

Universidad de Huánuco
Facultad de Ciencias Empresariales
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO

TESIS

ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
AUTOMOTORES MOPAL S.A. HUÁNUCO – 2019.

Para Optar el Título Profesional de:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

TESISTA

Bach. CARRERA CARPIO, Angela Pamela

ASESOR

Econ. SANTIAGO ESPINOZA, Vladimir Hamilton

Huánuco – Perú
2019

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 4:00 horas del día 20 del mes de noviembre del año 2019, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtro. Diana Huerto Orizano	(Secretario)
Mtro. Carlos Dante Leonardo Beltrán	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 1842-2019-D-FCOMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "**ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN AUTOMOTORES MOPAL S.A. HUÁNUCO - 2019**", presentada por el (la) Bachiller **CARRERA CARPIO, Ángela Pamela**; para optar el **título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobada con el calificativo cuantitativo de 13 (trece) y cualitativo de suficiente (Art. 45 y 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 4:50 horas del día 20 del mes de noviembre del año 2019, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
PRESIDENTE



Mtro. Diana Huerto Orizano
SECRETARIO



Mtro. Carlos Dante Leonardo Beltrán
VOCAL

DEDICATORIA

Doy gracias a Dios por bendecirme cada día, por ser la fortaleza y la guía en todo el camino que he recorrido.

A mi familia, sobre todo a mi madre y mi hermano quienes han sido mi motor para seguir adelante con mis sueños y metas, gracias porque desde el cielo me cuidan y protegen.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco, que me abrió sus puertas del conocimiento, asimismo a todos los maestros de la Escuela de Administración de Empresas por sus conocimientos, consejos, confianza y formación profesional y especialmente a mi asesor Econ. Vladimir Hamilton Santiago Espinoza por sabias orientaciones y palabras de motivación a continuar. Quien contribuyo en esta tesis y por eso mi eterno agradecimiento.

Mi agradecimiento a la empresa AUTOMOTORES MOPAL S.A. quien me brindó la oportunidad de desarrollar mi trabajo de investigación y de la misma manera agradecer a todos los colaboradores de la empresa por regalarme su tiempo para poder llevar acabo mi encuesta y gracias a ello obtener los resultados para mi trabajo de investigación.

Y para finalizar, agradezco a todos mis amigos, compañeros y familiares quienes me motivaron a seguir superándome cada día.

A todos ustedes gracias.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUCCIÓN.....	VIII

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.3. OBJETIVO GENERAL	12
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	14

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	15
2.2. BASES TEÓRICAS.....	22
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	37
2.4. HIPÓTESIS.....	38
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	38
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	38
2.5. VARIABLES	39
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	39
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	39
2.6. Operacionalización de variables	40

CAPÍTULO III

MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.1.1.	ENFOQUE.....	41
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL.....	41
3.1.3.	DISEÑO.....	41
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	42
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	44
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.	44

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	45
4.2.	Contrastación de hipótesis y prueba de Hipótesis.....	65

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1.	Contrastación de los resultados	70
	CONCLUSIONES	73
	RECOMENDACIONES.....	74
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
	ANEXOS	79

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019, para poder desarrollar esta tarea de cumplir este propósito se estableció como metodología un tipo de investigación apropiada tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, siendo el alcance de nivel descriptivo, correlacional, “porque asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (Hernández et al., 2010, p. 81), ya que el interés es la determinación del grado de relación entre las variables de estudio. Para ello se seleccionó a 56 trabajadores a quienes se aplicó una encuesta para poder conocer sus opiniones en torno al estilo de liderazgo de la empresa Automotores Mopal. Tanto la teoría, como los antecedentes no son ajenos a los resultados obtenidos en la tesis desarrollado, puesto que a falta de indicadores cuantitativos en la empresa para evaluar el desempeño en términos de productividad, el marco teórico nos permitió hacerlo en términos de su compromiso laboral, motivación, y las relaciones interpersonales impulsada por el comportamiento de gerentes de la empresa Automotores MOPAL cumpliendo los objetivos propuesto en el proyecto que hoy son corroborados y contrastados. La principal conclusión fue que hay relación directa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en Automotores Mopal, definido por una correlación directa alta 0.748 Pearson, evidenciado en los resultados expuestos en la fase descriptiva, donde reconocen que los gerentes tienen comportamiento adecuados que permiten un desempeño en torno al compromiso, motivación y buenas relaciones en la empresa. Pudiendo recomendar que la empresa debe sostener la relación que hay entre sus gerentes, y los trabajadores a través de las diferentes virtudes del liderazgo, sin mezclar emociones personales en el ambiente laboral. Así mismo, debe definir indicadores cuantitativos del trabajo que desarrollan los trabajadores, para poder hacer seguimiento a su desempeño en esos términos. Cumpliendo de esta forma los objetivos propuestos en la tesis.

Palabras claves: Estilos de liderazgo, Desempeño laboral

ABSTRACT

The thesis had the general objective of determining the relationship between leadership styles and work performance in workers at AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco - 2019, in order to carry out this task of fulfilling this purpose, an appropriate type of applied type research was applied as a methodology, with a quantitative approach, since "it uses data collection to test hypotheses, based on numerical measurement and analysis statistical, to establish patterns of behavior and test theories" being the scope of descriptive level, correlational, "because it associates variables through a predictable pattern for a group or population" (Hernández et al., 2010, p. 81), since the Interest is the determination of the degree of relationship between the study variables. For this, 56 workers were selected to whom a survey was applied in order to know their opinions about the leadership style of the Mopal Automotive company. Both the theory and the background are not alien to the results obtained in the thesis developed, since in the absence of quantitative indicators in the company to assess performance in terms of productivity, the theoretical framework allowed us to do so in terms of their work commitment, motivation, and interpersonal relationships driven by the behavior of managers of the MOPAL Automotive company, fulfilling the objectives proposed in the project that today are corroborated and contrasted. The main conclusion was that there is a direct relationship between leadership styles and work performance in Mopal Automotive, defined by a high direct correlation 0.748 Pearson, evidenced in the results presented in the descriptive phase, where they recognize that managers have adequate behavior that allow a performance around commitment, motivation and good relations in the company. Being able to recommend that the company must sustain the relationship between its managers, and the workers through the different virtues of leadership, without mixing personal emotions in the work environment. Likewise, it must define quantitative indicators of the work that workers develop, in order to monitor their performance in those terms. Thus fulfilling the objectives proposed in the thesis.

Keywords: Leadership styles, Word Performance.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación “ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN AUTOMOTORES MOPAL S.A. HUÁNUCO – 2019”. Se desarrolló de acuerdo a los cronogramas de actividades programadas teniendo en consideración el Reglamentos de Grados y Títulos del Programa Académico Profesional de Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco.

La presente investigación está conformada por 5 capítulos, que son partes fundamentales de un esquema de investigación.

Capítulo I: contiene la descripción y formulación de problema, objetivos generales y específicos, justificación y limitación, y viabilidad de la investigación.

Capitulo II: contiene el marco teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas, definiciones conceptuales, sistema de hipótesis, sistema de variables y operacionalización de variables.

Capitulo III: comprende la metodología de la investigación, tipo de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas para el procedimiento y análisis de la información.

Capítulo IV: comprende el procedimiento de datos e interpretación, contratación de hipótesis.

Capítulo V: contiene la discusión de resultado, contrastación de resultados de campo. Conclusión, recomendación, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, en muchas empresas se puede observar que en ocasiones la falta de rendimiento, la poca productividad y el mal desempeño de los trabajadores se debe no solamente a causas físicas, sino que está relacionado muy estrechamente en la relación que tienen los líderes con sus trabajadores. El conocer esto tendrá grandes repercusiones en la empresa tanto en relación al desempeño como también para el individuo. La influencia o el influir es el proceso en el que el líder comunica sus ideas o estrategias y los seguidores lo aceptan y se ven persuadidos en respaldarlas o efectuarlas para que el cambio se realice. Para que se presente la influencia, tiene que existir una buena relación entre líderes y seguidores. (<https://prezi.com>)

La empresa automotriz que se va investigar es una organización de tamaño mediana fundada en el año 1994. Sus operaciones son básicamente de compra-venta, importación, representación, comercialización y reparación de todo tipo de vehículos y repuestos de TOYOTA y HINO marcas muy prestigias en el mercado. Está conformada por 56 trabajadores, entre asesores, técnicos mecánicos, personal administrativo y de gerencia. Cuenta con el área de ventas, que ofrece la adquisición de vehículos nuevos y usados, el área de mantenimiento y servicios, que se divide a su vez en servicio automotriz y el área de planchado y pintura. De todas estas áreas, la primera es la que genera mayores ingresos a la empresa por el alto valor de los productos ofrecidos. Por tanto, desde los últimos 10 años, es el área a la que la empresa le da mayor importancia.

La cultura Corporativa de AUTOMOTORES MOPAL S.A., es que está comprometida con el desarrollo Humano. El valor corporativo es el de contribuir con la ONG PAN quienes apoyan a los niños en zona rurales del Perú creando escuelas, bibliotecas y comedores.

La Visión de la empresa es la de consolidarse como una empresa líder enfocada al cliente para la comercialización de productos y de prestación de servicios Automotrices y la Misión es la de “Satisfacer las necesidades de sus clientes, a través de la comercialización de vehículos, conjuntamente con el ofrecimiento de repuestos y servicios, buscando constante el crecimiento de su empresa y nuestra gente”.

La presente investigación busca proporcionar información sobre el liderazgo que nace en AUTOMOTORES MOPAL. S.A. y el desempeño laboral de los trabajadores del sector automotriz creciente en la ciudad de Huánuco. Por otro lado, se espera brindar información sobre los principales factores motivacionales y cuáles son los más relevantes según la percepción de los trabajadores en este rubro.

EL liderazgo de AUTOMOTORES MOPAL. S.A. es la de la influenciar en el personal a través del proceso de comunicación humana, liderazgo, empatía y motivación a la consecución de uno o diversos objetivos específicos (Chiavenato.2010, p.458).

El éxito de AUTOMOTORES MOPAL. S.A se deberá al eficiente liderazgo más que a otros activos físicos. Por otra parte, cuando el liderazgo es ineficiente afecta el desempeño de una unidad en particular de la organización o de toda en su conjunto (Dubrin, 2000). Es por eso que surge la necesidad de sugerir un estilo de liderazgo para este tipo de organizaciones.

El estilo de liderazgo de los diversos gerentes en AUTOMOTORES MOPAL. S.A. es sumamente importante porque es altamente apremiante al que están sometidos los trabajadores por la cantidad de clientes que atienden a diario. De ahí que es necesario que se ejerza un liderazgo efectivo, que “guíe el desempeño, marque la velocidad, señale el ritmo y las inflexiones, corrija los errores y premie los buenos resultados” (Florez, 2005).

La realidad laboral hoy implica calidad y un buen desempeño en el puesto de trabajo en la cual uno está laborando, ello requiere una orientación psicológica y social permanente, además de ello también requiere una buena remuneración económica.

Es importante describir las actitudes que son necesarias para establecer relaciones interpersonales entre un líder y sus trabajadores, así como la habilidad que se debe desarrollar para delegar autoridad y compartir la responsabilidad. Este liderazgo centrado en valores y principios en que se sustenta en la ética profesional. Contar con excelentes líderes, con una buena capacidad es clave para el desempeño de los trabajadores. Son varios los estudios que demuestran que poner en práctica un liderazgo eficiente mejora la productividad de la empresa y que ofrecer pensamientos positivos por parte del líder hacia el equipo mejora el compromiso de los trabajadores.

Los actuales líderes gerenciales deben estar muy conscientes del desempeño de su papel dentro de su organización, más en una época en donde se manifiesta grandes oportunidades, cambios y amenazas. Y precisamente es en este tiempo donde se debe demostrar las capacidades, habilidades y destrezas correctas que les permitan ayudar a que sus organizaciones crezcan.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019?
2. ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019?

3. ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019.
2. Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019.
3. Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

❖ JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente trabajo de investigación se justificó teóricamente bajo los fundamentos teóricos del liderazgo y desempeño laboral. Muchas empresas dejan de ser productivas porque no fomentan un buen liderazgo en sus miembros o simplemente porque no involucran en este proceso a sus administradores y trabajadores por igual. Los nuevos empleados, suelen llegar con mucho entusiasmo y con ciertas expectativas sobre la empresa, las actividades y sus compañeros; sin embargo, todo se viene abajo cuando no se sienten cómodos para su desempeño laboral. Ante estas circunstancias, identificar y fortalecer los factores que intervienen en la relación entre liderazgo y el

desempeño laboral eficiente y motivante que se convierte en asuntos clave para la productividad de la empresa.

❖ **JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

El presente trabajo de investigación se desarrolló con el fin de hacer un análisis de la situación actual de la empresa AUTOMOTORES MOPAL S.A. Según Chiavenato, (2010, p.36) "Una organización sólo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual".

Este hecho me motivó a hacer esta investigación para alcanzar las diferencias que hay entre lo teórico y la realidad de las prácticas de función de cada trabajador en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Es que la falta de liderazgo en las gerencias y de los técnicos sigue como igual. Ello lleva a que el desempeño laboral sea inestablemente y exista falta de responsabilidad. Además, se tendrá que incorporar a esto la visible de la corrupción y el negocio de los puestos de trabajo. Hay pocos trabajadores que están por mérito propio, aunque algunas empresas hacen una selección de personal de manera responsable.

❖ **JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Por ello, el presente trabajo de investigación resaltó que sucede con los estilos de liderazgo como modelo en AUTOMOTORES MOPAL S.A. y que efectos trae en el desempeño de sus trabajadores. Así mismo conocer cómo desarrollan los tres tipos de estilos de liderazgo los responsables. Y qué estilo es lo más relevante ya que como institución privada trabaja en función a una visión y una misión. También es vital la información recopilada para conocer la relación existente entre estas dos variables, para eso en el transcurso de la investigación se realizará encuestas a los trabajadores de la empresa.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- La muestra del estudio se limitó a establecer características según los criterios de relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral, por lo que se consideró a los 56 trabajadores en su totalidad como población y muestra. No pudiendo encontrar indicadores cuantitativos para medir el desempeño laboral.
- El horario de trabajo y la mucha demanda de AUTOMOTORES MOPAL S.A. se teme que desatiendan su trabajo a la hora de responder la encuesta. El mismo que fue superado tomándonos el tiempo necesario para cumplir con el propósito.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio del liderazgo y el desempeño laboral, es de gran importancia para percibir más sobre dicho proceso de comunicación, fortalecer y poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la carrera.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN REGIONAL

Ortega. (2016) presenta la tesis titulada **“Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II ESSALUD huánuco-2016”**, en la Universidad de Huánuco para optar el grado académico de Magister en Gerencia en Servicios de Salud. Huánuco

Llega a la siguiente conclusión:

- Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario, el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia.
- No existe relación significativa entre el liderazgo democrático, el liderazgo centrado en las relaciones y el desempeño laboral de los profesionales.
- No existe relación significativa entre el liderazgo autoritario con el desempeño asistencial y el desempeño en investigación de los profesionales.
- Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño administrativo y el desempeño en docencia de los profesionales.
- No existe relación significativa entre el liderazgo democrático con el desempeño asistencial, el desempeño administrativo, el desempeño en docencia y el desempeño en investigación de los profesionales.
- No existe relación significativa entre el liderazgo centrado en las tareas con el desempeño asistencial y el desempeño en investigación de los profesionales.
- Existe relación significativa entre el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño administrativo y el desempeño en docencia de los profesionales.
- No existe relación entre el liderazgo centrado en las relaciones con el desempeño asistencial, el desempeño administrativo, el desempeño en docencia y el desempeño en investigación de los profesionales.

Vicente. (2015), presenta la tesis titulada **“El liderazgo de los directores y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Cañete”**, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco para optar el grado académico de Maestro en Educación. Huánuco

Llega a la siguiente conclusión:

- 1.- De acuerdo a los resultados hallados en relación al Liderazgo de los Directores de las Instituciones Educativas de cañete podemos observar que estos son Inadecuados en un 38, %
- 2.- Los resultados hallados también evidencian que el Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas de Cañete son Medios o Regulares en un 41%.
- 3.- De acuerdo a los resultados hallados respecto a la correlación y la asociación con valores de significancia ($p < 0,05$), podemos afirmar que la Toma de Decisiones de los Directores influyen en el Desempeño Laboral de los Docentes
- 4.- De acuerdo a los resultados hallados respecto a la correlación y la asociación con valores de significancia ($p < 0,05$), podemos afirmar que la Comunicación de los Directores influyen en el Desempeño Laboral de los Docentes
- 5.- De acuerdo a los resultados hallados respecto a la correlación y la asociación con valores de significancia ($p < 0,05$), podemos afirmar que la Motivación de los Directores influyen en el Desempeño Laboral de los Docentes
- 6.- En general de acuerdo a los resultados hallados podemos manifestar que: El Liderazgo de los Directores influye de una manera significativa en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de Cañete.

NACIONAL

Soto. (2017) presenta la tesis titulada **“El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital san pedro de chaná – huari, en el año 2017”**, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

– Huacho para optar el título profesional de licenciado en administración.
Huacho

Llega a las siguientes conclusiones:

- En esta tesis se determinó que el Liderazgo incide significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017. Esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba de Chi cuadrado con un nivel de significancia de 0.000($p=0.000<0.05$).
- Se determinó que el Liderazgo Transformacional incide significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017. Esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de 0.028 ($p=0.000<0.05$).
- En esta investigación se demostró que el Liderazgo Participativo incide significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017. Esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de 0.000 ($p=0.000<0.05$).
- Las Habilidades Gerenciales inciden significativamente en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017. Esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba estadística de Chi Cuadrado con un nivel de significancia de 0.000 ($p=0.000<0.05$).

Ortiz y Repuello (2015) presentan la tesis **"estilos de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Acoria durante el año 2015"** en la Universidad nacional de Huancavelica para optar el título profesional de: licenciado en administración. Huancavelica

Llega a las siguientes conclusiones:

1. En referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre ellos estilos de Liderazgo y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en durante el año 2015, se concluye que

Estilos de Liderazgo se relaciona directa y significativa (nivel de correlación: buena) con el Desempeño Laboral. El cual se demuestra con las pruebas de Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000 < 0,005; Rho = ,657**).

2. Respecto al objetivo específico 01: Determinar la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015, se concluye que: Existe una relación directa y significativa (nivel de correlación: modera) entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015. El cual lo demuestra la prueba de Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,05; Rho = ,365**).

3. Respecto al objetivo específico 02: Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015, se concluye que: Existe una relación directa y significativa (nivel de correlación buena) entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la MOA en el 2015. Demostrando con la aplicación del Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000 < 0,005; Rho = ,769**).

4. Respecto al objetivo específico 03: Determinar la relación que existe entre el liderazgo permisivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015, se concluye que: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo general permisivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015. De acuerdo al resultado obtenido con la aplicación del Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,242 > 0,05; Rho = - ,160).

INTERNACIONAL

Valecillos, (2015) presenta la tesis titulada **“Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa fabricante de tubos PVC de Valencia”** en la Universidad de Carabobo para optar el título de Licenciada en Relaciones Industriales. España

Llega a las siguientes conclusiones:

De acuerdo a los resultados, se puede evidenciar que la comunicación entre los jefes y sus subordinados de una u otra manera se mantiene de manera

eficiente en el logro de los objetivos planteados, ya que 73,95% de los trabajadores así lo percibe. A pesar de que 26,04% piensa que la misma entorpece algunos procesos. En las organizaciones, la comunicación y las relaciones interpersonales son muy importantes, ya que es el medio por la cual se transmiten las ideas y conocimientos, manteniendo los grupos cohesionados, lo que es fundamental en cualquier empresa.

En cuanto al estilo de liderazgo se observó que 55,55% de los encuestados manifiesta que el liderazgo existente se caracteriza por su excesivo perfeccionismo, impositivo al momento de indicar las tareas, no trabaja en equipo, no delega perfectamente las tareas, no tiene confianza en su gente por lo tanto, se encarga de las tareas prioritarias en vez de asignárselas al equipo y por ultimo no acepta el punto de vista de los trabajadores, pero a su vez el 44,44% de los trabajadores opina que en ocasiones su jefe lo hace sentir autónomo en el desempeño, se involucra para resolver las diferencias del equipo, propicia normas de comportamiento y hace seguimiento de la tareas.

De acuerdo a las características del liderazgo presente, es considerado autócrata. Así lo confirma la teoría de Blake y Mouton en su rejilla gerencial según sus características este estilo se encuentra en la posición 9,1 Esquina inferior derecha; con alto interés en la tarea y baja relación. Por lo tanto, es una persona que tiene una alta insistencia en el trabajo y los resultados, y baja preocupación por las relaciones y las personas.

En esta realidad se observa que existen muchas fallas en los procesos productivos, materiales defectuosos, los pedidos no llegan justo a tiempo, se presentan situaciones de conflicto entre compañeros de trabajo, se manifiestan ausencias constantes con faltas injustificadas y en ocasiones se presentan permisos médicos falsos. Cabe destacar que actualmente el grupo sindical en conjunto con los trabajadores emitieron un pliego conflictivo, debido a la insatisfacción de las remuneraciones percibidas, donde manifiestan que el contrato colectivo tiene aproximadamente cuatro años de vencimiento y la jefatura no se manifiesta para dar solución a ella.

Por otro lado, se observa claramente que el 60,94% de los Trabajadores manifiesta que no se propicia la motivación y retroalimentación, creando una insatisfacción en ellos, que de alguna manera los desmotiva, situación que

afecta significativamente su desempeño laboral. El desempeño laboral se ha visto reflejado de manera negativa en las evaluaciones de desempeño y en las amonestaciones constantes. House y Mitchel (1971- 1974) en su modelo trayectoria-meta indican que el líder es responsable de motivar a sus seguidores, apoyándolos y guiándolos para que puedan alcanzar las metas personales y organizacionales, y así garantizar que sus objetivos sean compatibles con las metas del grupo y de la Organización.

Ayoub, J. (2010) presenta la tesis titulada **“Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana”**, en la Universidad Autónoma de Madrid, para optar el grado de doctor en derecho. España

Llega a las siguientes conclusiones:

El propósito de esta investigación es conocer los estilos de liderazgo que utilizan los funcionarios federales en la administración pública y el impacto que tienen sobre distintos indicadores de desempeño, así como la relación existente entre crisis y carisma. Se espera que los resultados ofrezcan evidencia de que el estilo de liderazgo transformacional puede mejorar el desempeño del sector público mexicano. De esta forma, la primera parte de este 191

Capítulo 4 resumió el procedimiento de recolección de datos que alcanzó un índice de respuesta del 16% (N = 1,433), superior al inicialmente estimado de 8%, lo que permite trabajar con un 2% de error en las estimaciones. La segunda parte presentó una descripción detallada de las variables demográficas y de la oficina. La tercera parte reportó los resultados del análisis factorial y de fiabilidad de las escalas de medición utilizadas. Las hipótesis sobre validez y fiabilidad de las escalas se confirmaron. El cuestionario multifactorial de liderazgo – MLQ (Forma 5x-corta) fue modificado e integrado en ocho factores de comportamiento y 28 ítems y en dos factores de desempeño y siete ítems. La escala de crisis se modificó al identificarse dos sub-factores: trastorno grave e incertidumbre. La parte cuarta presentó el análisis descriptivo de las variables independientes y dependientes del

comportamiento de liderazgo, de desempeño y de la escala de crisis, lo que permitió confirmar que los tres estilos de liderazgo propuestos se encuentran presentes en la administración pública federal centralizada de México (Hipótesis 1a), resaltando el estilo transformacional como el más frecuente ($M = 2.18$; $DT = 1.12$), seguido del transaccional ($M = 2.02$; $DT = 0.90$) y, en última instancia, el pasivo-evasivo ($M = 1.30$; $DT = 1.03$).

La última parte describe los análisis de correlación, regresión simple y múltiple. En todos los resultados, que confirman las hipótesis, se encontró significación $p < .05$. El estilo de liderazgo transformacional aumenta hasta un 35% la proporción de la varianza que es explicada por el liderazgo transaccional sobre medidas de desempeño subjetivas ($p < .001$). Los comportamientos transformacionales se encuentran más y positivamente relacionados con los indicadores de desempeño que los demás tipos de comportamiento y los comportamientos pasivo-evasivos resultaron positivamente correlacionados entre sí y negativamente con el desempeño ($p < .01$). De acuerdo con la predicción, pero en sentido contrario, la percepción de crisis se encontró correlacionada significativamente con la atribución de carisma ($p < .01$). Para finalizar, los datos confirman mediante análisis de varianza de un factor y con significación $p < .05$, la presencia de comportamientos transformacionales en todos los niveles de la organización, siendo más fuertes en los niveles jerárquicos altos, después en los medios y por último en los niveles bajos de la administración. En el siguiente capítulo se presentan las conclusiones a las que se llegaron a partir de los datos y su análisis, las limitaciones, así como las posibles implicaciones.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 Estilos de liderazgo

2.2.1.1 ¿Qué es liderazgo?

La palabra *"liderar"*, la cual deriva de laed, que es un vocablo común en las antiguas lenguas del norte de Europa y que significa senda, ruta, curso de un barco en el mar o trayecto (Gómez, 2008)

Para Chiavenato (2009), *"el liderazgo es en cierto sentido, un poder personal que permite a alguien influir en otros por medio de las relaciones existentes. La influencia implica una transacción interpersonal, en la que un individuo actúa para provocar o modificar un comportamiento"* (p. 336).

Weber (citado por Rodríguez, 2000), afirma que: *"el liderazgo es aquella forma de autoridad legitimada por el carisma, es decir, por una característica personal que hace al líder ser una persona extraordinariamente atractiva para el grupo"* (p.100).

El liderazgo es *"el proceso mediante el cual un individuo modifica el comportamiento de otros; coordina y dirige el grupo, del cual forma parte, en su mantenimiento y en el logro de sus metas."* Afirma (Koontz y O'Donell, 1994).

El liderazgo es el principio para guiar y encaminar al equipo de trabajo y para Newstrom (2007) menciona que: *"El liderazgo es una combinación congruente filosofía, de habilidades, actitudes y rasgos que muestran la conducta de un individuo. Y refleja, de manera explícita e implícita, sus capacidades"*. (p. 163).

Robbins (2013) señala: *"Que el liderazgo es la habilidad, de influir al grupo y dirigiéndolo a lograr un objetivo en conjunto. La fuente de esta*

influencia es proporcionada por la jerarquía administrativa de la organización". (p. 368).

Los autores citados tienen definidos el liderazgo como una capacidad de influir en otros, ya sean trabajadores o subordinados para el éxito de las metas organizacionales.

2.2.1.2 ¿Por qué es importante?

Porque reafirma la capacidad de ejercer el poder como principal capacidad del líder, es decir, el liderazgo implica la capacidad para influir en otros, pero no coercitivamente sino en base a las relaciones interpersonales que se dan en un contexto determinado.

Para Koontz y Weihrich (2007), el liderazgo es *"el arte o proceso de influir sobre las personas de modo tal que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos"* (p. 310). Siendo la influencia un arma en manos de los líderes, ya que a través de él logran la disposición de las personas a seguirlos.

La influencia implica una transacción interpersonal, en la que una persona actúa para provocar y/o modificar un comportamiento. En esa relación siempre existe un líder (la persona que influye) y los liderados (los sometidos a su influencia).

Lo cual es respaldado por Robbins (2004) cuando afirma que el liderazgo es *"la capacidad de influir en el grupo para que logre las metas"* (p. 347). El autor también comparte la idea de que el liderazgo involucra un proceso de influencia.

2.2.1.3 ¿Qué son los estilos de liderazgo?

Según Hampton, (citado por Rincón, 2005), se denomina “estilo de liderazgo a la suma total del comportamiento de un funcionario en las relaciones directas con los subordinados” (p.34).

Davis afirma que (citado por Rincón, 2005), el *“estilo de liderazgo es considerado como el conjunto total de acciones del liderazgo, tal como es percibido por los empleados, estas varían según la motivación, el poder o la orientación que tenga el líder hacia la tarea o las personas”* (p. 35).

En estas definiciones los estilos de liderazgo se presentan en dos tendencias, una hacia la tarea y la otra hacia el potencial humano, sin embargo, hoy toma vigencia la integración de ambas tendencias, sincronizando los propósitos de la organización, los requerimientos técnicos del sistema de producción y las expectativas del potencial humano.

Hampton y Davis, coinciden que los estilos de liderazgo son considerados como la capacidad que tiene cualquier miembro de la organización (institución, empresa...) para ejercer influencia en las cuestiones vitales y pueden estar orientados hacia las personas o hacia la organización (institución, empresa...).

2.2.1.4 ¿Por qué son importantes los estilos de liderazgo?

Porque los estilos de liderazgo nos llevan a la conducta que toma el líder en relación con sus dependientes con el propósito de alcanzar las metas organizacionales, este estilo dependerá de su experiencia y educación para el desarrollo de habilidades. *“Por habilidad se entiende las competencias laborales que debe poseer quien ejerce una profesión u ocupa un puesto en una organización”* (Hernández, 2008, p. 17).

Del estilo de mando de un líder dependerá el éxito, de una empresa, organización, institución... porque un líder tendrá que manejar capacidades, habilidades y habilidades; así como las técnicas, lo humano y la teoría dependiendo el nivel jerárquico que ocupe en la estructura organizacional.

El estilo de liderazgo de una organización se refleja tanto en la naturaleza de la organización y en su relación con la comunidad. Si un líder es receloso de su poder, es probable que otros en la organización se comporten de manera similar al tratar tanto con colegas como con la comunidad. Si un líder trabaja en colaboración y es abierto, es probable que fomente las mismas actitudes entre los miembros del personal, y colabore con otras organizaciones.

En muchos sentidos, el estilo de su líder define una organización. Si la organización es fiel a su filosofía y misión, el estilo de su líder debe ser coherente con ellas. Un líder autocrático en una organización democrática puede crear el caos. Un líder preocupado sólo en el nivel administrativo de una organización basada en la importancia de los valores humanos puede menguar el objetivo de su labor. Por esa razón, estar conscientes de nuestro propio estilo como líderes y de los otros que se contrate como líderes puede ser crucial para que la organización se mantenga por el buen camino. (<https://ctb.ku.edu>)

2.2.1.5 Dimensiones de la variable estilos de liderazgo

De acuerdo a la Teoría de Lewin, las dimensiones de la variable estilos de liderazgo organizacional son las siguientes:

A. Liderazgo autocrático

La autocracia es el ejercicio hacia la obediencia absoluta, es la tendencia ordeno y mando hacia los métodos directos. Este tipo de líder determina todas las normas. Las fases de actividad aisladas, así como las técnicas a utilizar se determinan por el líder a corto plazo:

los procedimientos ulteriores no se aclaran en absoluto (López, 2013, p.7).

Él asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, es decir de manera unilateral y se lleva a los miembros como órdenes de obligatorio cumplimiento, brindando poca participación en la definición de las metas, tareas y fines.

Este estilo se basa en amenazas y castigos, por lo que a los dependientes les desagrada por llegar a crear temor; este estilo no es el mejor, aunque permite tomar decisiones rápidas, es más sutil en los controles y también logra una mayor productividad.

Las fortalezas que presenta son las siguientes:

El líder tiene claro lo que quiere lograr con sus dependientes.

Es valorado por sus competencias profesionales.

Las decisiones se toman rápidas.

Permite Reclutar personal menos calificado.

Ofrece seguridad.

Gratificante para el líder.

Las debilidades que presenta son las siguientes:

Los dependientes trabajan por temor o cumplimiento.

Tienen que agradar al jefe.

La decisión es unilateral cuando en el dependiente es incompetente.

El líder designa las tareas a los miembros y forma los grupos de trabajo según el esquema que ha ideado. Las relaciones son difíciles y no se desarrolla una conciencia grupal. Se manifiesta una notoria sumisión ante el líder. Se muestra más bien amistoso o impersonal que enemigo. El rendimiento, aunque es alto al principio va disminuyendo como consecuencia de la frustración creciente y las reacciones defensivas que se generan al interior de la empresa.

B. Liderazgo liberal

El líder tiene poca una participación, su acompañamiento es muy distante, otorga total libertad para las decisiones grupales o individuales y no intenta evaluar o regular las acciones del grupo.

Los miembros del grupo toman decisiones libres sin la participación del líder. El líder reúne todas las informaciones necesarias y las mantiene disponibles por si se necesitan, sin embargo, no influye en absoluto en la discusión propiamente dicha. Si no se solicita el líder no interviene en la formación de grupos ni en la división de tareas, raramente hace comentarios sobre los resultados de los miembros del grupo, ni intenta formar parte en el trabajo del grupo o participar en su actividad. Aparecen camarillas y rivalidad. El grupo está desorganizado. Los resultados son muy bajos. (López, 2013, p.8).

Las fortalezas que presenta son las siguientes:

Los miembros en este estilo tienen que ser altamente calificados y capaces para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio. Los miembros del grupo se encargan de superarse

Las debilidades que presenta son las siguientes:

El líder evade el poder y la responsabilidad.

El líder depende en gran medida del grupo para establecer las metas y las soluciones a los problemas.

C. Liderazgo democrático

El líder diseña las reglas, fomenta la discusión y la participación del grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad. El líder conduce y orienta al grupo y se limita a los hechos cuando hace elogios o críticas. (Chiavenato, 2009, pp. 349-350).

Todas las normas se discuten y se determinan en el grupo, el líder da orientaciones y apoyo. En la primera discusión del grupo se define un ámbito general del complejo de actividad conjunto, se muestran los

pasos más importantes para la consecución de los objetivos: en caso de necesidad el líder propone dos o más procedimientos, entre los cuales el grupo puede decidir. Los miembros del grupo se dividen espontáneamente en subgrupos y auto determinan las tareas individuales. El líder juzga “objetivamente” los trabajos individuales, intenta valer como miembro regular del grupo, sin realizar personalmente demasiadas tareas (López, 2013, p.9).

Las fortalezas que presenta son las siguientes:

El trabajo es coordinado y en equipo.

Todos los miembros participación.

Conoce las cualidades de todos los miembros y puede por tanto hacer uso de sus aptitudes para resolver problemas

Consigue resultados integrando competencias, capacidades, habilidades y conocimientos de cada miembro.

Las debilidades que presenta son las siguientes:

Cuando no se puede organizar el grupo hay que estar controlando de manera estricta.

Se dividen las responsabilidades en el trabajo, cuando no se cumplen crea algunos problemas,

Las opiniones de la mayoría se adoptan por encima de las objeciones de la minoría y ellos casi nunca apoyan las soluciones adoptadas por la mayoría.

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1 ¿Qué es el desempeño laboral?

El desempeño laboral, “es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr objetivos comunes. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar los

resultados y los cambios sin precedentes que están dando las organizaciones (Chiavenato, 2008).

Por ello el desempeño laboral es muy importante para las empresas o instituciones, con esto se logra demostrar el desarrollo de capacidades del trabajador porque es un ente social significativo para el trabajo y al mismo tiempo se abre la posibilidad de aumentar la productividad de las organizaciones.

Una buena forma de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores es ofreciéndoles un buen clima laboral, motivándolos constantemente, y para ello podemos utilizar diferentes técnicas como pueden ser delegarles una mayor responsabilidad y recompensar los logros obtenidos o productividad.

Existen muchas técnicas y métodos que permiten motivar a los trabajadores y así poder desempeñar su labor de manera más eficaz y más productiva. Para tener la certeza de cuál aplicar, la empresa debe conocer las necesidades del trabajador y actuar en consecuencia. Algunos de estos métodos son:

Mc Gregor; teoría X y teoría Y. son dos teorías contrapuestas, en la primera los directivos de las empresas creen que los empleados solo trabajan bajo amenazas y la segunda se basa en que los jefes creen que los trabajadores quieren y necesitan trabajar.

Maslow, en la jerarquía de las necesidades humanas. Según esta teoría conforme se satisfacen las necesidades básicas las personas desarrollamos necesidades menos básicas, Cf: <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>.

Herzberg, llamada teoría de los dos factores, según esta teoría las personas estamos influenciadas por dos factores, la satisfacción y la insatisfacción, Cf: www.ceolevel.com/herzberg.

Locke, teoría de la fijación de metas. Según esta teoría la intención de alcanzar una meta es básica para la motivación, Cf:

mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-de-fijacion-de-metas-de-locke.html

2.2.2.2 ¿Por qué es importante?

Según Mondy y Noe (2005) la evaluación del desempeño, “es un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos” (p. 252).

La evaluación del desempeño no es por sí misma un fin, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa.

Robbins (2004), al respecto afirma que la evaluación del desempeño *“sirve a diversos propósitos en las organizaciones. La gerencia utiliza las evaluaciones para tomar decisiones de recursos humanos generales. Las evaluaciones contribuyen en la toma de decisiones”* (p. 565). Es decir, dichas evaluaciones tienen un fin orientación positiva para la empresa.

Las evaluaciones del desempeño de los trabajadores, señalan las habilidades del empleado y las aptitudes que actualmente son inadecuadas, pueden ser utilizadas también como criterios contra los cuales pueden ser validados los programas de selección y desarrollo.

Evaluar el desempeño de un colaborador es un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca la definición de: misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos.

Algunos de los puntos que se tiene en cuenta en la evaluación de desempeño son: la conducta, solución de conflictos, la efectividad, los objetivos, el desarrollo personal, la capacidad de trabajo en equipo, las habilidades de comunicación y relacionamiento, etc.

Puede ocurrir que el colaborador se resista a este proceso, por considerar que sus evaluadores no son imparciales y que al obtener una prueba no favorable podría constarle su permanencia en la

organización. Para esto, las empresas deben tomar medidas y cambiar la visión negativa de la evaluación de desempeño con soluciones que garanticen procesos reales y que aporten a la mejora del rendimiento.

En consecuencia, un desarrollo seguro de la evaluación permite analizar el rendimiento individual, para así establecer los objetivos estratégicos y alinear las funciones y tareas de los colaboradores. Además, reconocer las fortalezas y debilidades para crear programas de capacitación y establecer medidas entre desempeño y resultado esperado.

Las empresas, en conclusión, deben tener cifras y estadísticas claras para contar con evidencias de los seguimientos realizados al colaborador y fortalecer también los planes de carrera. Es importante recordar que: la evaluación de desempeño es una importante herramienta para el desarrollo integral del colaborador. (<https://www.empleos.amia.org.ar>)

2.2.2.3 Dimensiones de la variable desempeño laboral

A. Compromiso laboral

El compromiso es una decisión personal (de cada empleado). El compromiso nace del interior y aporta un extra que conduce a la excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado.

Un empleado comprometido proyecta sus energías para conseguir su propósito, aquello que tiene significado para él o ella. Las personas comprometidas son generosas, ayudan a los demás y contribuyen a crear un clima laboral positivo. Promueven el compromiso de otros.

El desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña; dado que la habilidad refleja las

capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del puesto de trabajo. Coens, citado por (Vega, 2007, p.20) "La evaluación de desempeño es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo". La evaluación de desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva de los trabajadores para así evaluar su contribución en la productividad de las organizaciones.

Tipos de compromiso en el trabajo

- **Compromiso afectivo o deseo:** es aquel que se produce cuando existe un afecto y vínculo emocional del trabajador hacia la organización debido a que siente que sus necesidades y expectativas están siendo satisfechas por la compañía y, por tanto, se siente orgulloso de pertenecer a ella.
- **Compromiso de continuación o necesidad:** se produce cuando el profesional se siente comprometido con la empresa porque crea un apego generado por el tiempo y trabajo invertido en la misma y por la escasez de oportunidades en el exterior como para abandonar su actual puesto.
- **Compromiso normativo o deber:** en este tipo entra en juego la lealtad del trabajador desde un punto de vista moral, es decir, el empleado se siente fuertemente involucrado con la empresa porque cree deberle ese compromiso, ya sea por recibir una oportunidad o una recompensa de la compañía. (<https://blog.grupo-pya.com>)

B. Motivación

“La motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador” (Sexton,1977:162).

Por su parte, Chiavenato (2.000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona este motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado.

La emocionalidad es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La emocionalidad es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades relacionado con el trabajo continuo, la emocionalidad es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso.

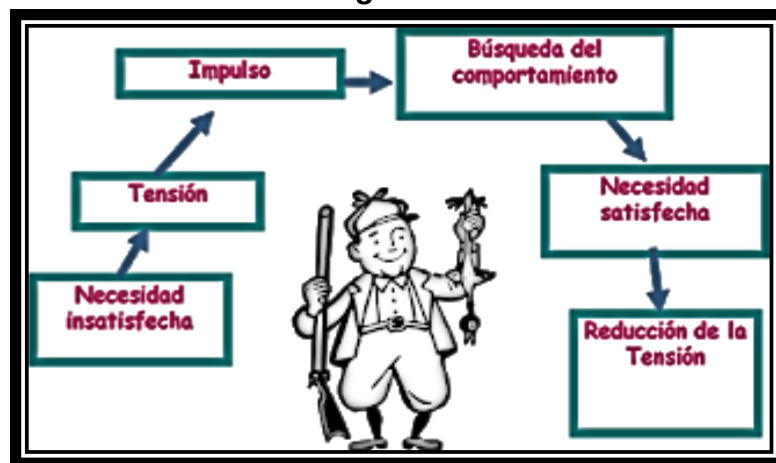
La motivación está presente en todos los aspectos de nuestra vida, las personas necesitamos ser apreciadas y valoradas, que nuestros esfuerzos sean reconocidos y tenemos necesidades que no se satisfacen necesariamente con dinero (Chiavenato, 2008).

Motivación, liderazgo y administración

La interacción de la motivación y el ambiente organizacional subraya el hecho de que esta depende e influye en los estilos de liderazgo y en la práctica administrativa. Líderes y administradores deben responder a las motivaciones de los individuos si pretenden diseñar condiciones en las que la gente se desempeñe gustosamente. Así también puede diseñar un ambiente que intensifique o atenué la motivación. Los administradores deben contribuir a la creación de condiciones de eficacia, confirmando que las herramientas, la información y los métodos de control aportan a las personas los conocimientos de retroalimentación que necesitan para contar con una motivación eficaz. (<https://www.monografias.com>)

Proceso motivacional

Figura N° 1



Fuente: <http://www.monografias.com/trabajos13/final/final.shtml>

Elaboración: Apuntes Organización Empresarial

1. Identificación de las necesidades (carencias o deficiencias). Pueden ser psicológicas, fisiológicas, sociales
2. Las necesidades pueden actuar como energizantes ya que crean tensiones internas en la persona.
3. Esta tensión impulsa a la persona a reducir o eliminar las tensiones y cubrir las necesidades.

4. Esta etapa se basa en que la persona actué, accioné, para alcanzar las metas trazadas, ósea alcanzar los resultados esperados.
 5. resultado de la acción emprendida o realizada.
 6. si este fue correcto se reducirá la tensión.
- (<http://analistasistemasdavinci.blogspot.com>)

C. Relaciones interpersonales

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad.

Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo.

En el mundo laboral, por ejemplo, las relaciones que lleguemos a establecer con nuestros colegas podrán ser muy diferentes en función del lugar en el que trabajemos, la cantidad de empleados con los que convivimos, el tiempo que llevemos en dicho lugar de trabajo, etc. No obstante, saber relacionarse con los compañeros del trabajo es de suma importancia para el óptimo desempeño de nuestras funciones.

A lo largo de la vida, las personas debemos relacionarnos en distintos ámbitos, el tipo de relación que entablemos dependerá del lugar y contexto en que esta se lleve a cabo. Así, por ejemplo, las relaciones que mantenemos con nuestra familia nuclear serán bastante diferentes de aquellas que mantenemos con nuestro círculo de amigos más cercano, pues varía la forma en que nos comunicamos, cómo nos expresamos, los compromisos que adquirimos, etc.

Además, para que el ser humano pueda sentirse satisfecho con su trabajo, es necesario que todas las personas que laboran muestren interés y entusiasmo por realizar sus tareas de la mejor manera posible, demostrando simpatía y amabilidad hacia sus compañeros y que la insatisfacción produce ineficiencia organizacional.

¿Por qué son importantes las relaciones interpersonales?

Las relaciones interpersonales son aquellas interacciones recíprocas que podamos entablar con una o más personas. Son, pues, relaciones sociales que, de alguna manera, se encuentran definidas por ciertos códigos de conducta, establecidos culturalmente

.

Este tipo de relaciones son importantes porque nos permiten interactuar con diversos grupos sociales; son las que hacen posible que nos llevemos bien con nuestros familiares, que pertenezcamos a uno o más grupos de amigos, que podamos participar en diversos grupos sociales, como la iglesia, clubes deportivos, etc. Así, en el mundo laboral, las relaciones interpersonales son de suma importancia porque nos permiten formar parte de un grupo de profesionales, comunicarnos con ellos y cumplir con nuestras obligaciones de trabajo.

De esta manera, las relaciones interpersonales en el trabajo representan un elemento crucial para el éxito que tengamos en nuestro desempeño. De esta manera, la forma en que nos

relacionamos con nuestros compañeros de trabajo puede llegar a ser tanto positiva como negativa, dependiendo del esfuerzo que hagamos por mejorarla y procurar que nuestro paso por un lugar de trabajo sea el mejor posible. (<https://www.tecoloco.com.gt>)

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

ACCIÓN: Capacidad esencial de los líderes asociada a la actividad, actitud proactiva, voluntad para la ejecución y realización en la práctica de actividades. Ejercicio de la posibilidad de hacer frente a la actitud de permanecer inactivo.

ADAPTABILIDAD: Capacidad del líder de adecuarse, acomodarse, ajustarse a las circunstancias del entorno y de las personas. El líder se acomoda a otros, no acomoda a otros a sí mismo.

ALINEAR: Comprometer a un equipo o grupo de personas con un logro creando una sintonía entre ellas. Una de las tareas principales de los líderes es alinear a la organización con la visión/misión compartidas.

ANÁLISIS: Capacidad de los líderes para el estudio pormenorizado de la realidad en el que se apoya la toma de decisiones. Los líderes cultivan y desarrollan capacidades de análisis, pero el análisis y la reflexión están supeditadas y orientadas a la toma de acción.

APRENDIZAJE PERMANENTE: Capacidad que desarrollan los líderes en la conciencia de que su acción requiere de una actualización y un proceso de crecimiento continuo que dura toda la vida. Los líderes que alcanzan su madurez generan seguidores y líderes en la lógica de retroalimentación permanente.

CALIDAD DEL TRABAJO: Se refiere al trabajo preciso y completo y conciso que rara vez requiere de correcciones y; que tiene además buena aceptación por parte del público usuario; superiores y compañeros de trabajo.

CONEXIÓN: Capacidad del líder para crear relaciones con otras personas y alinearse con sus emociones, estado de ánimo, necesidades y preocupaciones. La conexión se puede manifestar como una complicidad

entre el líder y sus seguidores cuando éste se hace cargo del estado de ánimo de una determinada comunidad. Capacidad de los líderes para establecer relaciones entre cosas diferentes a través de su intuición, posibilitando un recurso crítico para la toma de decisiones y acción.

CREATIVIDAD: Capacidad del líder para idear y construir alternativas y cursos de acción para la consecución de logro. El líder aplica la creatividad y a la vez entrena a las personas en este desempeño, generando una cultura de trabajo en la organización basada en la innovación.

EMPATÍA: Capacidad del líder para percibir lo que sienten los demás, es decir, la captación de sentimientos, necesidades e intereses ajenos; capacidad para ver las cosas desde su perspectiva y cultivar la afinidad con una amplia diversidad de personas.

HUMILDAD: Capacidad del líder para reconocer sus propias limitaciones, apertura permanente al crecimiento y mejora continua, asunción de los logros de la organización como patrimonio de todos.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a) El estilo de liderazgo autocrático se relaciona significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019.
- b) El estilo de liderazgo liberal se relaciona significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019.
- c) El estilo de liderazgo democrático se relaciona significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Estilos de liderazgo: es la capacidad de influir, guiar a un grupo de personas en la dirección de fines comunes en la organización. Ralph White y Ronald Lippitt (1975).

2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño laboral: Es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos. Las capacidades, habilidades, destrezas, necesidades y cualidades que son observadas en un empleado y que hacen que este desarrolle su trabajo en forma eficaz, eficiente y con calidad, logrando así los objetivos de la organización. (Chiavenato, 2008).

2.6 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable independiente Estilos de liderazgo	Autocrático	○ Designación de tareas	¿Los gerentes establecen claramente la designación de tareas a los trabajadores?
		○ Exigencias en las tareas	¿Los gerentes exigen a los trabajadores como deben realizar su trabajo?
		○ Establecimiento de normas y reglamentos	¿Los gerentes ejercen sanciones cuando se transgrede las normas y reglamentos?
	Democrático	○ Muestras de aprecio	¿Los gerentes muestran consideración a los trabajadores?
		○ Colaboración	¿Los gerentes ayudan a los trabajadores que tienen dificultades laborales?
		○ Actitud amigable y accesible	¿Los gerentes se ponen en tu lugar cuando estas realizando tu trabajo?
		○ Respeto a las opiniones	¿Los gerentes respetan las opiniones de los trabajadores a pesar de estar en desacuerdo?
	Liberal	○ Falta de certeza en sus convicciones	¿Los gerentes trabajan de manera empírica?
		○ Tolerancia para los trabajadores	¿Los gerentes toleran cualquier comportamiento de los trabajadores?
		○ Poco compromiso con la empresa	¿Los gerentes se involucran en la labor de los trabajadores por voluntad propia?
Variable dependiente Desempeño laboral	Compromiso laboral	○ Deberes del trabajador	¿Asiste puntualmente a su trabajo?
		○ Participación del trabajador	¿Participa normalmente en reuniones de trabajo o de coordinación?
		○ Programación del plan de trabajo	¿Cumple los planes de trabajo establecidos?
		○ Resultado del trabajo	¿Entrega oportunamente informes de trabajo?
	Motivación	○ Reconocimientos	¿Recibe reconocimientos por los logros obtenidos por parte de los gerentes?
		○ Recursos y materiales	¿Se le otorga los recursos y materiales necesarios para realizar su trabajo?
		○ Aspiraciones personales	¿Percibe muestra de interés en sus aspiraciones personales por parte de los gerentes?
	Relaciones interpersonales	○ Actitud del trabajador	¿Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar?
		○ Clima laboral	¿Asume una actitud proactiva en el servicio a sus colegas y usuarios?
		○ Comportamiento del trabajador	¿Suele trabajar en equipo?

CAPÍTULO III

MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, ya que *“usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”* (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 4).

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque de estudio es cuantitativo tal como lo refiere Hernández el cual afirma (2014) que *“los estudios bajo este enfoque abordan los problemas en un procedimiento secuencial y probatorio sobre la realidad observada, formulando hipótesis mediante la medición matemática y el análisis estadístico con la intención de probar las teorías planteadas”* (p.40).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Es de nivel descriptivo, correlacional, “porque asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (Hernández et al., 2010, p. 81), ya que el interés es la determinación del grado de relación entre las variables de estudio.

3.1.3. DISEÑO

El diseño de investigación es no experimental. Por consiguiente, ambas variables no fueron manipuladas por el investigador, solo se buscó asociar las variables en una relación hipotética y lógica en una población de estudio.

Para Hernández, (2014) *“el diseño correlacional no manipula la realidad observada, solo asocia o vincula las variables de investigación para recolectar los datos una sola vez en forma transaccional”* (p. 3). Según el siguiente esquema:

Dónde:

X = es “Estilos de Liderazgo”

Y = es “Desempeño Laboral”.

X-----r-----Y

r = Correlación entre las variables de estudio.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz et al., 1980), citado por (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 2010:174). Y la muestra está dada a la perspectiva fenomenológica de nuestro trabajo, se ha optado por una selección **probabilística**, aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones del investigador. Por ello, se toma la totalidad de la población como muestra en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019, (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 2010:176).

CUADRO N° 1

La distribución de la población y muestra de AUTOMOTORES MOPAL S.A.

Huánuco – 2019.

N	CARGO	Fi	%
1	Grte. de Ventas TOYOTA	1	100%
2	Asesor de Ventas	7	100%
3	Grte. de Ventas HINO	1	100%
4	Jefe de Repuesto	1	100%
5	ADM de Repuesto y Servicios	1	100%
6	Asesor de servicio	2	100%
7	Asesor de Servicio B&P	1	100%
8	Coordinadora de Citas	1	100%
9	Almacén Repuestos	1	100%
10	Asistente Gerencia Servicios	1	100%
11	Técnico master/ Instructor	1	100%
12	Técnico Líder/Master	1	100%
13	Grte. Administrativo	1	100%
14	MAF	1	100%
15	Contabilidad	4	100%
16	Caja-Repuestos	1	100%
17	Director Grte Gral.	1	100%
18	Entrega, Vehicular – PDS	1	100%
19	Sistemas	1	100%
20	Recepción – Secretaria	1	100%
21	Seguridad puerta taller	1	100%
22	seguridad puerta principal	1	100%
23	TRAMITES	2	100%
24	ABOGADO	1	100%
25	LIMPIEZA	2	100%
26	CHOFER	4	100%
27	TECNICOS MECANICOS (8 TECNICOS) externos.	8	100%
28	PLANCHADO Y PINTURA (5 TECNICOS) externos.	5	100%
29	LAVADO DE VEHICULO (2 LAVADORES) externos.	2	100%
	TOTAL	56	100%

Fuente: AUTOMOTORES MOPAL S.A.

Elaboración: investigadora

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizó las siguientes técnicas y sus respectivos instrumentos:

TÉCNICAS:

- Encuestas
- Entrevistas.
- Observación Directa.

INSTRUMENTOS:

Cuestionario de encuesta con escala estandarizada; la cual es característica del diseño y a su vez la observación estructurada para los trabajadores que laboran en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

Para la elaboración y procesamiento de datos se utilizaron los modelos tabulares numéricos y gráficos, además el uso de los softwares aplicativos como el SPSS v.2.00 y el Ms-Excel v. 2015.

Al culminar la aplicación del cuestionario se llevará los datos al Excel y luego de esto al programa SPSS, transformando estos datos cuantitativos en información valiosa para la investigación.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos

CUADRO N° 1

¿Los gerentes establecen claramente la designación de tareas a los trabajadores?

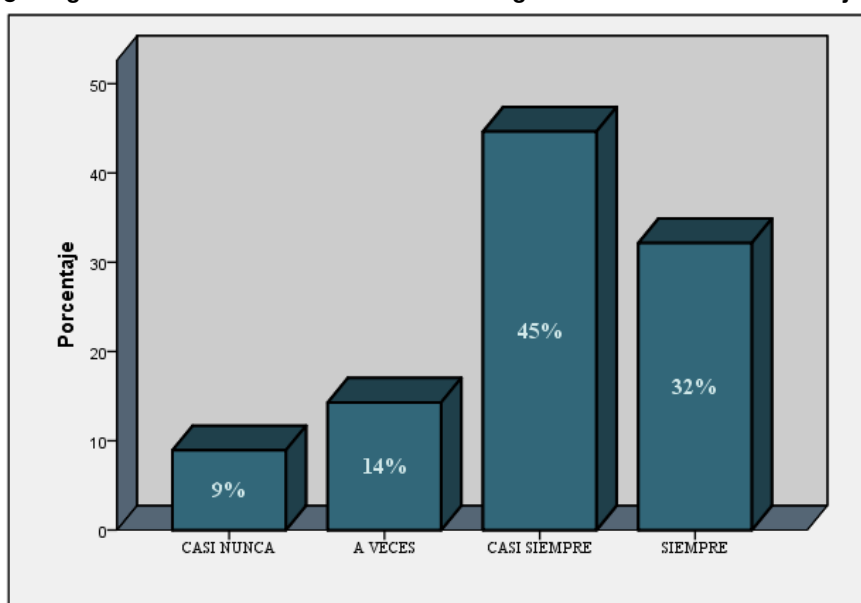
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	5	8,9	8,9
	A VECES	8	14,3	23,2
	CASI SIEMPRE	25	44,6	67,9
	SIEMPRE	18	32,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 1

¿Los gerentes establecen claramente la designación de tareas a los trabajadores?



Fuente: Cuadro N° 1

Elaboración: Propia

Análisis, para los trabajadores encuestados en la empresa MOPAL podemos verificar que para el 45% casi siempre se designan tareas claras a los trabajadores, para el 32% es siempre, 14% a veces y solo el 9% es nunca. Si sumamos los resultados positivos, podremos observar que la empresa cuenta una política de hacer entender de alguna manera a sus trabajadores, del rol que deben cumplir en términos comerciales, y otros similares; el término a veces está comprendido que los trabajadores conocen sus roles, pero no con total claridad. Los que contestaron nunca, por lo general son trabajadores nuevos que tienen no más de dos meses en la empresa.

CUADRO N° 2

¿Los gerentes exigen a los trabajadores como deben realizar su trabajo?

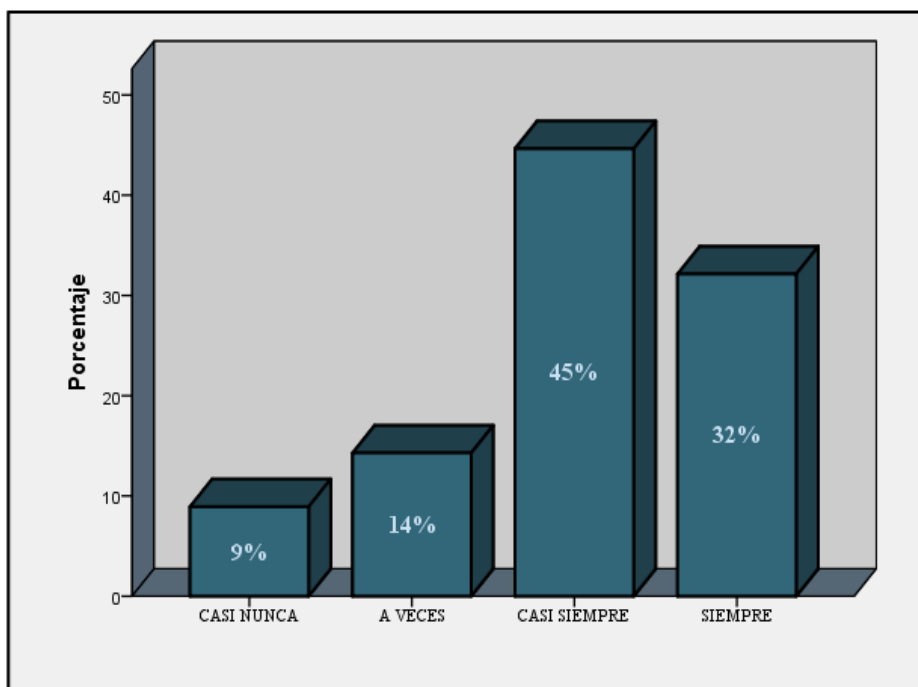
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	5	8,9	8,9	8,9
A VECES	8	14,3	14,3	23,2
CASI SIEMPRE	25	44,6	44,6	67,9
SIEMPRE	18	32,1	32,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

CUADRO N° 2

¿Los gerentes exigen a los trabajadores como deben realizar su trabajo?



Fuente: Cuadro N° 2

Elaboración: Propia

Análisis, como se ha descrito en la fase del problema, la empresa es administrada por un gerente general, que recae en la persona del Señor José Carrión, quien apoyado de sus gerentes de áreas orientan a los trabajadores, tanto técnicos, como administrativos y comerciales. El 32% de encuestados percibe ello, así como el 45%, en suma 77% tienen respuestas positivas en torno a la pregunta. Para el 14% a veces se dan estas orientaciones de parte de los gerentes, siendo por lo general los responsables del área quienes se dedican a esta labor. Para el 9% que en su mayoría son personal técnico no perciben esta exigencia. Tal como se mencionó en los acápites anteriores, MOPAL es una empresa que se rige con estándares internacionales.

CUADRO N° 3

¿Los gerentes ejercen sanciones cuando se transgrede las normas y reglamento?

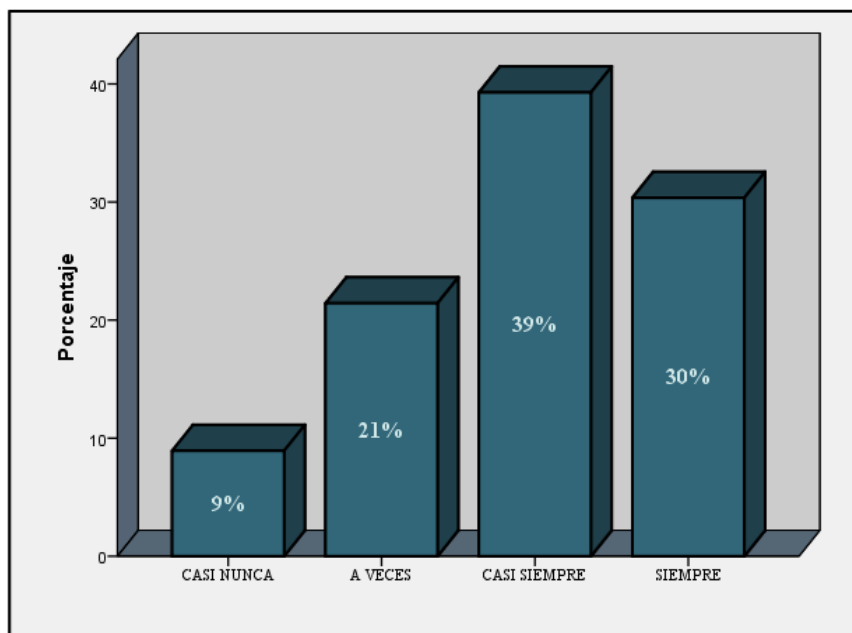
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	5	8,9	8,9	8,9
A VECES	12	21,4	21,4	30,4
CASI SIEMPRE	22	39,3	39,3	69,6
SIEMPRE	17	30,4	30,4	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N°3

¿Los gerentes ejercen sanciones cuando se transgrede las normas y reglamento?



Fuente: Cuadro N° 3

Elaboración: Propia

Análisis, la empresa MOPAL Huánuco, cuenta con un reglamento interno de trabajo, en él se sustenta las formas de sancionar a un trabajador cuando tienen una falta. Por lo general son las suspensiones, descuentos, o despidos, dicho documento ha sido apropiado por SUNAFIL Huánuco. El 39% y 30% reconocen que si hay formas de como los gerentes sancionan cuando se incumple alguna norma o se falta al reglamento. Para el 21% esto es a veces dado que han podido evidenciar que hay omisiones que no son sancionadas en algunos niveles de la empresa. El 9% que son por lo general parte de mecánica de la empresa, no visualiza estos temas, en el sentido que su labor impide ello.

CUADRO N° 4

¿Los gerentes muestran consideración a los trabajadores?

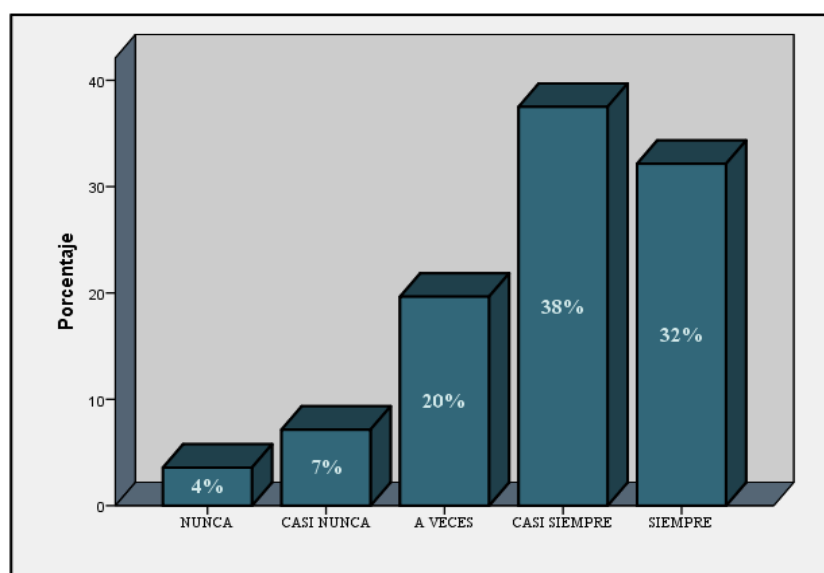
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	3,6	3,6	3,6
CASI NUNCA	4	7,1	7,1	10,7
A VECES	11	19,6	19,6	30,4
CASI SIEMPRE	21	37,5	37,5	67,9
SIEMPRE	18	32,1	32,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N°4

¿Los gerentes muestran consideración a los trabajadores?



Fuente: Cuadro N° 4

Elaboración: Propia

Análisis, un aspecto fundamental en la relación trabajador gerente en la empresa MOPAL es la consideración, este se entiende como el grado de empatía, tolerancia, y otro que tienen los ejecutivos con los trabajadores de planta. Tras haber encuestado a los trabajadores si los gerentes tienen consideración con ellos podemos observar en el cuadro y gráfico anterior que para el 38% casi siempre se da ello, y para el 32% es siempre, en suma 70% tienen respuesta positiva, actitud de los gerentes que se evidencia con el buen trato con los trabajadores. Para el 20% es a veces, y para el 7% y 4% nunca y casi nunca. Entendiendo que estos últimos se dan cuando la empresa no cumple con las tareas de manera apropiada con los clientes, por ello se entiende el carácter de los gerentes con los trabajadores. Mopal, trabaja bajo la línea de la cultura organizacional de Toyota.

CUADRO N°5

¿Los gerentes ayudan a los trabajadores que tienen dificultades laborales?

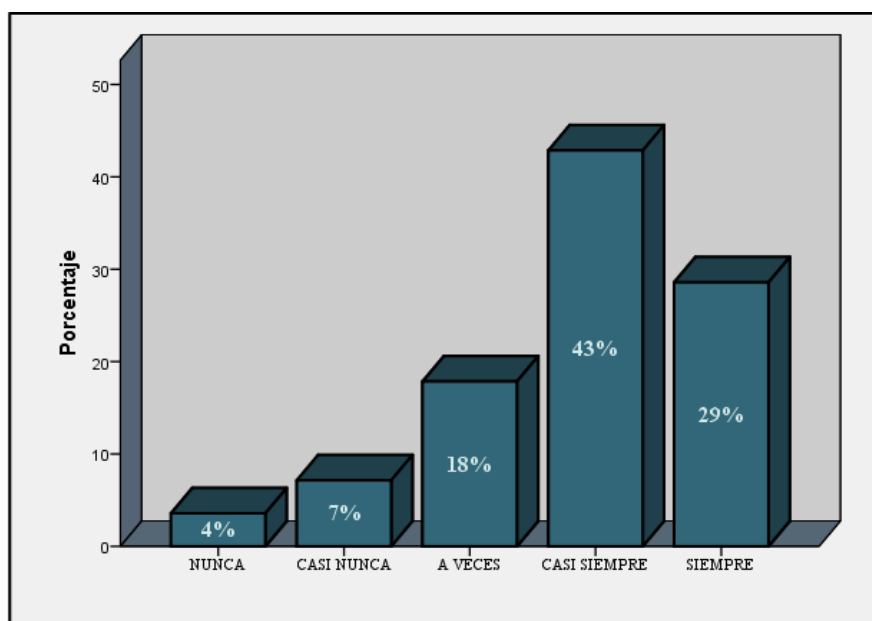
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	3,6	3,6	3,6
CASI NUNCA	4	7,1	7,1	10,7
A VECES	10	17,9	17,9	28,6
CASI SIEMPRE	24	42,9	42,9	71,4
SIEMPRE	16	28,6	28,6	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N°5

¿Los gerentes ayudan a los trabajadores que tienen dificultades laborales?



Fuente: Cuadro N° 5

Elaboración: Propia

Análisis, MOPAL como empresa tiene una cultura desarrollada en base a la marca japonesa, como tal, se ha podido verificar que los gerentes al ser tolerantes con los trabajadores apoyan su labor, cuando se trata de colocaciones de vehículos, limitaciones en su quehacer superándolos con capacitaciones dentro y fuera de la ciudad, tanto a administrativos como a operativos. Para el 43% y 29% de trabajadores la asistencia de los gerentes es siempre y casi siempre en la empresa, expresada en actitudes descritas líneas arriba. Para el 18% esa percepción es a veces, dado que no siempre tienen relación cercana con los gerentes sostienen, así como el 7% y 4% que tienen respuestas negativas, en torno a la relación que tienen con los gerentes de la tienda.

CUADRO N° 6

¿Los gerentes se ponen en tu lugar cuando estas realizando tu trabajo?

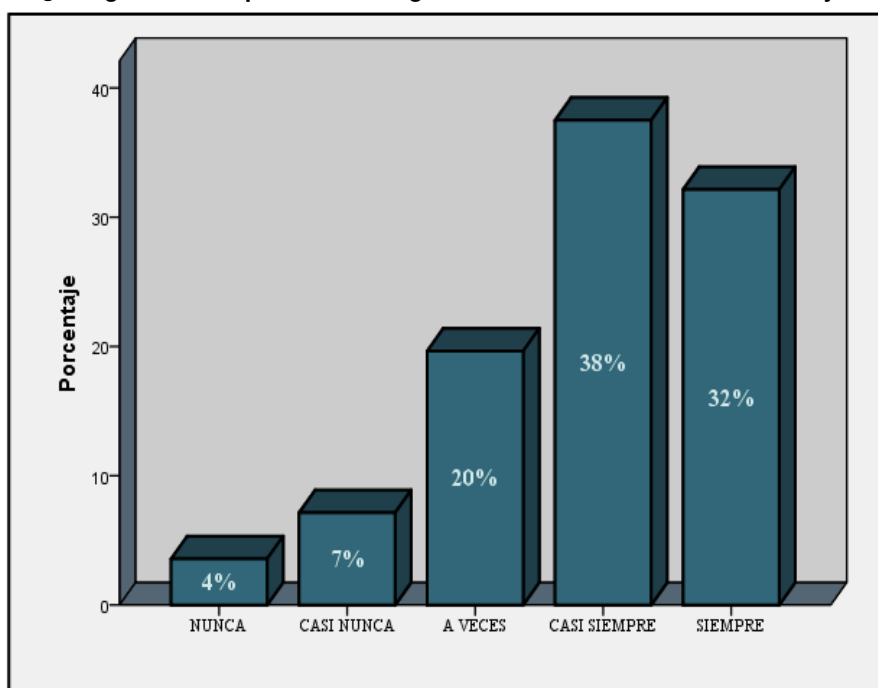
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	3,6	3,6	3,6
CASI NUNCA	4	7,1	7,1	10,7
A VECES	11	19,6	19,6	30,4
CASI SIEMPRE	21	37,5	37,5	67,9
SIEMPRE	18	32,1	32,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 6

¿Los gerentes se ponen en tu lugar cuando estas realizando tu trabajo?



Fuente: Cuadro N° 6

Elaboración: Propia

Análisis, para los trabajadores, una actitud que destaca de los gerentes de Mopal, es la comprensión, y la aptitud de ponerse en lugar de ellos. Esto ha sido demostrado cuando en las sesiones de trabajo, siempre se ha mencionado como estos ejecutivos han empezado en la línea de comercialización de carros. Para el 38% y 32% la respuesta es positiva en torno a la pregunta si los gerentes se ponen en su lugar, puesto que los ejecutivos han orientado, enseñado en ocasiones que las tareas no eran claras. Para el 20% es a veces esta actitud, dado que por lo general no tienen mucha relación con los gerentes. Para el 4% y 7% la respuesta es negativa por las razones arriba expuestas.

CUADRO N° 7

¿Los gerentes respetan las opiniones de los trabajadores a pesar de estar en desacuerdo?

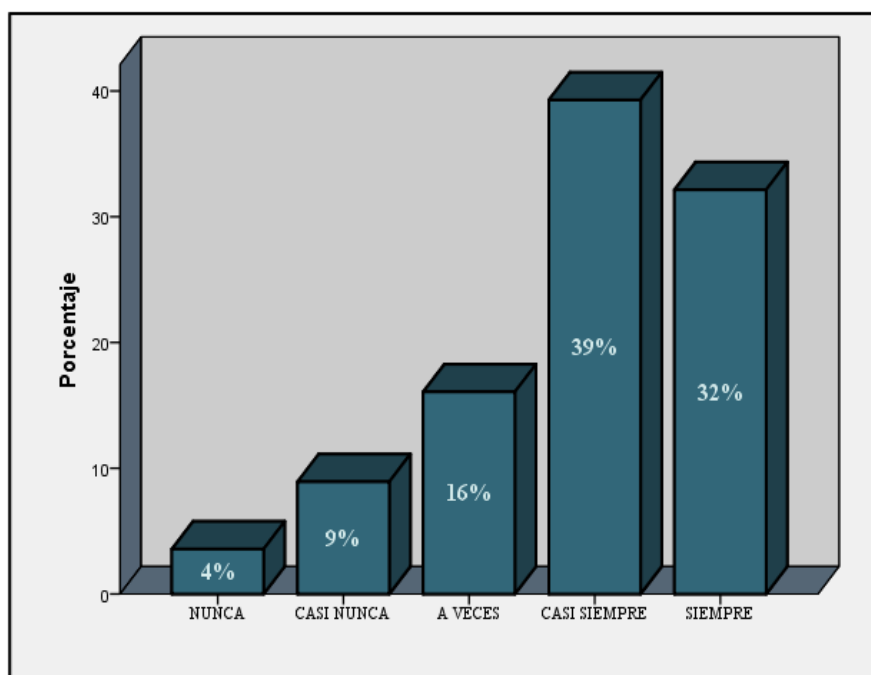
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	3,6	3,6	3,6
CASI NUNCA	5	8,9	8,9	12,5
A VECES	9	16,1	16,1	28,6
CASI SIEMPRE	22	39,3	39,3	67,9
SIEMPRE	18	32,1	32,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 7

¿Los gerentes respetan las opiniones de los trabajadores a pesar de estar en desacuerdo?



Fuente: Cuadro N° 7

Elaboración: Propia

Análisis, otro aspecto importante dentro de la descripción de las variables de estudio es si los gerentes respetan, las opiniones de los trabajadores. La empresa convoca regularmente a reuniones semanales por equipos de trabajo para poder analizar el cumplimiento de tareas y metas en el periodo respectivo, en ese contexto se permite a los trabajadores hacer sugerencias en torno a la problemática de la empresa, mostrando en algunas ocasiones discordancia con la opinión que tienen. Al respecto para el 39% y 32% siempre los gerentes han respetado las opiniones de los trabajadores a pesar de que no estaban de acuerdo, para el 16% consideran que a veces percibían esa actitud de los gerentes, para el 9% y 4% la respuesta es negativa.

CUADRO N° 8

¿Los gerentes trabajan de manera empírica?

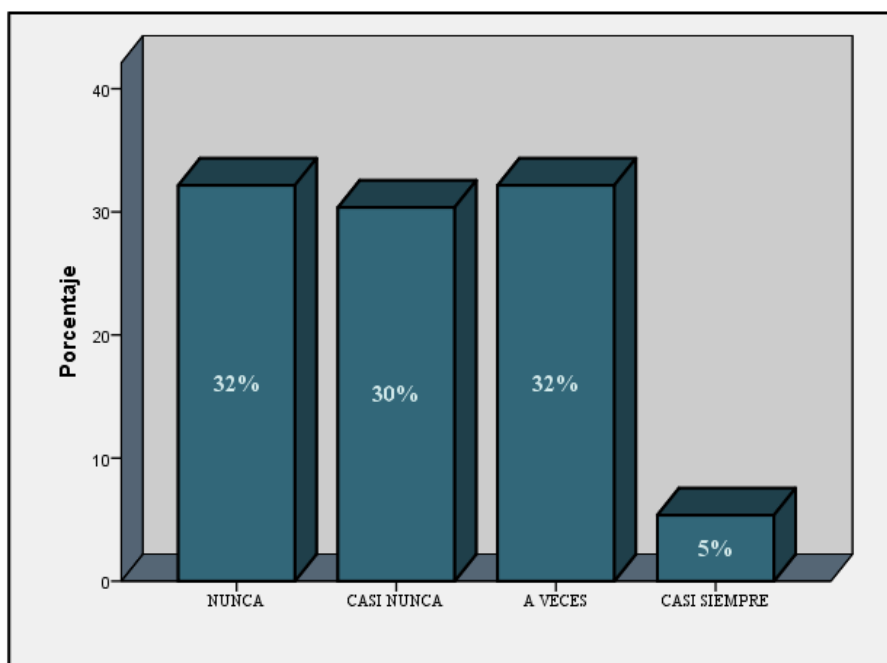
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	18	32,1	32,1	32,1
CASI NUNCA	17	30,4	30,4	62,5
Válidos A VECES	18	32,1	32,1	94,6
CASI SIEMPRE	3	5,4	5,4	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 8

¿Los gerentes trabajan de manera empírica?



Fuente: Cuadro N° 8

Elaboración: Propia

Análisis, la tesis ha considerado importante consultar a los trabajadores respecto al perfil técnico de los gerentes, preguntando si han percibido que ellos son empíricos. Las respuestas que a continuación se plantean permiten calificar a estos ejecutivos como profesionales que demuestran a sus trabajadores las características técnicas en la toma de decisiones. Para el 32% y 30% nunca y casi nunca perciben empirismo o improvisación en los gerentes de la tienda, dado que estos han sido capacitados por la misma Marca Toyota. Para el 32% fue a veces cuando se tenían que resolver problemas inmediatos de tipo financiero, o de gestión. Solo para el 5% es casi siempre el modo de tomar decisiones de este tipo, vale aquí mencionar que son los técnicos de la mecánica los que perciben ello.

CUADRO N° 9

¿Los gerentes toleran cualquier comportamiento de los trabajadores?

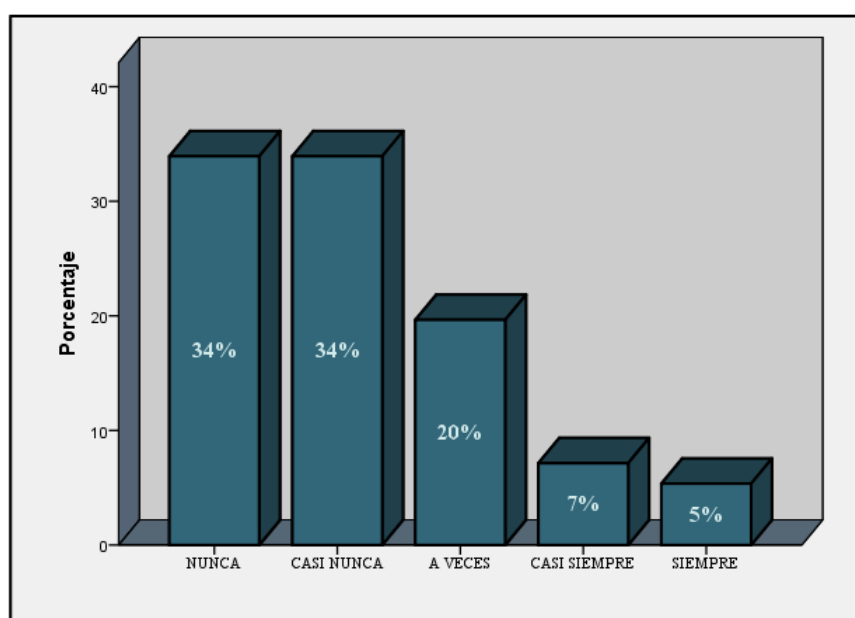
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	19	33,9	33,9	33,9
CASI NUNCA	19	33,9	33,9	67,9
A VECES	11	19,6	19,6	87,5
CASI SIEMPRE	4	7,1	7,1	94,6
SIEMPRE	3	5,4	5,4	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 9

¿Los gerentes toleran cualquier comportamiento de los trabajadores?



Fuente: Cuadro N° 9

Elaboración: Propia

Análisis, si bien es cierto se ha mencionado líneas arriba que los gerentes son tolerantes, ello no significa que soporten cualquier inconducta, así lo sostienen el 68% de los trabajadores, sosteniendo que ha habido ocasiones donde se ha demostrado el carácter estricto que tienen los ejecutivos. Solo el 20% de los encuestados sostienen que a veces son tolerantes a todas las actitudes que hay. Para el 7% y 5% es casi siempre y siempre. Para ello, es importante precisar que hay ocasiones donde los gerentes comparten espacios con los trabajadores como cenas de confraternidad, campeonatos, entre otros similares que son parte de la cultura empresarial promovida por la misma marca japonesa. Cualquier actitud que tenga que ver con el trabajo o atente contra su desarrollo si tiene la reacción inmediata.

CUADRO N° 10

¿Los gerentes se involucran en la labor de los trabajadores por voluntad propia?

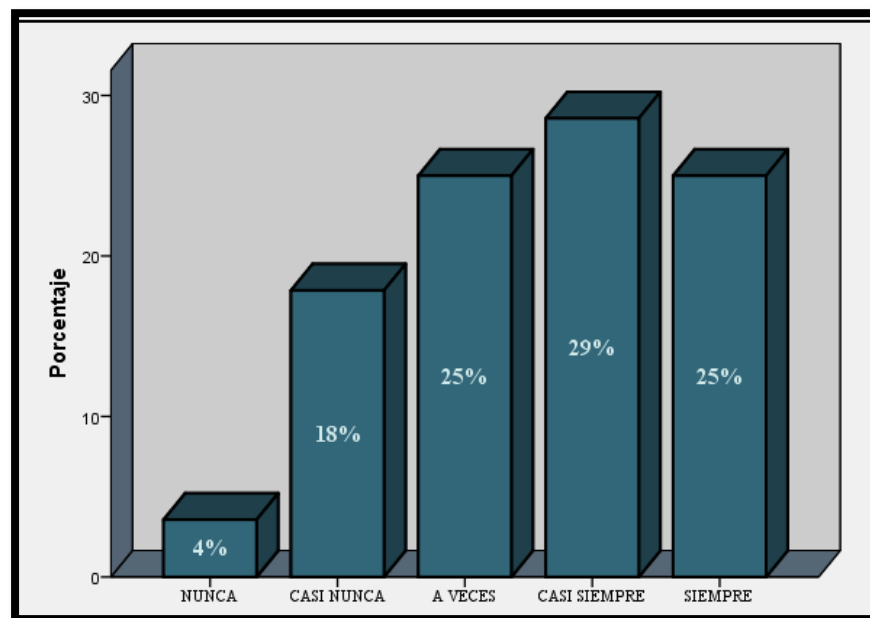
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	3,6	3,6	3,6
CASI NUNCA	10	17,9	17,9	21,4
A VECES	14	25,0	25,0	46,4
CASI SIEMPRE	16	28,6	28,6	75,0
SIEMPRE	14	25,0	25,0	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 10

¿Los gerentes se involucran en la labor de los trabajadores por voluntad propia?



Fuente: Cuadro N° 10

Elaboración: Propia

Análisis, hasta este punto, estamos viendo juicios a los gerentes, que permiten ser cualificados de manera positiva, hoy MOPAL es la primera tienda en la venta de vehículos de Huánuco, contando con un equipo de trabajadores comprometidos con la filosofía de la empresa que son guiados por ejecutivos con características profesionales apropiadas. Son estas virtudes que se demuestran en el involucramiento voluntario con sus trabajadores tal como expresa el 29%, y 25% de los encuestados. Para otro 25% este involucramiento es a veces, y para el 18% y 4% es casi nunca y nunca. Sin embargo, se ha podido percibir que los gerentes al ser empático se identifican con la labor que se desarrolla en cada una de las áreas, siendo en algunos casos vendedores de sus propios productos.

CUADRO N° 11

¿Asiste puntualmente a su trabajo?

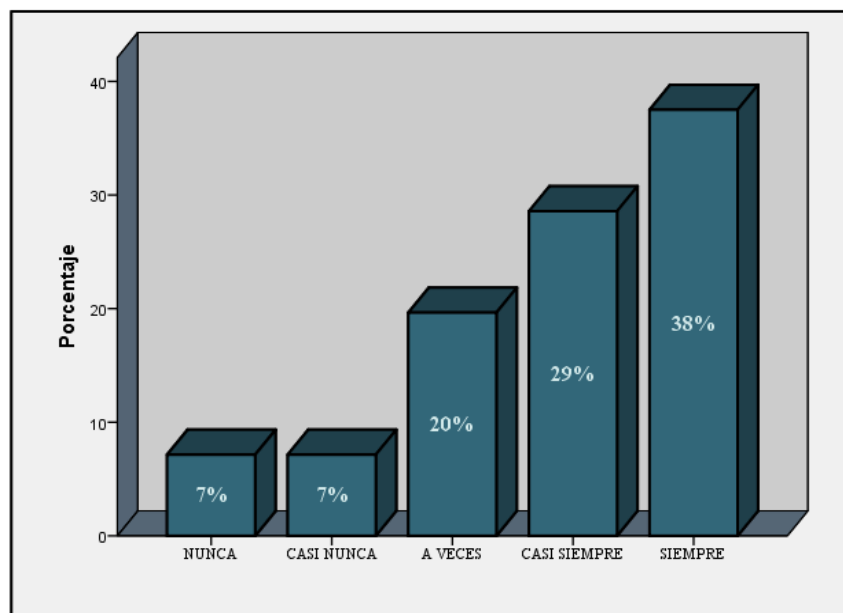
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	4	7,1	7,1	7,1
CASI NUNCA	4	7,1	7,1	14,3
A VECES	11	19,6	19,6	33,9
CASI SIEMPRE	16	28,6	28,6	62,5
SIEMPRE	21	37,5	37,5	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N°11

¿Asiste puntualmente a su trabajo?



Fuente: Cuadro N° 11

Elaboración: Propia

Análisis, si bien es cierto estas preguntas buscan medir el nivel de responsabilidad que tienen los trabajadores de MOPAL, es importante destacar que los anexos que se acompañan corroboran dichas respuestas, en el sentido que la investigación para ser objetiva evalúa no solo la opinión, sino también el registro de la misma empresa. Actualmente están en proceso de adquirir sistemas de control de asistencia automatizado, mientras tanto, dicho control es asumido por la administración en todos sus niveles. Respecto a la pregunta para el 38%, y 29% la respuesta es siempre llegan puntuales al trabajo, el 20% es a veces, dado que hay eventualidades en el camino que impiden ello, y para el 14% en suma la respuesta es negativa, dada la lejanía de su domicilio, sostuvieron, ubicándose en esta sección a técnicos.

CUADRO N° 12

¿Participa normalmente en reuniones de trabajo o de coordinación?

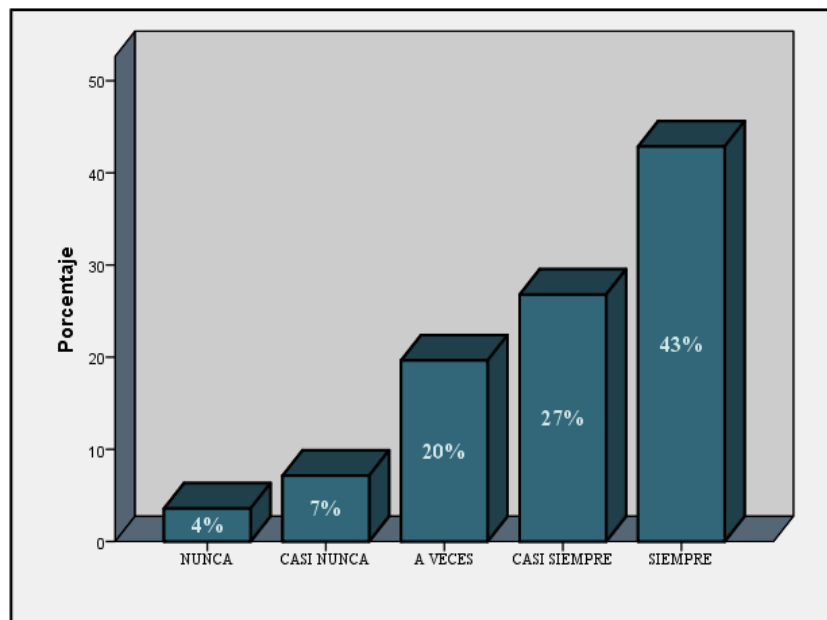
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	3,6	3,6	3,6
CASI NUNCA	4	7,1	7,1	10,7
A VECES	11	19,6	19,6	30,4
CASI SIEMPRE	15	26,8	26,8	57,1
SIEMPRE	24	42,9	42,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 12

¿Participa normalmente en reuniones de trabajo o de coordinación?



Fuente: Cuadro N° 12

Elaboración: Propia

Análisis, tal como se ha mencionado en los acápites anteriores, la empresa tiene la cultura de convocar a los trabajadores a reuniones de coordinación, esto es motivado por los gerentes, quienes buscan conocer las opiniones que tienen en las diferentes áreas. Para el 43%, y 27% la respuesta es positiva, siempre están participando en las reuniones convocadas, que por lo general son a primeras horas de la mañana o los días sábados por la tarde. Para el 20% su participación es a veces, no por falta de voluntad, sino porque la misma empresa le asigna representaciones, dentro o fuera de la ciudad. Para el 7% y 4% de trabajadores, su participación es casi nula, dado que el trabajo no le permite cumplir con estas convocatorias, por la demanda de vehículos que se tienen que revisar en el taller.

CUADRO N° 13

¿Cumple los planes de trabajo establecidos?

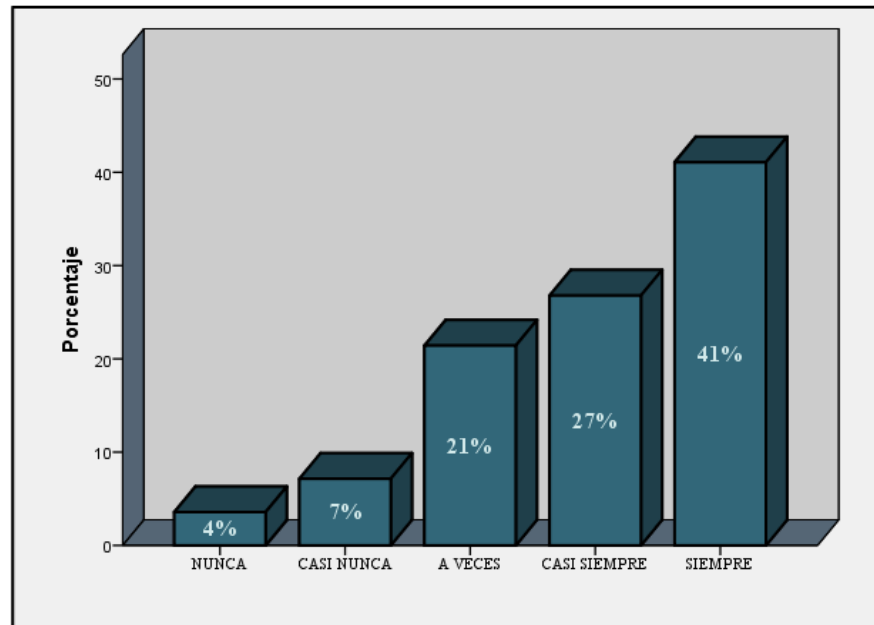
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	3,6	3,6	3,6
CASI NUNCA	4	7,1	7,1	10,7
A VECES	12	21,4	21,4	32,1
CASI SIEMPRE	15	26,8	26,8	58,9
SIEMPRE	23	41,1	41,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 13

¿Cumple los planes de trabajo establecidos?



Fuente: Cuadro N° 13

Elaboración: Propia

Análisis, si bien es cierto la empresa trabaja con planes de trabajo, estos son administrados por los mismos gerentes, quienes en las sesiones invocan siempre su cumplimiento, transmitiendo verbalmente las metas que debe cumplir cada área, por ejemplo, en el caso del taller, este debe cumplir con la asistencia técnica en el tiempo previsto y ofrecido a los clientes. Para el 41% y 27% de los encuestados puede percibir que, si se cumplen con los planes de trabajo anunciados por los gerentes, puesto que ello es comunicado por ellos mismos, para el 21% no siempre se cumplen dado que hay eventualidades que impiden. Para el 7% y 4% es casi nunca, y nunca, puesto que no conocen los planes de los que se menciona, pudiendo identificarse que estos son trabajadores del taller de la empresa.

CUADRO N° 14

¿Entrega oportunamente informes de trabajo?

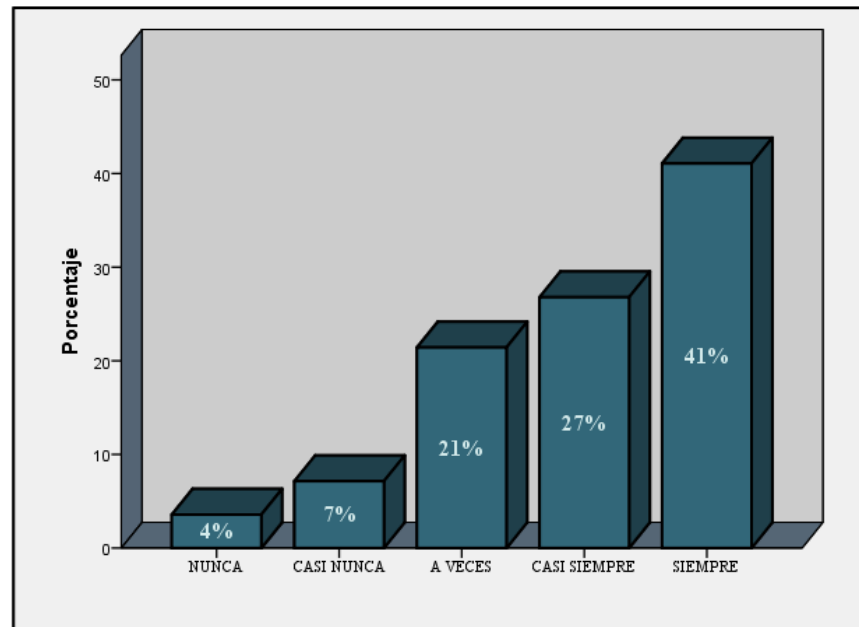
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	3,6	3,6	3,6
CASI NUNCA	4	7,1	7,1	10,7
A VECES	12	21,4	21,4	32,1
CASI SIEMPRE	15	26,8	26,8	58,9
SIEMPRE	23	41,1	41,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 14

¿Entrega oportunamente informes de trabajo?



Fuente: Cuadro N° 14

Elaboración: Propia

Análisis, en esta sección es importante distinguir que la parte administrativa desarrolla informes de trabajo por la labor hecha, esto se hace a nivel de todas las áreas, por ejemplo, las actividades que hacen los talleres, los promotores, impulsadores, entre otros. Se sirven para esta tarea llenar formatos, los cuales son entregados en algunos casos diarios, y en otros semanales. Para el 41% y 27% la respuesta es positiva en torno a la pregunta planteada, pudiendo observar que si cumplen con la entrega de informes. Para el 21% es a veces, dado que hay trabajos que no se concluyen en el momento. Para el 7% y 4% respectivamente, no se cumplen con la entrega de informes, dado que no conocen ese procedimiento, por tener labor eminentemente asistencial como en el caso del taller.

CUADRO N° 15

¿Recibe reconocimientos por los logros obtenidos por parte de los gerentes?

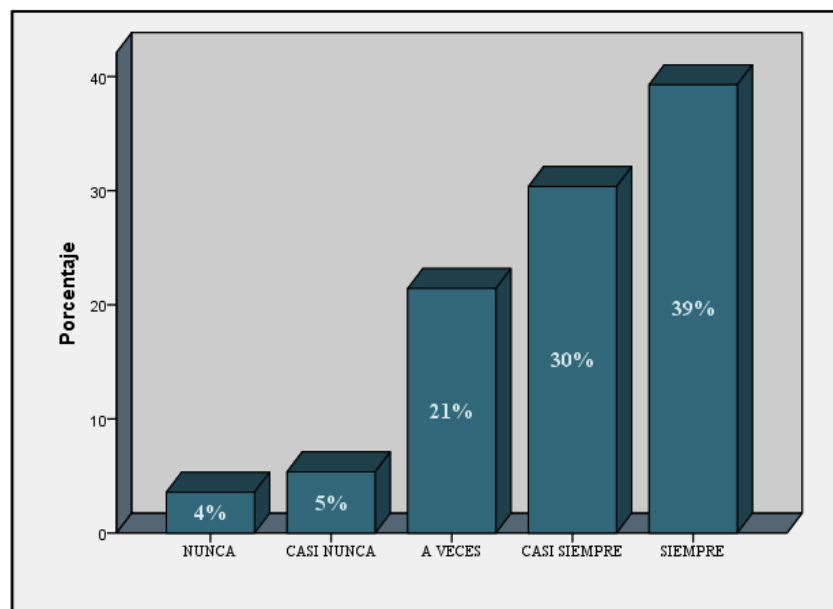
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	3,6	3,6	3,6
CASI NUNCA	3	5,4	5,4	8,9
A VECES	12	21,4	21,4	30,4
CASI SIEMPRE	17	30,4	30,4	60,7
SIEMPRE	22	39,3	39,3	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 15

¿Recibe reconocimientos por los logros obtenidos por parte de los gerentes?



Fuente: Cuadro N° 15

Elaboración: Propia

Análisis, es política de la empresa reconocer el esfuerzo de sus colaboradores, sobre todo los administrativos, los del área comercial, e impulsadores, a ellos se les da comisiones importantes por la venta de vehículos en la tienda. Para el 39% de y 30% si es claro dichos reconocimientos, que se traducen en felicitaciones, bonificaciones, entre otros establecidos en la misma empresa. Para el 21% no siempre se dan estos reconocimientos, consideran que los gerentes omiten ciertos esfuerzos. Para el 5% y 4% de los encuestados la respuesta negativa, puesto que no recibieron ningún incentivo, ni reconocimiento formal por el trabajo hecho en su área respectiva; como se ha mencionado líneas arriba, sobre todo se da en el área de talleres de la empresa.

CUADRO N° 16

¿Se le otorga los recursos y materiales necesarios para realizar su trabajo?

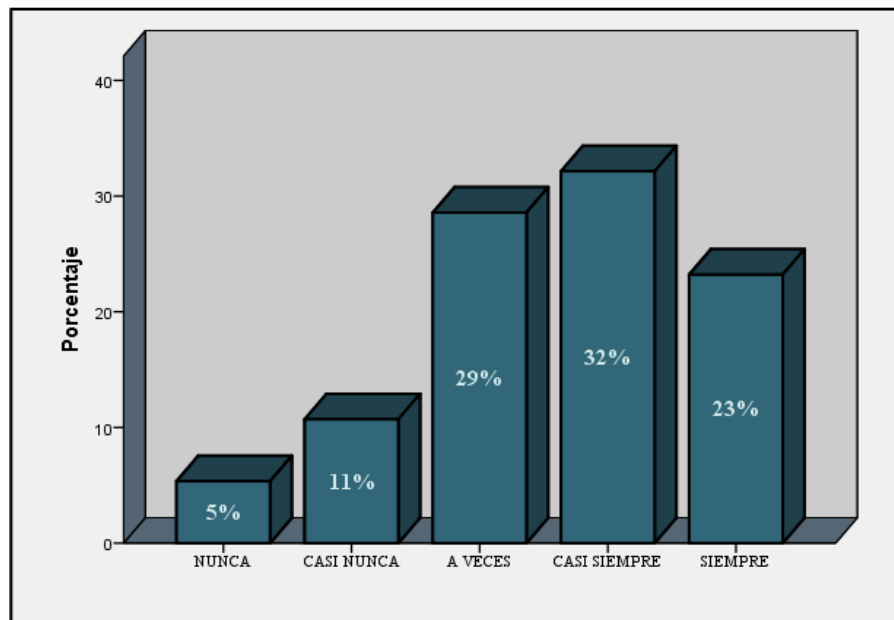
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	5,4	5,4	5,4
CASI NUNCA	6	10,7	10,7	16,1
A VECES	16	28,6	28,6	44,6
CASI SIEMPRE	18	32,1	32,1	76,8
SIEMPRE	13	23,2	23,2	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 16

¿Se le otorga los recursos y materiales necesarios para realizar su trabajo?



Fuente: Cuadro N° 16

Elaboración: Propia

Análisis. Para desarrollar bien el trabajo, los colaboradores en la empresa Mopal, reconocen que se debe contar con los recursos pertinentes, en todas las áreas correspondientes. Para nuestros encuestados, siempre y casi siempre 23% y 32% respectivamente se cuenta con los recursos que se requiere, es decir, papelería, merchandising, medios para poder impulsar campañas comerciales, entre otros, inversión que es hecha a partir de la motivación que tienen los mismos gerentes. Para el 29% no siempre se cuenta con los recursos en la totalidad que se requiere, puesto que han requerido hacer las observaciones correspondientes dado que subestimaban el trabajo programado. Para el 11%, y 5% esto no siempre es así, sobre todo para quienes se dedican a las campañas, pudiendo observar que se requieren otros medios.

CUADRO N° 17

¿Percibe muestra de interés en sus aspiraciones personales por parte de los gerentes?

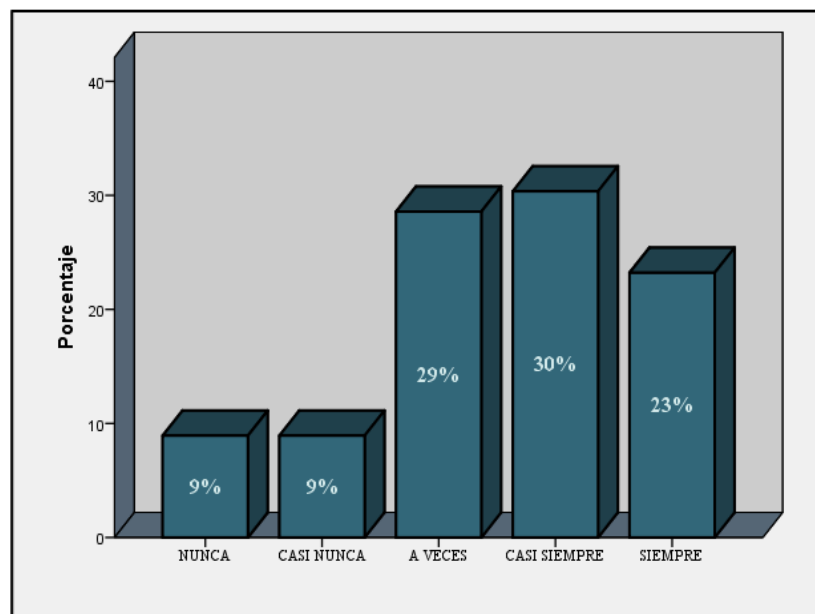
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	5	8,9	8,9	8,9
CASI NUNCA	5	8,9	8,9	17,9
A VECES	16	28,6	28,6	46,4
CASI SIEMPRE	17	30,4	30,4	76,8
SIEMPRE	13	23,2	23,2	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 17

¿Percibe muestra de interés en sus aspiraciones personales por parte de los gerentes?



Fuente: Cuadro N° 17

Elaboración: Propia

Análisis, en la primera sección de la parte descriptiva, se ha podido verificar que los gerentes tienen empatía y consideración con los trabajadores, en todos los niveles. Para el 30% de encuestados, y el 23%, que en suma son 53%, han podido identificar que el gerente también muestra interés por el desarrollo personal y profesional que tienen, asesorándolos, aconsejándolos en torno a lo que debe ser su carrera como profesional o técnico, dado ello la experiencia que tienen. Para el 29% de los trabajadores no siempre se da este tipo de relación entre el trabajador y los gerentes. Para el 18% en suma, la respuesta a la pregunta es negativa, dado que no han percibido de parte de los gerentes esa interesa.

CUADRO N° 18

¿Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar?

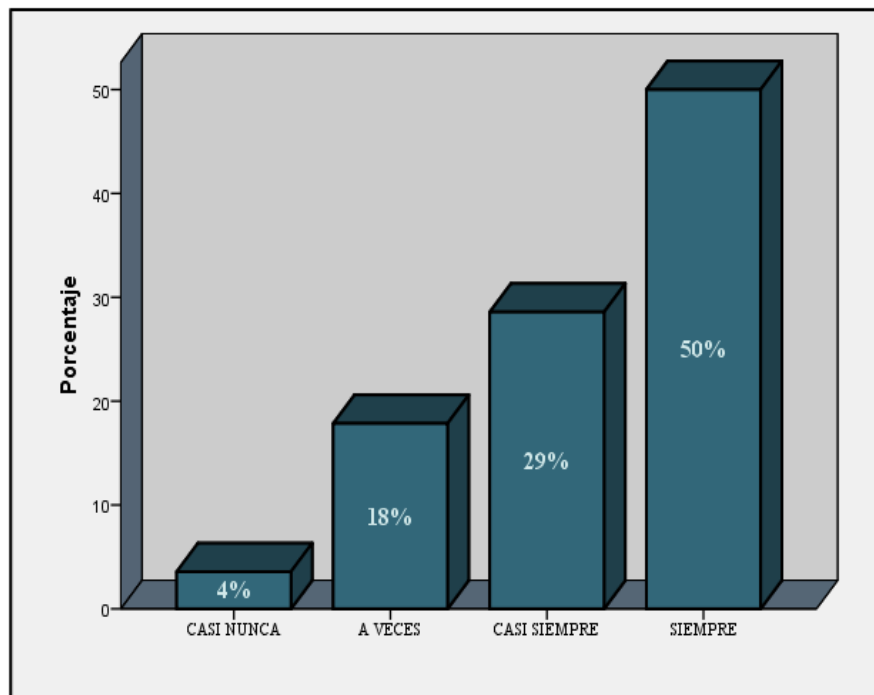
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	2	3,6	3,6	3,6
A VECES	10	17,9	17,9	21,4
CASI SIEMPRE	16	28,6	28,6	50,0
SIEMPRE	28	50,0	50,0	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 18

¿Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar?



Fuente: Cuadro N° 18

Elaboración: Propia

Análisis, en esta sección se ha considerado algunas otras condiciones cualitativas de los gerentes de la empresa Mopal, si son respetuosos, justos y accesibles, esto en correspondencia con los resultados anteriores el juicio que tienen los trabajadores de los dos gerentes que tiene la empresa es positiva. Para el 50% y 29% estas características son propias de los gerentes, por las razones descritas en los cuadros y gráficos anteriores, pudiendo sumar que la convocatoria a reuniones de trabajo, la interacción con los trabajadores en jornadas deportivas ayuda a que los gerentes sean bien vistos. Para el 18% es a veces estas características, y para el 4% no se evidencia que tengan actitudes como las que se plantea en la pregunta.

CUADRO N° 19

¿Asume una actitud proactiva en el servicio a sus colegas y usuarios?

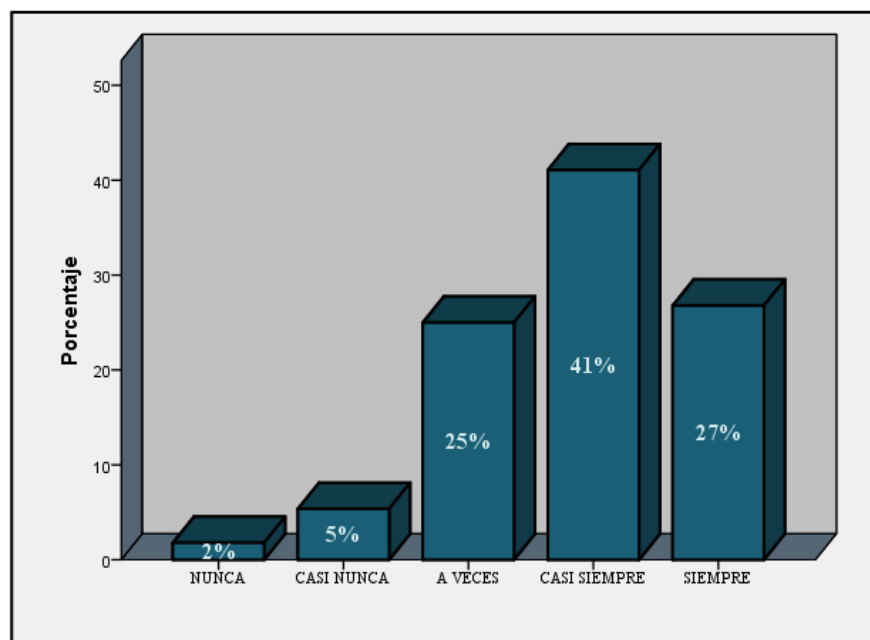
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,8	1,8	1,8
CASI NUNCA	3	5,4	5,4	7,1
A VECES	14	25,0	25,0	32,1
CASI SIEMPRE	23	41,1	41,1	73,2
SIEMPRE	15	26,8	26,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

GRÁFICO N° 19

¿Asume una actitud proactiva en el servicio a sus colegas y usuarios?



Fuente: Cuadro N° 19

Elaboración: Propia

Análisis, en este apartado, buscamos medir un poco la actitud que tienen los trabajadores frente a sus colegas, entendiendo que a partir del trato que reciben de parte de los gerentes, estos deben ser correspondientes con el trato que se dan entre sí. Respecto a las respuestas para el 41% de encuestados y 27% siempre hay esa voluntad de ser empáticos, interactivos con sus compañeros en las áreas de trabajo, o con las diferentes áreas. Para el 25%, esto se da a veces, dado que hay situaciones que no coinciden con opiniones o formas que deben ser advertidas por la gerencia. Ya para el 2% y 5% nunca se dan este tipo de relaciones con los trabajadores, pudiendo identificar entre los que contestaron algunos del taller, y personal nuevo dentro de la empresa.

CUADRO N° 20

¿Suele trabajar en equipo?

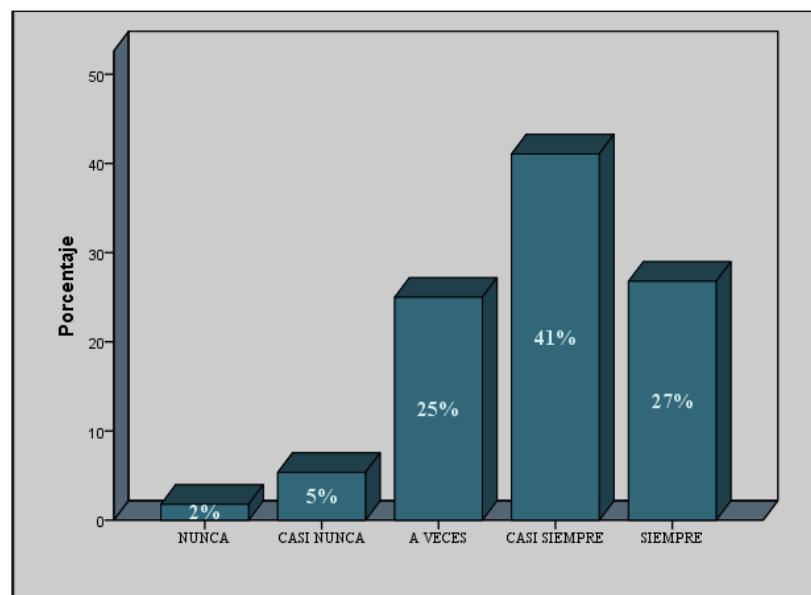
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,8	1,8	1,8
CASI NUNCA	3	5,4	5,4	7,1
A VECES	14	25,0	25,0	32,1
CASI SIEMPRE	23	41,1	41,1	73,2
SIEMPRE	15	26,8	26,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: propia

CUADRO N° 20

¿Suele trabajar en equipo?



Fuente: Cuadro N° 20

Elaboración: Propia

Análisis, finalmente se ha consultado a los trabajadores si los gerentes los han motivado a desarrollar trabajo en equipo en alguna circunstancia requerida por la empresa. Efectivamente podemos observar que para el 41% y 27% respectivamente casi siempre y siempre se les ha permitido constituir equipos de trabajo, por ejemplo, para actividades como el TOYOTATON, impulsos en centros comerciales, auspicios en eventos sociales entre otros. En ese contexto para el 25% se da a veces estos trabajos en equipo puesto que no siempre se requieren. Sin embargo, para el 5% y 2% de los trabajadores no se constituyen equipos de trabajo, ello por la labor autónoma que realizan en el taller, sobre todo. Pudiendo evidenciar en toda la empresa esa voluntad de querer constituir los equipos de trabajo.

4.2. Contrastación de hipótesis y prueba de Hipótesis

La primera sección de la investigación, ha permitido describir la opinión de los trabajadores de la empresa MOPAL, negocio que se dedica a la comercialización de vehículos de diferentes marcas. Esa descripción nos permite hacer una inferencia que será sometida a pruebas estadísticas usando el estadígrafo de Pearson para entender la relación entre las variables de estudio planteado. El procedimiento fue relacionar preguntas representativas de las dimensiones con preguntas representativas de la variable dependiente, y en el caso de la Hipótesis general, se ha establecido promedios de las preguntas planteadas, creando una variable global para poder relacionar.

Los coeficientes de correlación son medidas que indican la situación relativa de los mismos sucesos respecto a las dos variables, es decir, son la expresión numérica que nos indica el grado de relación existente entre las 2 variables y en qué medida se relacionan. Son números que varían entre los límites +1 y -1.

CORRELACIÓN	VALOR
Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa fuerte moderada débil	-0.5
Ninguna correlación	0
Correlación positiva modera fuerte	0.5
Correlación positiva perfecta	1

Fuente: Correlación de Pearson

Elaboración: Propia

4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019.

CUADRO N°21
Estimación de la Correlación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores

		ESTILOS DE LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL
ESTILOS DE LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,748
	Sig. (bilateral)		,052
	N	56	56
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,748	1
	Sig. (bilateral)	,052	
	N	56	56

Fuente: Encuesta 2019

Elaboración: Propia

Análisis, los cuadros y gráficos han caracterizado un estilo de liderazgo que impulsa el trabajo de quienes laboran en MOPAL como, por ejemplo, las tareas son asignadas apropiadamente por los gerentes así lo reconocen 77% de los encuestados en la tabla N°1. Los gerentes, en MOPAL, también evidencian tolerancia con el trabajo que ellos realizan tal como se demuestra en los cuadros descritos en los ítem's correspondientes. En ese contexto y entendiendo que los gerentes combinan estilos autocráticos cuando se asignan tareas, democrático cuando establecen la relación con los trabajadores y permisivo, cuando son tolerantes. Considerando además el 0.748 en la correlación estimada de Pearson, con un nivel de significancia de 0.052, podemos inferir que la relación es directa y fuerte entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de MOPAL Huánuco 2019, cuyas evidencias están escritas en las tablas y gráficos que antecedente la presente explicación. Corroborando de esta forma la Hipótesis general planteada.

4.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

El estilo de liderazgo autocrático se relaciona significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019.

CUADRO N°22
Estimación de la Correlación entre estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral de los trabajadores

		LIDERAZGO AUTOCRATICO	DESEMPEÑO LABORAL
LIDERAZGO AUTOCRATICO	Correlación de Pearson	1	,581
	Sig. (bilateral)		,048
	N	56	56
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,581	1
	Sig. (bilateral)	,048	
	N	56	56

Fuente: Encuesta 2019

Elaboración: Propia

Análisis, se han planteado tres preguntas para determinar las características de este estilo de liderazgo en la empresa MOPAL, los resultados en suma de las categorías siempre y casi siempre, suman más de 70%, indicando que este estilo genera comportamiento específicos en los trabajadores, pudiendo observar que los gerentes exigen el cumplimiento de las tareas asignadas, sancionando cuando sea necesario a aquellos que transgreden las normas de la empresa, así mismo se puede observar en las preguntas de desempeño laboral, que hay un reconocimiento de los trabajadores de estar motivados a desarrollar un trabajo adecuado en Mopal. Considerando además el estadígrafo estimado para esta pregunta podemos observar que la relación es directa entre el estilo autocrático y el desempeño laboral 0.581 Pearson, con un nivel de significancia de 0.048, por lo que podemos inferir en la tesis que si hay relación directa entre el estilo autocrático del liderazgo y el desempeño laboral en Automotores Mopal S.A. el 2019, sustentada en la fase descriptiva de la presente investigación.

El estilo de liderazgo liberal se relaciona significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019

CUADRO N°23
Estimación de la Correlación entre estilo de liderazgo liberal y el desempeño laboral de los trabajadores

		LIDERAZGO LIBERAL	DESEMPEÑO LABORAL
LIDERAZGO LIBERAL	Correlación de Pearson	1	,696
	Sig. (bilateral)		,057
	N	56	56
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,696	1
	Sig. (bilateral)	,057	
	N	56	56

Fuente: Encuesta 2019

Elaboración: Propia

Análisis, para dicha interpretación se han planteado 3 preguntas en torno a este estilo de liderazgo. Para ello se puede visualizar en las tablas correspondientes que hay una percepción de la cualidad técnica que tienen los gerentes de MOPAL, puesto que han demostrado que sus decisiones no son empíricas, por el contrario, son técnicos, así mismo, en las tablas correspondientes se puede observar que hay una voluntad de los gerentes de involucrarse en la labor que realizan los trabajadores, con el objetivo de mejorar sus competencias laborales en la empresa. Esto permite que los trabajadores puedan constituir equipos de trabajo, en diferentes circunstancias, pudiendo de esta forma desarrollar una labor completa en torno a la exigencia de Automotores MOPAL. De esta forma y considerando el estadígrafo de correlación Pearson podemos afirmar que hay relación directa fuerte entre el estilo de liderazgo liberal, y el desempeño laboral de los trabajadores de Automotores Mopal S.A. 2019, dada las evidencias descritas en las tablas correspondientes, pudiendo validar de esta forma la Hipótesis planteada por la investigación en torno a la dimensión y la variable dependiente. Se evidencia además un nivel de significancia apropiada para la correlación 0.057.

El estilo de liderazgo democrático se relaciona significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019

CUADRO N°24
Estimación de la Correlación entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral de los trabajadores

		LIDERAZGO DEMOCRATICO	DESEMPEÑO LABORAL
LIDERAZGO DEMOCRATICO	Correlación de Pearson	1	,772
	Sig. (bilateral)		,055
	N	56	56
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,772	1
	Sig. (bilateral)	,055	
	N	56	56

Fuente: Encuesta 2019

Elaboración: Propia

Análisis, para esta contrastación se ha tomado como indicadores la capacidad del gerente de mostrar aprecio, colaboración, actitud amigable y accesible, respeto de opiniones. Un ejemplo, son las respuestas dadas en la tabla N°05 donde el 42,9% y 28,6% manifiestan de manera positiva a la valoración de que los gerentes apoyan a los trabajadores cuando tienen dificultades, escuchando en todo momento y asistiéndole. Respecto a la información en la variable dependiente, se ha podido verificar que los trabajadores tienen la motivación suficiente de participar en las reuniones que convoca la empresa, en suma, son 70% quienes expresan esta respuesta, pudiendo de esta forma establecer un criterio para validar la correlación declarada en el estadígrafo 0.772 sosteniendo que hay relación directa fuerte, según el cuadro de interpretación. Con un nivel de significancia clara. De esta forma la tesis afirma que, si hay relación directa entre el estilo de liderazgo democrático, y el desempeño laboral de los trabajadores de Automotores MOPAL S.A. de la ciudad de Huánuco 2019, sustentada en las evidencias de los cuadros descritos en la parte correspondiente.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados

Son muchos los autores que han escrito respecto a la relación de las variables propuestas, en términos internacionales tenemos a Valecillos, (2015) quien en su tesis titulada **“Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa fabricante de tubos PVC de Valencia”** confirma que las aptitudes de los gerentes o de los trabajadores en general como la comunicación entre si permiten la eficiencia en el logro de los objetivos, correspondiendo a los resultados obtenidos en la tesis en la fase descriptiva, donde efectivamente los gerentes de MOPAL en Huánuco tienen ciertas características que fomentan el desempeño de los trabajadores en términos de cumplir con los objetivos, con los planes de trabajo, entre otros. Para Ayoub, (2010) en su tesis **“Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana”** describe la correlación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional, impulsa el desempeño subjetivo de los trabajadores de la administración pública. En consecuencia, con la investigación, y al no tener la empresa indicadores desarrollados de medición del desempeño se puede evidenciar cualitativamente en las tablas presentadas que las conclusiones son similares. A nivel nacional, Acuña, (2010) en su tesis titulada **“Liderazgo y su implicancia en la gestión integrada de clientes y servicios en Telefónica del Perú”** reconoce en sus conclusiones que hay coincidencia en menor grado, con la opinión que tienen los trabajadores respecto a la actitud de sus jefes, similar a los resultados que esta tesis ha obtenido de los trabajadores de Automotores MOPAL. Para Ortiz, (2015) en su tesis titulada **“estilos de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Acoria durante el año 2015”** Confirma con sus estadígrafos la relación entre ambas variables en la municipalidad distrital de Acoria. En el caso de la variable analizada en nuestra investigación se confirma también esta relación con el estadígrafo correspondiente. A nivel de Huánuco, podemos observar que autores como Ortega, (2015) en su tesis titulada **Liderazgo y desempeño**

laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II ESSALUD huánuco-2016, confirma la relación directa hay entre las variables de estudio, con las siguientes conclusiones: Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario, el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia. Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño administrativo y el desempeño en docencia de los profesionales. Si observamos los resultados, de nuestra investigación, hay relación directa fuerte entre los estilos de liderazgo y el desempeño, dado que la actitud de los gerentes permite a los trabajadores de MOPAL tener un desempeño orientado a los compromisos que tiene la empresa con sus fines comerciales.

5.1.1. Discusión con el marco teórico de la investigación

La tesis ha citado importantes autores que sostienen la investigación en términos teóricos, por ejemplo, Chiavenato (2009), “el liderazgo es en cierto sentido, un poder personal que permite a alguien influir en otros por medio de las relaciones existentes. La influencia implica una transacción interpersonal, en la que un individuo actúa para provocar o modificar un comportamiento, así mismo, otro autor reconocido por la ciencia administrativa sostiene Robbins (2013) “Que el liderazgo es la habilidad, de influir al grupo y dirigiéndolo a lograr un objetivo en conjunto. La fuente de esta influencia es proporcionada por la jerarquía administrativa de la organización. Para Koontz y Weihrich (2007), el liderazgo es *“el arte o proceso de influir sobre las personas de modo tal que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos”* (p. 310). Siendo la influencia un arma en manos de los líderes, ya que a través de él logran la disposición de las personas a seguirlos. En estas definiciones los estilos de liderazgo se presentan en dos tendencias, una hacia la tarea y la otra hacia el potencial humano, sin embargo, hoy toma vigencia la integración de ambas tendencias, sincronizando los propósitos de la organización, los requerimientos técnicos del sistema de producción y las expectativas del potencial humano. Del estilo de mando de un líder dependerá el éxito, de una empresa, organización, institución... porque un líder tendrá que manejar capacidades, habilidades y habilidades; así como las técnicas, lo humano y la teoría dependiendo el nivel jerárquico que ocupe en la

estructura organizacional. El estilo de liderazgo de una organización se refleja tanto en la naturaleza de la organización y en su relación con la comunidad. Si un líder es receloso de su poder, es probable que otros en la organización se comporten de manera similar al tratar tanto con colegas como con la comunidad. Si un líder trabaja en colaboración y es abierto, es probable que fomente las mismas actitudes entre los miembros del personal, y colabore con otras organizaciones. Respecto al desempeño laboral, los autores sostienen que el desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña; dado que la habilidad refleja las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del puesto de trabajo, La evaluación de desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva de los trabajadores para así evaluar su contribución en la productividad de las organizaciones. Esta teoría nos ha permitido, en primer lugar dimensionar al desempeño laboral en compromiso laboral, motivación, relaciones interpersonales, es decir, nuestra tesis ha dimensionado a términos de características cualitativas que fueron cuantificadas en tablas que nos permitieron hacer inferencia en relación a los estilos de liderazgo.

Como se puede observar, tanto la teoría, como los antecedentes no son ajenos a los resultados obtenidos en la tesis desarrollado, puesto que a falta de indicadores cuantitativos en la empresa para evaluar el desempeño en términos de productividad, el marco teórico nos permitió hacerlo en términos de su compromiso laboral, motivación, y las relaciones interpersonales impulsada por el comportamiento de gerentes de la empresa Automotores MOPAL cumpliendo los objetivos propuesto en el proyecto que hoy son corroborados y contrastados.

CONCLUSIONES

1. Respecto al Objetivo General, la tesis concluye que hay relación directa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en Automotores Mopal, definido por una correlación directa alta 0.748 Pearson, evidenciado en los resultados expuestos en la fase descriptiva, donde reconocen que los gerentes tienen comportamiento adecuados que permiten un desempeño en torno al compromiso, motivación y buenas relaciones en la empresa.
2. Respecto al objetivo específico 1, la tesis concluye que hay relación directa entre el estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral en la empresa Automotores Mopal, descrita por el 0.581 estimado por el estadígrafo de Pearson, evidenciado en los resultados de la parte descriptiva donde se puede verificar que la dirección en torno a la exigencia de cumplir el trabajo adecuadamente es una característica que motiva a los trabajadores en la empresa.
3. Respecto al Objetivo específico 2, la tesis concluye que hay relación directa fuerte entre el estilo de liderazgo liberal, con el desempeño laboral en Automotores Mopal, tal como se puede verificar en el estadígrafo correspondiente 0.696 Pearson, pudiendo evidenciar conocimiento apropiado de parte de los gerentes, que permiten a los trabajadores cumplir con su labor con confianza y seguros, tal como se ve en la parte descriptiva.
4. Respecto al objetivo específico 3, la tesis concluye que hay relación directa entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral de los trabajadores de Automotores Mopal, sostenido en el estadígrafo Pearson que estima una relación fuerte de 0.772, evidenciado en la información de las tablas correspondientes a la dimensión donde los trabajadores valoran el trabajo de los gerentes, lo que motiva a cumplir con su labor de manera diligente.

RECOMENDACIONES

1. La empresa debe sostener la relación que hay entre sus gerentes, y los trabajadores a través de las diferentes virtudes del liderazgo, sin mezclar emociones personales en el ambiente laboral. Así mismo, debe definir indicadores cuantitativos del trabajo que desarrollan los trabajadores, para poder hacer seguimiento a su desempeño en esos términos.
2. La empresa debe continuar con el seguimiento a los planes de trabajo, fomentando la formulación de estos documentos en cada unidad, de esta forma se estimulará el compromiso de los trabajadores con los propósitos comerciales que tiene automotores MOPAL en Huánuco.
3. El liderazgo liberal reconocido, por los trabajadores debe ser valorado a partir de mejoras en su rendimiento individual, y muestra de iniciativas para mejorar el desempeño comercial de la empresa. Mopal debe continuar con sus sesiones de trabajo donde se pueda evidenciar el involucramiento de los gerentes en aspectos netamente laboral de los trabajadores.
4. El liderazgo democrático, debe ser una práctica constante en la empresa, dado que los trabajadores han mostrado voluntad de querer exponer sus ideas para mejoras del rendimiento de la empresa. Así mismo, Mopal debe extender la relación de sus gerentes con todos los trabajadores a en todos sus niveles, comprendiendo que no son muchos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (9ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del Talento Humano. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. (2ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010), Administración de Recursos Humanos, 5ta. Ed. McGraw Hill, México: p.458.
- Dubrin, A. (2000). *Fundamentos de Administración*. (5ª ed.). Nueva York: Thomson Learning Ibero.
- Hernández, R. (2010) *Metodología de Investigación*. México. Grupo infagon.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc. Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc. Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mexico D. F.: Mc Graw-Hill.
- KART LEWIN, RONALD LIPPITT, Y RALPH K. WHITE de University of Iowa en 1938 enfocaron su atención a los estilos de liderazgo (1975).
- Koontz, Harold; Weihrich, Heinz. Administración: una perspectiva global. 12ª ed. México, MX: McGraw-Hill, 2004. 804p. ISBN 970-10-3949-1.
- López, E. (2013). La importancia del liderazgo en las organizaciones. Barcelona. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf
- Rincón, J. (2005). *Relación entre estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas*. Tesis para optar el grado de Magíster en Administración Educativa en la UNMSM. Lima. Perú
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

- Robbins, St. (1999). *Comportamiento organizacional*. (8ª ed.). México: Pearson Educación. Koontz, H. y O'Donell, C. (1994). *Liderazgo*. México: Mc Graw Hill.
- Robbins, St. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, Stephen P. (2004), *Comportamiento organizacional*, 10ª Ed. México, Pearson – prentice Hall.
- Stoner, D. (2009) *Manual de liderazgo empresarial*. México: Me Graw Hill.
- Vega, J. (2013). *Ordenación jurídica de la administración y organización de los poderes públicos*. Perú: Universidad Continental SAC.

CITAS ELECTRONICAS

- <https://prezi.com/zxi6lsbjupgq/como-influye-el-liderazgo-en-la-productividad-de-una-empresa/>
- <https://www.gestion.org/recursos-humanos/liderazgo/31364/liderazgo-y-productividad>
- <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/estilos-de-liderazgo/principal>
- <https://www.empleos.amia.org.ar/actualidad-laboral/notas-y-noticias/la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral/>
- <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>.
- <https://blog.grupo-pya.com/12984/>
- <https://www.monografias.com/trabajos82/motvacion-organizacion/motvacion-organizacion2.shtml>
- <http://analistasistemasdavinci.blogspot.com/2011/05/motivacion-teoria-de-las-necesidades.html>
- <http://www.monografias.com/trabajos13/final/final.shtml>

TESIS CITADAS

ACUÑA ORÉ Pepe (2010) presenta la tesis titulada “Liderazgo y su implicancia en la gestión integrada de clientes y servicios en Telefónica del Perú” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Ciencias Administrativas unidad de postgrado, para optar el grado académico de Magíster en Administración con Mención en Gestión Empresarial.

AYOUB PÉREZ José Luis (2010) presenta la tesis titulada “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana”, en la Universidad Autónoma de Madrid, para optar el grado de doctor en derecho.

GODINEZ GARCÍA Edmundo (2008) presenta la tesis titulada “Estilos de liderazgos y desempeño del personal de enfermería en servicios de hospitalización” en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, para obtener el grado de maestro en administración de la atención de enfermería.

ORTEGA PADILLA Kely Jessica (2016) presenta la tesis titulada “Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II ESSALUD huánuco-2016”, en la Universidad de Huánuco para optar el grado académico de Magister en Gerencia en Servicios de Salud.

ORTIZ TAIPE, Luis Alberto y REPUELLO SOTO, Jenny Margoth (2015) presentan la tesis "estilos de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Acoria durante el año 2015" en la Universidad nacional de Huancavelica para optar el título profesional de: licenciado en administración.

SOLÍS PALOMINO Edward Arturo (2015) presenta la tesis titulada “Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en el colegio san charbel-san miguel 2015” en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Hco para optar el grado académico de magister en educación.

SOTO MALLQUI Rina Elzinha (2017) presenta la tesis titulada “El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital san pedro de chaná – huari, en el año 2017”, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho para optar el título profesional de licenciado en administración.

VICENTE HUAMAN Roxana Beatriz (2015), presenta la tesis titulada “El liderazgo de los directores y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Cañete”, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan – Huánuco para optar el grado académico de Maestro en Educación.

Yaneisy Valecillos (2015) presenta la tesis titulada “Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa fabricante de tubos PVC de Valencia” en la Universidad de Carabobo para optar el título de Licenciada en Relaciones Industriales.

ANEXOS

ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN

TITULO: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA AUTOMOTORES MOPAL S.A.

La presente encuesta es parte de un Proyecto de Investigación Académica, su propósito es la obtención de información para su posterior procesamiento y ofrecer resultados. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima. Se encarece responder de manera sincera a cada uno de los ítems, según el criterio personal de su apreciación, marcando un aspa en el casillero correspondiente. Sólo debe marcar una opción por cada pregunta.

A. DATOS:

Fecha de Encuesta: __ / __ / __

Género: M F

B. INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORIA	
5	SIEMPRE
4	CASI SIEMPRE
3	A VECES
2	CASI NUNCA
1	NUNCA

PARTE I: ESTILOS DE LIDERAZGO.

ITEMS	CATEGORIA				
	5	4	3	2	1
1.-¿Los gerentes establecen claramente la designación de tareas a los trabajadores?					
2.-¿Los gerentes exigen a los trabajadores como deben realizar su trabajo?					
3.-¿Los gerentes ejercen sanciones cuando se transgrede las normas y reglamento?					
4.-¿Los gerentes muestran consideración a los trabajadores?					
5.- ¿Los gerentes ayudan a los trabajadores que tienen dificultades laborales?					
6.-¿Los gerentes se ponen en tu lugar cuando estas realizando tu trabajo?					
7.-¿Los gerentes respetan las opiniones de los trabajadores a pesar de estar en desacuerdo?					
8.-¿Los gerentes trabajan de manera empírica?					
9.-¿Los gerentes toleran cualquier comportamiento de los trabajadores?					
10.-¿Los gerentes se involucran en la labor de los trabajadores por voluntad propia?					

¡Muchas gracias por su tiempo, su comprensión y su colaboración qué Dios le bendiga

ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN

TITULO: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA AUTOMOTORES MOPAL S.A.

Estimado Señor(a) la presente encuesta es parte de un Proyecto de Investigación Científica, su finalidad es la obtención de información para su posterior procesamiento y ofrecer resultados. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima. Se encarece responder de manera sincera a cada uno de los ítems, según el criterio personal de su apreciación, marcando un aspa en el casillero correspondiente. Sólo debe marcar una opción por cada pregunta.

A. DATOS:

Fecha de Encuesta: __ / __ / __

Género: M F

B. INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le Identifica.

CATEGORIA	
5	SIEMPRE
4	CASI SIEMPRE
3	A VECES
2	CASI NUNCA
1	NUNCA

PARTE II: DESEMPEÑO LABORAL.

ITEMS	CATEGORIA				
	5	4	3	2	1
1.- ¿Asiste puntualmente a su trabajo?					
2.-¿Participa normalmente en reuniones de trabajo o de coordinación?					
3.-¿Cumple los planes de trabajo establecidos?					
4.-¿Entrega oportunamente informes de trabajo?					
5.-¿Recibe reconocimientos por los logros obtenidos por parte de los gerentes?					
6.-¿Se le otorga los recursos y materiales necesarios para realizar su trabajo?					
7.-¿Percibe muestra de interés en sus aspiraciones personales por parte de los gerentes?					
8.-¿Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar?					
9.-¿Asume una actitud proactiva en el servicio a sus colegas y usuarios?					
10.-¿Suele trabajar en equipo?					

¡Muchas gracias por su tiempo, su comprensión y su colaboración qué Dios le bendiga!





MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN AUTOMOTORES MOPAL S.A. HUÁNUCO – 2019

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES		METODOLOGIA	POBLACION
PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019? PROBLEMAS ESPECIFICOS 1. ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019? 2. ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019? 3. ¿Qué relación existe entre el estilo de	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019. OBJETIVOS ESPECIFICOS 1. Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019. 2. Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019. 3. Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral en los	HIPOTESIS GENERAL Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1. El estilo de liderazgo autocrático se relaciona significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019. 2. El estilo de liderazgo liberal se relaciona significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019. 3. El estilo de liderazgo	ESTILOS DE LIDERAZGO Autocrático Liberal Democrático	DESEMPEÑO LABORAL Compromiso laboral Motivación	TIPO DE INVESTIGACIÓN ✓ Aplicada ENFOQUE ✓ Cuantitativa ALCANCE O NIVEL ✓ Descriptivo, Correlacional DISEÑO DE LA INVESTIGACION ✓ No Experimental Dónde: $X \text{----} r \text{----} Y$ X = es “Estilos de Liderazgo”. Y= es “Desempeño Laboral”.	POBLACIÓN Y MUESTRA Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz et al., 1980), citado por (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 2010:174). Y la muestra está dada a la perspectiva fenomenológica de nuestro trabajo, se ha optado por una selección probabilística, aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones del investigador. Por ello, se toma la totalidad de la población como muestra en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019, (Hernández Sampieri, Fernández y Baptista, 2010:176). TOTAL, AL 100% 56 TRABAJADORES

liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019?	trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019.	democrático se relaciona significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores en AUTOMOTORES MOPAL S.A. Huánuco – 2019.		Relaciones interpersonales	r = Correlación entre las variables de estudio.	
--	--	---	--	----------------------------	---	--