismo y falta de productividad con un nivel Alto. Como también el **55%** de los encuestados lograron alcanzar un nivel medio y el **33%** de los trabajadores encuestados alcanzaron un nivel Bajo en el desempeño de tareas, civismo y la falta de productividad.

Tabla 6. Respuesta de los trabajadores administrativos del hospital de chancay el año 2016, sobre Desempeño de Tareas.

DESEMPEÑO DE LA TAREA		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	11	17%
MEDIO	26	39%
ALTO	29	44%
TOTAL	66	100%

Fuente elaboración propia



Fuente: Elaboración Propia

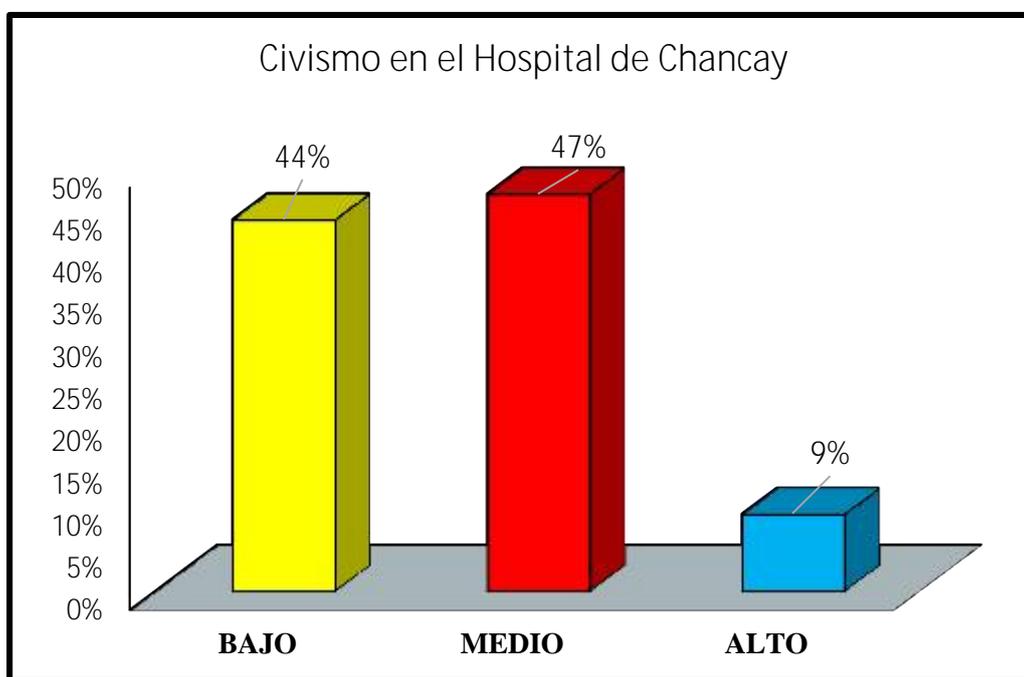
Figura 6 Niveles de Desempeño de la tarea

De figura anterior debo precisar que el **44%** de los 66 trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016, representan el nivel más alto en la eficacia, eficiencia y creatividad; demostrando el gran interés por su labor que desempeña los trabajadores. Del mismo modo también cabe precisar que el **39%** de los trabajadores encuestados representa el nivel medio haciendo referencia lo mencionado anteriormente y finalmente, el **17%** de los encuestados en la investigación representan el nivel más bajo.

Tabla 7. Respuesta de trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016, sobre Civismo.

CIVISMO		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	29	44%
MEDIO	31	47%
ALTO	6	9%
TOTAL	66	100%

Fuente elaboración propia



Fuente elaboración propia

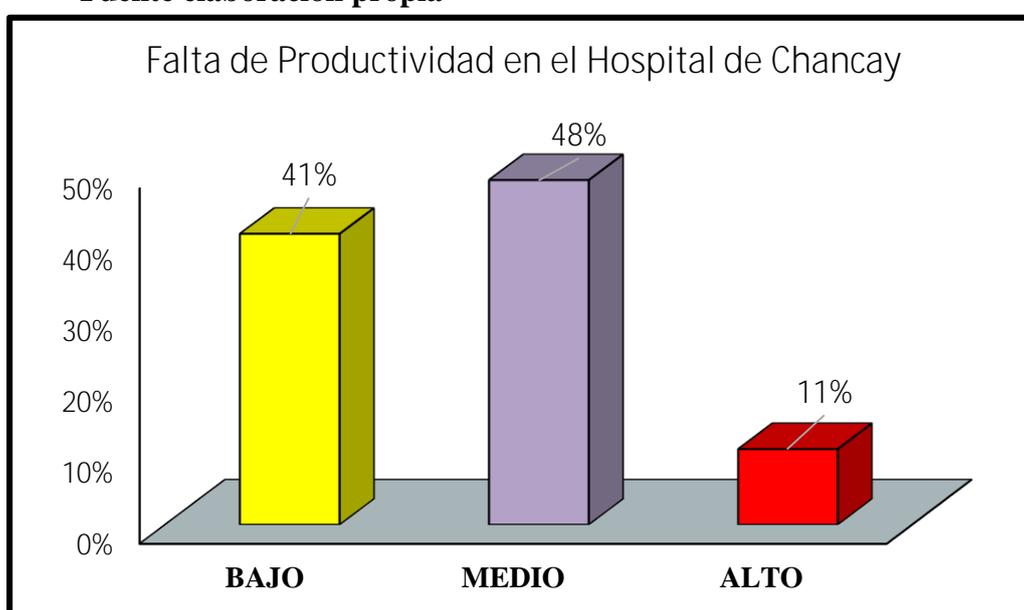
Figura 7 Niveles de Civismo en el Hospital de Chancay

De la figura anterior debo precisar que **9%** de los 66 trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016, representan el nivel más alto por la dimensión de civismo en los indicadores que son: Empatía, Clima Laboral y motivación. Del mismo modo cabe señalar que el **47%** de los trabajadores encuestados representan el nivel medio. Y finalmente el **44%** de los encuestados representan el nivel bajo de la figura anteriormente apreciada que caracterizan los indicadores de empatía, clima laboral y motivación.

Tabla 8. Respuesta de trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016, sobre Falta de Productividad

FALTA DE PRODUCTIVIDAD		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	27	41%
MEDIO	32	48%
ALTO	7	11%
TOTAL	66	100%

Fuente elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 8 Niveles de Falta de Productividad

De la figura anterior debo precisar que **11%** de 66 trabajadores administrativos del hospital de chancay en el año 2016, representan el nivel más alto en falta de productividad, teniendo los siguientes indicadores: Insatisfacción laboral, Absentismo y Abandono. Del mismo modo también se puede afirmar que el **48%** de los trabajadores encuestados representa el nivel medio. Y finalmente el **41%** de los encuestados representan un nivel bajo en la dimensión considerados en la investigación ya mencionada en la figura mostrada.

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

La tabla 09 muestra resultados de prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K-S). Las variables no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). Debido a que se establecieron correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística es no paramétrica: Prueba de Pearson.

Tabla 9. Resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov - Smirnov

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
ESTILOS DE LIDERAZGO	,132	66	,006
AUTOCRÁTICO	,159	66	,000
LIBERAL	,153	66	,001
DEMOCRÁTICO	,239	66	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,113	66	,037
DESEMPEÑO DE LA TAREA	,138	66	,003
CIVISMO	,103	66	,078
FALTA DE PRODUCTIVIDAD	,091	66	,200*

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS GENERAL

H₀: El estilo de liderazgo no influye significativamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.

H₁: El estilo de liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital de Chancay año 2016.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos:

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

Si el valor **p<0.05** se acepta **H₁**.

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 10. Correlación de Pearson

VARIABLES	Correlaciones	
	ESTILOS DE LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL
ESTILOS DE LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,669**
	N	,000
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,669**
	N	,000

INTERPRETACIÓN:

En Tabla 10 se observa significancia asintótica 0,000 es menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza hipótesis nula y se acepta la alterna (hipótesis del investigador). El estilo de liderazgo influye significativamente en el desempeño

laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016. La correlación Rho de Pearson es 0.669, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada

4.2.2. Hipótesis específica 1

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: El estilo liderazgo autocrático no influye significativamente en desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.

H₁: El estilo de liderazgo autocrático influye significativamente en desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital de Chancay en año 2016.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Usamos:

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

Valor **p<0.05** se acepta **H₁**.

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 11. Correlación de Pearson

VARIABLE	Correlaciones		
		AUTOCRÁTICO	DESEMPEÑO LABORAL
AUTOCRÁTICO	Correlación de Pearson	1	0,523**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	66	66
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0,523**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	66	66

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

En tabla 11 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza hipótesis nula y se acepta la alterna. El estilo de liderazgo autocrático influye en el desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016. Además, la correlación Rho de Pearson es **0.523**, de acuerdo a la escala de Bisquerra la correlación es positiva y moderada.

4.2.3. Hipótesis específica 2

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: El estilo de liderazgo liberal no influye significativamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital de Chancay año 2016.

H₁: El estilo de liderazgo liberal influye significativamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital de Chancay año 2016.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos:

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

Si el valor de **p<0.05** se acepta H₁.

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 12. Correlación de Pearson.

VARIABLES	Correlaciones		
		LIBERAL	DESEMPEÑO LABORAL
LIBERAL	Correlación de Pearson	1	0,634**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	66	66
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0,634**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	66	66

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 12 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna (hipótesis del investigador). El estilo de liderazgo liberal influye significativamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital de Chancay el año 2016. Además, la correlación Rho de Spearman es **0.634**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

4.2.4. Hipótesis específica 3

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: El estilo de liderazgo democrático no influye significativamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital de Chancay año 2016.

H₁: El estilo de liderazgo democrático influye significativamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital de Chancay año 2016.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Usamos:

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

Si **p**<**0.05** se acepta **H₁**.

Aplicamos SPSS v24:

Tabla 13. Correlación de Pearson

VARIABLES	Correlaciones	
	DEMOCRÁTICO	DESEMPEÑO LABORAL
DEMOCRÁTICO	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,255*
	N	66
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,255*
	Sig. (bilateral)	,038
	N	66

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 13 la significancia asintótica **0,038** es menor que el nivel de significación **0,05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna El estilo de liderazgo democrático influye significativamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos. Además, correlación Rho de Spearman es **0.255**, por escala de Bisquerra dicha correlación es directa y baja.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Se comparó resultados con investigaciones que se hicieron, diferenciando variables estudiadas, recalcando aspectos de semejanza o diferencia con antecedentes y fuentes mencionadas.

Los resultados llevan a establecer que el estilo de liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital Chancay el año 2016. Resultado que es compatible con Centurión, J (2015) en su investigación “*Factores determinantes del estilo de liderazgo del director de la I.E. Jorge Basadre del distrito 26 de octubre de la provincia de Piura*”. Realizada en la ciudad de Piura – Perú. arribó a las siguientes conclusiones:

- Se pudo establecer dos variables básicas, estilos de liderazgo del director y factores que determinan el estilo de liderazgo de él, los últimos delimitaron que finalizando análisis de resultados se identifica el no liderazgo del director, por respuestas del grupo de docentes a quienes se aplicó el cuestionario, no se pudo ubicar ni en el liderazgo transformacional ni en el transaccional, concluyendo estilo de liderazgo mencionado, el director expresó que hacía buena labor, considerando que mostraba particularidades del estilo transformacional y otras del transaccional; lo que no evidencia la opinión que dieron docentes encuestados.
- Los instrumentos validados aplicados fueron apropiados y manifestados de acuerdo a estilos transformacional, transaccional y no liderazgo, tanto a docentes como director, se pudo comprobar cada manifestación, que dieron los resultados de la investigación.
- Los resultados, establecen que en las características personales 44 docentes, dijeron que el director no poseía liderazgo. Según tablas 1 y 3, el director no está en liderazgo transformacional ni transaccional, y por resultados lo orientan al no liderazgo, en tabla 5, un 65.91% declara está de acuerdo que el director está en estilo de no liderazgo (*laissez-faire*).

- Aspectos del contexto situacional y motivacionales que inciden en la definición del estilo no liderazgo, se encuentran en tabla 7 donde 65.90% docentes señala que está de acuerdo que al director le agrada el reconocimiento político institucional; la tabla 8 señala 59.8% de docentes que concuerdan que su director enfrente nuevos retos y se adecue rápidamente a nuevos. 70.45%, de docentes, manifiesta el director no entusiasmo hacia el trabajo, algo que es importante en la actualidad.
- Se determinó, que docentes encuestados, en pensamiento crítico y participación activa dijeron hay ineficiencia del director, lo que lo ubica en no liderazgo, lo que comprueba la tabla N° 14, donde 70.95%, de docentes señalan el director no centra su atención, en irregularidades. En tabla N° 16, 52.26% docentes fueron enfáticos afirmando que el director no fomenta el desarrollo de programas de formación para personal docente.

Aportes de Idone (2012) en “Estilos de liderazgo del director según percepción docente y autoevaluación del desempeño docente en una institución de Ventanilla”.

Concluyó:

- El (17.1%) está en desacuerdo, (51.2%) medianamente de acuerdo y (31.7%) está de acuerdo que el director practica estilo de liderazgo democrático según percibe el docente.
- El (17.07%) está de acuerdo, (73.17%) medianamente de acuerdo y (9.76%) en desacuerdo desde la percepción docente.
- En cuanto al estilo de liderazgo laissez faire del director el (21.95%) está de acuerdo, (68.29%) en nivel medianamente de acuerdo y (9.76%) en desacuerdo desde la percepción docente.
- En cuanto a capacidades pedagógicas del docente (29.3%), está en nivel alto, (26.8%) está en nivel medio y (43.9%) está en nivel bajo.

- En emocionalidad de docentes (46.4%), están en nivel alto, (22%) está en nivel medio y (31.7%) en nivel bajo desde autoevaluación del docente.
- En responsabilidad al desempeñar sus funciones laborales (29,27%), está en nivel alto, (41.46%) está en nivel medio y (29,27%) en nivel alto a partir de la autoevaluación del docente.
- En relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar (24.4%) en nivel alto (43.9%) está en nivel medio y (31,7%) está en nivel bajo.
- En cuanto a resultados de labor educativa (31.7%) está en nivel alto (34.15%) en nivel medio y (34.15) se encuentra en nivel bajo.

Todo lo señalado anteriormente guarda compatibilidad con el estilo de liderazgo autocrático influye significativamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital de Chancay año 2016.

En la siguiente hipótesis específica, se establece que el estilo de liderazgo liberal influye significativamente en desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital de Chancay el año 2016. Resultado compatible con lo hallado por Calla, G. (2010) en “Estilos de liderazgo del docente y su desempeño, según percepción de alumnos en Instituto Superior del Callao” Arribó a las siguientes conclusiones:

- Hay correlación significativa y positiva entre liderazgo del docente en dimensión democrático según desempeño ($R=0.85$), se observa percepción alta de alumnos sobre dimensión democrática en docentes. Esto es, a mayor estilo democrático mayor desempeño docente.
- Hay correlación significativa y negativa entre liderazgo del docente en dimensión autoritario según desempeño (-0.21). Esto es, los alumnos tienen percepción baja de dimensión autoritaria en docentes. O sea, mayor estilo autoritario menor desempeño docente.

- Hay correlación significativa y negativa entre liderazgo del profesor en su dimensión laissez faire según desempeño (-0.10) Se aprecia que alumnos tienen percepción media de la dimensión Laissez faire en profesores. Se observa, mayor estilo laissez faire menor desempeño docente.
- Hay correlación significativa y positiva entre liderazgo del profesor en su dimensión situacional según desempeño (0.84), mayor liderazgo situacional mayor desempeño docente, se aprecia percepción alta de alumnos sobre dimensión situacional en docentes.
- En conclusión, los estudiantes piensan que el desempeño docente en su dimensión capacidad pedagógica es medio, así como la emoción, nivel de responsabilidad de sus funciones laborales y nivel educativo consideran que es bajo en relaciones interpersonales.

Así mismo Espaderos (2016) en “Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa”. arribó a las siguientes conclusiones:

- Colaboradores de dirección financiera de Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, manifestaron no se relaciona satisfacción y desempeño laboral, porque tienen nivel de incidencia $r = 0.1256$, lo que lleva a empleados a cumplir requisitos del trabajo y demuestren eficiencia, eficacia o pro actividad.
- La satisfacción laboral se muestra alto, se caracteriza por contar con actitudes como dedicación al trabajo, compromiso organizacional y estado de ánimo.
- El desempeño laboral es alto en individuos, manifiestan actitudes como responsabilidad, productividad, motivación, eficiencia y trabajo en equipo.

- Los niveles de relación de género en el desempeño laboral de trabajadores son altos, entonces sin importar si es hombre o mujer tienen características notables como productividad, trabajo en equipo y motivación.
- Los niveles relación de género referente a satisfacción laboral en individuos son altos, tienen actitudes como ambiente de trabajo, comunicación, coordinación, motivación y reconocimiento.

Los resultados tienen semejanza con lo hallado en esta investigación, el estilo de liderazgo democrático significativamente influye en el desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital de Chancay el año 2016.

5.2. Conclusiones

De las pruebas realizadas logré obtener las siguientes conclusiones:

En la tabla 10 la significancia asintótica **0,000** es menor nivel de significación **0.05**, se rechaza hipótesis nula y se acepta la alterna. El estilo de liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital de Chancay el año 2016. La correlación Rho de Spearman es **0.669**, de acuerdo a la escala de Bisquerra la correlación es positiva y moderada.

En tabla 11 la significancia asintótica **0,000** es menor al nivel de significación **0.05**, se rechaza hipótesis nula y se acepta la alterna. El estilo de liderazgo autocrático influye significativamente en desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital de Chancay año 2016. Asimismo, la correlación Rho de Spearman es **0.523**, por la escala de Bisquerra la correlación es positiva y moderada.

Como se ve en tabla 12 la significancia asintótica 0,000 es menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza hipótesis nula y se acepta la alterna. Entonces, el estilo de liderazgo liberal influye significativamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital de Chancay año 2016. Correlación Rho de Spearman es 0.634, por la escala de Bisquerra esta correlación es positiva y moderada.

Como se aprecia en tabla 13 la significancia asintótica **0,0380** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza hipótesis nula y se acepta la alterna. Entonces, el estilo de liderazgo democrático influye significativamente en el desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital de Chancay año 2016. Correlación Rho de Spearman es **0.255**, de acuerdo a escala de Bisquerra dicha correlación es directa y baja.

En esta investigación el estilo de Liderazgo influye significativamente en el desempeño Laboral tales como: Liderazgo Autocrático, Liderazgo Liberal, Liderazgo Democrático, Desempeño de tarea y Falta de Productividad.

5.3. Recomendaciones

De los resultados que obtuvo esta investigación, recomiendo a los miembros de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión y a investigadores que les puede servir de cualquier punto de vista.

Se debe continuar la línea de investigación relacionando estilo de Liderazgo y desempeño laboral ya que es de mucha importancia en el ámbito de instituciones públicas y privadas; que brindan grandes beneficios a nuestra localidad y porque no decir a nuestra Región y país. Es por eso que se debe sacar el provecho necesario de esta investigación.

Los docentes de esta casa de estudio deben incidir en el aprendizaje investigativo aún más si se trata de del tema de estilos de Liderazgos en reacción al Desempeño Laboral, ya que es de mucha importancia el tema que se trató en esta investigación.

Se debe entender que el Estilo de Liderazgo es un tema principalmente ligados en las instituciones públicas como también las privadas, y también según nuestra investigación desarrollada índice significativamente con el tema de desempeño Laboral es por eso que se recomienda al público en general tomarlo muy en cuenta para el cumplimiento de su labor.

Se recomienda también buscar la manera de encontrar aplicar un liderazgo efectivo para que se puedan desempeñar los trabajadores de la mejor manera en el ámbito laboral.

CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Fuentes Bibliográficas

Andrade, S. (2005). *Diccionario de Economía* (Vol. tercera Edición). Editorial Andrade.

Campbell, J. y Kuncel, N. (2001). *Individual and team training*. London: Handbook of Industrial, Work and.

Carpio, A. (2003). *El talento humano en las organizaciones*. Revista Tecnia, 24- 28.

Casado, J. (2003). *El calor de la persona, nuevos principios para la gestión del capital humano*. México: Prentice Hall.

Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recurso Humanos* (Primera Edición ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana S.A.

Chiavenato, I. (2001). *Administración, Proceso Administrativo* (3 era edición ed.). (G. A. Villamizar, Trad.) Bogotá, Colombia: McGraw - Hill Interamericana, S. A.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F: Mc Graw Hill - Interamericana.

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de Administración* (séptima edición ed.). Ciudad de México, México: McGraw- Hill/ Interamericana editores, S.A.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (tercera edición ed.). México, México: Mc Graw Hill.

- Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. International Thomson Editores, S.A.
- Rodriguez, Mansilla, D. C. (s.f.). *Diagnóstico Organizacional*
- Drucker, P. (2003). *El líder del futuro*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Espasa Calpe.
- Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de santa lucía Cotzumalguapa*. Escuintla -
- Europea, C. (1999). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?* Bruselas: DG V.
- Fernández, M. (1999). *Aspectos positivos y negativos del conflicto*. Ciudad real.
- Goleman y et al. (2010). *El líder Resonante*. Ciudad federal: debolsillo. Goleman, D. (1997). *Inteligencia emocional*. Kairós editorial.
- Goleman, D. (2005). Liderazgo que obtiene resultado. *Harvard Business School Publishing Corporation*. 26-30.
- Hellriegel, D y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F, México: Cengage Learning Editores.
- Hernandez, S y Rodriguez. (2006). *Introducción a la Administración* (cuarta edición ed.). ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Idone, T. (2012). *Estilos de liderazgo del director según percepción docente y autoevaluación del desempeño docente en una institución de Ventanilla*. Lima - Perú

- P. (2001). *Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento*. Madrid, España: Ed Prentice Hall Financial Times.
- Koonts, H y Weihrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global* (Vol. 12 edición). McGraw Hill Interamericana. Lukes, S. (1975). *Individualismo*. (E. 62, Ed.) México.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Ediciones Diaz de Santos.
- Melenje, A. (2016). *Estilos y dimensiones del liderazgo que predominan en los docentes de una Escuela de formación de la Policía Nacional de Colombia*. Bogotá.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos*. Wilmington: CA: Addison Wesley Iberoamericana.
- Peiro, J y et al. (2008). El absentismo laboral: Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. *Publicacions de la universitat de Valencia*.
- Robbins, E y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Vol. décimo quinta edición). (L. Pinedo, Trad.) México: Pearson Educación de México S.A.
- Robbins, S y Coutler, M. (2005). *Administración*. Pearson educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (Vol. décima edición). México: Pearson.
- Ruiz de Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista*
- Salinas, O. (2003). *inteligencia emocional en el aula*. Mexico: editorial Pax México.
- Santos, J. (2004). *El Retcambio: Un contrafuego de posibilidades*. San salvador, El salvador.

Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc-Graw Hill. Schachter, M. (2012). Creatividad. *Tendencias21*, Todo el documento.

Urizar, S. (2016). *Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante don Carlos*,

COBÁN ALTA VERAPAZ. Verapaz - Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 28 de octubre de 2017, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>

Ventosa, V. (2004). *Métodos activos y técnicas de participación*. Madrid: CCS. vértices, P. (2008). Retribución del personal. *Publicaciones vertices*.

6.2. Fuentes Electrónicas

Bermudez, R. (2015). Desempeño laboral en empresas privadas de contadores formados en universidades manabistas. *QUIPUKAMAYOC Revista de la Facultad de Ciencias Contables*, 21, 22, 23. Recuperado el 16 de 11 de 2017, de <file:///C:/Users/Martha/Downloads/11596-40452-1-PB.pdf>

Calla, P. (2010). *Estilos de liderazgo del docente y su desempeño según percepción de los alumnos en un instituto superior del Callao*. Lima - Perú: universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado el 28 de octubre de 2017, de [tilos%20de%20liderazgo%20docente%20y%20su%0desempe%3%Blo%2C%20seg%3BA%20percepci%3Bn%20de%20los%20alumnos%20en%20un%20instituto%20superior%20del%20Callao.pdf](#)

Centurión, J. (2015). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director de la I.E- Jorge Basadre del distrito 26 de octubre de la provincia de Piura*. Piura – Perú. Universidad de Piura. Recuperado el 30 de octubre de 2017, de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2291/MAE_EDUC_151.pdf?sequence=1

- Colombia: Tecnológico de monterrey y Universidad minuto de Dios. Recuperado el 17 de octubre de 2017, de CRM:https://repositorio.itesm.mx/ortec/bitstream11285/626465/1/Andr%C3%A9s_Eduardo_Melenje_Trujillo_.pdf
- Estrada, M y et al. (28 de octubre de 2014). Liderazgo laissez faire. *Revista de investigación de Administración*. Obtenido de <file:///C:/Users/Martha/Downloads/343-1756-1-PB.pdf>
- McCoy, J. (2007). *ow to align employee performance whit business strategy*. Obtenido de <http://uwp.edu/~crooker/786-SHRM/articles/pm-align-wm>
- Palomero, J. (19 de mayo de 2012). La explicación de la agresividad. *Revista interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 115-137. Obtenido de *Revista interuniversitaria de Formación del Profesorado*: <https://aufop.blogspot.pe/2012/05/la-explicacion-de-la-agresividad.html>
- Peiro, J., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Sistema de Información Científica Redalyc Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 68-82. . Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/778/77829109/>
- Porret, M. (2010). *Gestión de Personas* (cuarta edición ed.). Madrid, España: Esic Editorial. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=hF85GRhUnf4C&printsec=frontcoer&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Riddle, A. (2006). *Harness the power of effective personnel evaluations*. Obtenido de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=34&hid=17&sid=c12338a5-d0f4-40a994b0529dc5e4596%40sessionmgr108>
- Rider, J. (1985). *How good a nurse are you*. Obtenido de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=12&hid=22&sid=6315b287-60db->

4a52-bbb1-c4dfcb4925f0%40sessionmgr7

Ramirez, A. (2014). *capacitacion y desemepño laboral de los empleados de la universidad Linda Vista de la union mexicana de Chiapas*. Chiapas: Universidad de Montemorelos. Recuperado el 16 de 11 de 2017, de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/375/Capacitacion%20y%20Desempe%C3%B1o%20laboral%20Antonio%20Ramirez%20Amado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL ESTILO DE LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL DE CHANCAY EN EL AÑO 2016

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿De qué manera el estilo de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016?</p>	<p>Objetivo General Demostrar de qué manera el estilo de liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.</p>	<p>Hipótesis General El estilo de liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.</p>	<p align="center">Variable X</p> <p align="center">Estilos de Liderazgo</p> <p>a) Autocrático Estrés Frustración Agresividad</p> <p>b) Liberal Conflicto Individualismo corrupción</p> <p>c) Democrático Compromiso personal Integración grupal Dinamismo</p>	<p>Tipo de Investigación Aplicada</p> <p>Diseño de Investigación No experimental de tipo transeccional, correlacional</p> <p>Técnicas Cuestionario</p> <p>Universo Todo el personal administrativo del Hospital de Chancay</p> <p>Muestra 66 trabajadores de los 80 que pertenecen al área administrativa del hospital de Chancay.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿De qué manera el estilo de liderazgo autocrático influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016?</p> <p>b) ¿De qué manera el estilo de liderazgo participativo influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016?</p> <p>c) ¿De qué manera el estilo de liderazgo liberal influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016?</p> <p>d) ¿De qué manera el estilo de liderazgo influye en el desempeño de la tarea de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016?</p> <p>e) ¿De qué manera el estilo de liderazgo influye en el clima laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar de qué manera el estilo de liderazgo autocrático influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.</p> <p>b) Establecer de qué manera el estilo de liderazgo participativo influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.</p> <p>c) Demostrar de qué manera el estilo de liderazgo liberal influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.</p> <p>d) Determinar de qué manera el estilo de liderazgo influye en el desempeño de la tarea de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.</p> <p>e) Establecer de qué manera el estilo de liderazgo influye en el clima laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>a) El estilo de liderazgo autocrático influye significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.</p> <p>b) El estilo de liderazgo participativo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.</p> <p>c) El estilo de liderazgo liberal influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital de Chancay en el año 2016.</p> <p>d) El estilo de liderazgo influye significativamente en el desempeño de la tarea de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016.</p> <p>e) El estilo de liderazgo influye significativamente en el clima laboral de los trabajadores administrativos del hospital de Chancay en el año 2016</p>	<p align="center">Variable Y</p> <p align="center">Desempeño Laboral</p> <p>a) Desempeño de la tarea Eficacia Eficiencia Creatividad</p> <p>b) Civismo Empatía Clima laboral Motivación</p>	

ANEXO N° 02: DIMENSIONAMIENTO DE VARIABLES

Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				1	2	3	4	5
Estilo de Liderazgo	Autocrático	Estrés	1.¿Ud. Considera que sufre de Estrés laboral?					
		Frustración	2.¿Ud. siente que sufre de Frustración laboral?					
		Agresividad	3.¿ Ud. Considera tener o haber tenido algún comportamiento agresivo con sus compañeros de trabajo?					
	Liberal	conflicto	4.¿Ha tenido conflictos laborales con sus compañeros?					
		individualismo	5.¿Ud. Prefiere tomar decisiones individualmente antes que en conjunto?					
		corrupción	6.¿Ud. considera que ha tomado alguna vez alguna decisión desleal?					
	Democrático	Compromiso	7.¿Ud. Considera que se siente comprometido con su centro de trabajo?					
		Integración grupal	8.¿Ud. Siente que existe integración grupal en su ambiente de trabajo?					
		Dinamismo	9.¿Ud. Considera ser dinámico en sus labores diarias?					
Variable	Dimensión	Indicador						
Desempeño Laboral	Desempeño de la tarea	eficacia	10.¿Ud cumple con las labores encomendadas?					
		Eficiencia	11.¿ ud cumple con las labores encomendadas en el menor tiempo, y con el menor uso de recursos?					
		Creatividad	12.¿Considera que hace uso de la creatividad para su labores diarias?					
	Civismo	Empatía	13.¿Considera ser empático con sus compañeros de trabajo y el público?					
		Clima Laboral	14.¿ Considera que el clima laboral es el adecuado para un óptimo desempeño laboral?					
		Motivación	15.¿Considera que los incentivos que recibe son motivadores?					
Falta de productividad	Insatisfacción Laboral	16.¿Considera que ha recibido algun tipo de trato injusto o sanción injusta?.						
	Absentismo	17.¿A Faltado de manera constante o esporádica a su centro de trabajo?						
	Daños a la Propiedad	18.¿De manera casual o provocada daño la propiedad de la empresa?						

ANEXO N° 03: EL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON

1.00 = *correlación negativa perfecta*. ("A mayor X , menor Y ", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica "a menor X , mayor Y ".

- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = *Correlación positiva perfecta* ("A mayor X , mayor Y " o "a menor X , menor Y ", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Fuente: Hernández (2014, p 305)

Dra. Viviana Inés Vellón Flores
Presidente

Mag. Félix Gil Caro Soto
Secretario

Lic. Manuel Jesús Bazalar Bazalar
Vocal

Dr. Miguel Angel Luna Neyra
Asesor