



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo y desempeño laboral en una agencia bancaria en el Distrito de Chulucanas**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Vilchez Ramos, Luz Arabela (orcid.org/ 0000-0003-4646-1913)

**ASESORA:**

Dra. Flores Fernandez, Mileydi (orcid.org/ 0000-0002-6257-1795)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA - PERÚ**

2022

## **Dedicatoria**

La presente tesis se la dedico a mis padres por formarme en valores y hacerme una persona de bien, a mi esposo por incentivarme a continuar con mis metas, a mis hijos que son mi motor y motivo para salir adelante, todos ellos fueron los gestores para emprender mis estudios, por el apoyo permanente e incondicional que me han prestado, sin su ayuda no hubiera sido posible la culminación de mi tesis.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por guiar mi camino para cumplir esta meta, a los docentes de la UCV, a mi asesora de quien recibí la dirección, orientación adecuada y con su experiencia profesional me dio un enfoque claro para cumplir el objetivo, de la misma manera a la empresa y a mis compañeros de trabajo, que de una u otra manera presentaron su valiosa colaboración en la realización de mi Tesis.

## Índice de Contenido

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenido .....	iv
Resumen.....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	53
VI. CONCLUSIONES .....	56
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS .....	63

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Variable Liderazgo .....	14
<b>Tabla 2.</b> Variable Desempeño Laboral.....	14
<b>Tabla 3.</b> Cuadro Estratificado.....	16
<b>Tabla 4.</b> El Líder de la empresa es el único que toma todas las decisiones en la organización. ....	19
<b>Tabla 5.</b> El Líder de la empresa fija las tareas y funciones a personal de su preferencia.....	20
<b>Tabla 6.</b> El Líder de la empresa controla de manera inadecuada las funciones realizadas por el personal. ....	21
<b>Tabla 7.</b> El Líder de la empresa rechaza la responsabilidad de las decisiones que toma.....	22
<b>Tabla 8.</b> El Líder de la empresa utiliza el castigo como una forma de motivar.	23
<b>Tabla 9.</b> El Líder de la empresa toma sus decisiones sin el involucramiento de todo el personal. ....	24
<b>Tabla 10.</b> El Líder de la empresa delega funciones al personal que corresponden a cargos o niveles superiores. ....	25
<b>Tabla 11.</b> El Líder de la empresa se preocupa por las necesidades de algunos trabajadores. ....	26
<b>Tabla 12.</b> El Líder de la empresa otorga alguna recompensa y/o incentivo por el cumplimiento de las tareas a personal de su preferencia.....	27
<b>Tabla 13.</b> El Líder de la empresa delega la toma de decisiones a los trabajadores.....	28
<b>Tabla 14.</b> El Líder de la empresa impide tomar decisiones libremente al personal.....	29
<b>Tabla 15.</b> El Líder de la empresa se excluye en la división y ejecución de las tareas. ....	30
<b>Tabla 16.</b> El Líder de la empresa brinda escaso apoyo a los trabajadores.....	31
<b>Tabla 17.</b> El personal cumple con los objetivos trazados en el área.....	32
<b>Tabla 18.</b> El personal cumple con las funciones y tareas que corresponde. ...	33
<b>Tabla 19.</b> El personal realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área.....	34
<b>Tabla 20.</b> El personal entrega oportunamente informe de trabajo realizado....	35

<b>Tabla 21.</b> El personal trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados.....	36
<b>Tabla 22.</b> El personal cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa.....	37
<b>Tabla 23.</b> El personal demuestra dominio y habilidad en su trabajo. ....	38
<b>Tabla 24.</b> El personal con frecuencia incurre al error cuando realiza sus trabajos.....	39
<b>Tabla 25.</b> El personal cumple con asistir puntualmente al área de trabajo. ....	40
<b>Tabla 26.</b> El personal cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización.....	41
<b>Tabla 27.</b> El personal se esfuerza para obtener mejores resultados. ....	42
<b>Tabla 28.</b> El personal se preocupa en actualizarse en el puesto que ocupa. ..	43
<b>Tabla 29.</b> El personal ante una situación en trabajo, presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas. ....	44
<b>Tabla 30.</b> El personal realiza trabajo adicional y útil. ....	45
<b>Tabla 31.</b> El personal realiza trabajo sin necesidad de orientación y supervisión. ....	46
<b>Tabla 32.</b> El personal propone ideas de mejoras en el puesto que ocupa.....	47
<b>Tabla 33.</b> Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman .....	48
<b>Tabla 34.</b> Correlación de la variable liderazgo y el desempeño laboral. ....	49
<b>Tabla 35.</b> Correlación de la variable liderazgo autoritario y el desempeño laboral.....	50
<b>Tabla 36.</b> Correlación de la variable liderazgo democrático y el desempeño laboral.....	51
<b>Tabla 37.</b> Correlación de la representación liderazgo laissez – faire y el desempeño laboral. ....	52

## Índice de Figuras

<b>Figura 1.</b> El Líder de la empresa es el único que toma todas las decisiones en la organización. ....	19
<b>Figura 2.</b> El Líder de la empresa fija las tareas o funciones a personal de su preferencia. ....	20
<b>Figura 3.</b> El Líder de la empresa controla de manera inadecuada las funciones realizadas por el personal. ....	21
<b>Figura 4.</b> El Líder de la empresa asume la responsabilidad de las decisiones que toma. ....	22
<b>Figura 5.</b> El Líder de la empresa utiliza el castigo como una forma de motivar.....	23
<b>Figura 6.</b> El Líder de la empresa toma sus decisiones sin la participación e involucramiento de todo el personal. ....	24
<b>Figura 7.</b> El Líder de la empresa delega funciones al personal que corresponden a cargos o niveles superiores. ....	25
<b>Figura 8.</b> El Líder de la empresa se preocupa por las necesidades de algunos trabajadores. ....	26
<b>Figura 9.</b> El Líder de la empresa otorga alguna recompensa y/o incentivo por el cumplimiento de las tareas a personal de su preferencia. ....	27
<b>Figura 10.</b> El Líder de la empresa delega la toma de decisiones a los trabajadores. ....	28
<b>Figura 11.</b> El Líder de la empresa impide tomar decisiones libremente al personal.....	29
<b>Figura 12.</b> El Líder de la empresa se excluye en la división y ejecución de las tareas.....	30
<b>Figura 13.</b> El Líder de la empresa brinda escaso apoyo a los trabajadores. ...	31
<b>Figura 14.</b> El personal cumple con los objetivos trazados en el área. ....	32
<b>Figura 15.</b> El personal cumple con las funciones y tareas que corresponde... 33	
<b>Figura 16.</b> El personal realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área.....	34
<b>Figura 17.</b> El personal entrega oportunamente el informe de trabajo realizado.....	35

<b>Figura 18.</b> El personal trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados.....	36
<b>Figura 19.</b> El personal cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa.....	37
<b>Figura 20.</b> El personal demuestra dominio y habilidad en su trabajo. ....	38
<b>Figura 21.</b> El personal con frecuencia incurre al error cuando realiza sus trabajos.....	39
<b>Figura 22.</b> El personal cumple con asistir puntualmente al área de trabajo. ...	40
<b>Figura 23.</b> El personal cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización. ....	41
<b>Figura 24.</b> El personal se esfuerza para obtener mejores resultados.....	42
<b>Figura 25.</b> El personal se preocupa en actualizarse en el puesto que ocupa..	43
<b>Figura 26.</b> El personal ante una situación en trabajo, presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas. ....	44
<b>Figura 27.</b> El personal realiza trabajo adicional y útil.....	45
<b>Figura 28.</b> El personal realiza trabajo sin necesidad de orientación y supervisión. ....	46
<b>Figura 29.</b> El personal propone ideas de mejora en el puesto que ocupa.....	47

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas, para el liderazgo se utiliza el enfoque conceptual de Chiavenato (2009), proponiendo la necesidad de evaluar sus estilos los cuales anuncio liderazgo autocrático, democrático y el liderazgo liberal (laissez-faire), así también para el desempeño laboral el enfoque conceptual es Chiavenato (2019), tomando en cuenta sus procesos los cuales presento velocidad, calidad, confiabilidad y flexibilidad. La investigación es de tipo aplicada con un diseño no experimental bajo un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores de la ciudad de Chulucanas, a quienes se aplica un cuestionario con escala de Likert, evaluando 13 interrogantes para liderazgo y 16 para desempeño laboral. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS versión 26 con datos organizados de tablas y gráficos. Se concluye, que existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en una agencia bancaria distrito de Chulucanas donde el coeficiente Rho de Spearman arrojó ,767\*\* con un grado de significancia 0,000 menor de 0,05. Estos datos manifiestan una correlación positiva considerable entre las variables de estudio. En virtud de ello, a la hipótesis nula se le ignora y a la hipótesis alterna se le acepta.

**Palabras claves:** Liderazgo y Desempeño Laboral.

## **Abstract**

The general objective of the study was to determine the relationship between leadership and job performance in a banking agency in the district of Chulucanas, for leadership the conceptual approach of Chiavenato (2009) is used, proposing the need to evaluate their styles which announcement leadership autocratic, democratic and liberal leadership (*laissez-faire*), as well as for job performance the conceptual approach is Chiavenato (2019), taking into account its processes which present speed, quality, reliability and flexibility. The research is of an applied type with a non-experimental design under a quantitative approach and correlational level. The sample consisted of 30 workers from the city of Chulucanas, to whom a questionnaire with a Likert scale was applied, evaluating 13 questions for leadership and 16 for work performance. For data processing, the SPSS version 26 program was used with data organized in tables and graphs. It is concluded that there is a significant relationship between leadership and job performance in a Chulucanas district banking agency where Spearman's Rho coefficient was  $.767^{**}$  with a degree of significance of 0.000 less than 0.05. These data show a considerable positive correlation between the study variables. By virtue of this, the null hypothesis is ignored and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Leadership and Work Performance.

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto universal, para la humanidad y sus inicios de la historia, han estado llenas de líderes, desde época cavernaria hasta hoy podemos citar muchos líderes que evolucionaron y cambiaron la dirección de la historia. En la actualidad para hacer frente a un entorno cada vez más complicado y que cambia rápidamente, los líderes necesitan a quienes inviertan alguien en quien transmitir toda su atención y energía en lograr las solicitudes de trabajo formales documentadas en el contrato de trabajo.

Sánchez & Rodríguez (2010) manifiestan que a mediados de 1950 los investigadores de la universidad de Ohio, Karl Lewin, Lippit y White, Robert Murry, en la teoría del comportamiento señalan al líder con características a medida, por la que el líder llega a un grupo de personas y logra alcanzar sus objetivos y metas propuestas.

En Perú la falta de líderes confiables, lleva a una incredulidad con respecto a ellos, es por ello que muchas personas no suelen confiar en nuestros líderes, pocas son las personas que creen en los líderes de la actualidad, sin embargo, es necesario que en cualquier empresa el recelo frente a los líderes no permita llegar a cumplir con los objetivos propuestos, tanto en las entidades públicas como un mayor porcentaje de desconfianza y las privadas con menor porcentaje.

Velásquez (2022) manifiesta que el porcentaje de liderazgo en la que participan las mujeres es de 9.59%, contextualmente su lapso de tiempo que permanecen en los cargos es de 4.8 años y en el caso de los hombres es en los 10.8, siendo la edad promedio de 60.9 y 59.1, correspondientemente.

Mibanco, banco de la microempresa SA, no es ajena a esta problemática, cabe mencionar que dicha empresa inició sus operaciones en Lima en 1998, sin embargo, durante el último quinquenio la alta gerencia de Mibanco ha impuesto metas altas para llegar a los objetivos planteados por el Directorio, en este lineamiento los problemas resaltan ante los bajos resultados que se están obteniendo para aumentar los clientes. Las personas encargadas como los jefes directos deberán informar y dar propuestas que lleven por buen camino al banco,

deben de actuar apropiadamente para lograr los objetivos brindando una solución al problema y así ambas áreas trabajen en equipo con el mismo fin.

El proyecto de Investigación empieza con el reconocimiento de un posible problema siendo nuestro problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas? Asimismo, nos planteamos nuestro primer problema específico ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo autoritario en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas?, nos planteamos nuestro segundo problema específico ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en una agencia bancaria liderazgo respecto en el distrito de Chulucanas? Por consiguiente, el tercer problema específico ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo laissez - faire y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas?

La investigación de la tesis tuvo como justificación teórica permitir el análisis y la evaluación del liderazgo, así como generar un óptimo desempeño laboral, así mismo, a través de recolección de información permitirá desarrollar estrategias para plantear un manejo adecuado del liderazgo en una institución, también se utilizarán fuentes de investigación que ayudarán a dar veracidad al desarrollo del proyecto, puesto que estos materiales teóricos contienen a nivel nacional fiabilidad y validez.

Arias (2012) indica que la justificación teórica, tiene relación con la inquietud del investigador por abarcar a profundidad los enfoques teóricos de un determinado problema que se explica, con la finalidad de llevar en una línea de investigación y avanzar en el conocimiento.

Baena (2017) asevera que una justificación teórica, da paso a su justificación cuando se detecta un vacío en un determinado campo científico y el estudio en sí permitirá llenarlo de forma total o parcial.

De forma práctica cuando hablamos de justificación estamos hablando del propósito de generar aportes importantes en la gestión de un liderazgo y esta generará aporte a la agencia de Mibanco - Chulucanas Matriz, aportando

estrategias de calidad, así como orientación a un mejor desempeño en el rendimiento laboral, alineados al cumplimiento de los propósitos y metas trazadas de la organización. Asimismo, se justifica de forma metodológica la investigación con el objetivo de proponer nuevas formas o metodologías para poder aplicar en cada área y porque nos sirva para ser aplicada en otras empresas, haciendo el rendimiento más óptimo. Para finalizar, la justificación a nivel social es relevante y puede ser trascendental en lo social donde se aplicará la presente investigación, ayudará a resolver problemas comunes que se presentan a nivel local, permitiendo un mejor desarrollo en el campo cuando de recurso humano se trata y marcar un mejor rendimiento en los desempeños de las funciones.

Cuando hablamos de resolver un problema debemos plantearnos un objetivo general el cual es: Determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas y también debemos plantearnos nuestros objetivos específicos, siendo el primer objetivo establecer la relación que existe entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas, otro objetivo específico es establecer la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas por último establecer la relación que existe entre el liderazgo laissez - faire y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas.

Podemos suponer para iniciar la investigación, plantearnos la siguiente hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas, y como hipótesis específicas tenemos: existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas, como segunda hipótesis tenemos: existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas y nuestra última hipótesis existe relación significativa entre el liderazgo laissez – faire y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas.

## II. MARCO TEÓRICO

Ávila (2006) asevera que el marco teórico, tiene como objetivo ver más allá de la medición de una investigación, reúne las observaciones para desarrollar explicaciones y construir nuevas teorías.

Behar (2008) manifiesta que el marco teórico es conocido también como estado de la cuestión, empieza cuando se formula la problemática donde debemos conocer los antecedentes teóricos para verificar si el problema tiene carácter científico.

Monje (2011) indica que los antecedentes exponen la forma de investigar la estructura planeada pues, se sustenta en otras ya hechas, refuerza la argumentación del autor resaltando la importancia del estudio y da orientación al lector sobre lo que ya se conoce aumentando los conocimientos de la investigación.

Carrasco & Mesías (2018) en su investigación sobre el Liderazgo y Desempeño Laboral en colaboradores municipales, se plantea como objetivo determinar alguna relación existente entre Liderazgo y el Desempeño de los colaboradores. Con un Diseño de tipo no experimental con un corte transversal – correlacional, para delimitar su población de 32 trabajadores y su muestra por lo consiguiente es 32, en cuanto a su técnica utilizada se tomó como elección la encuesta y el instrumento derivado tomamos un cuestionario para el acopio de datos. Los hallazgos obtenidos, al determinar que la relación que hay entre el liderazgo es muy significativa con el desempeño laboral en los colaboradores. Por lo que se concluye, el liderazgo aportó a una relación significativa positiva. De este antecedente hemos relacionado las dimensiones del desempeño laboral, que serán importante en el proceso de investigación que venimos realizando.

Claros (2019) en su investigación trata del objetivo principal establecer una relación determinante entre el liderazgo manifestado en el desempeño laboral, este estudio emplea el paradigma cuantitativo y un diseño descriptivo – correlacional no experimental. La población y muestra probabilística es cincuenta (50) instructores, la técnica de la presente investigación es la encuesta y su instrumento el cuestionario, recopilación de datos, la validez estuvo a cargo del

juicio de expertos, y una confiabilidad del 0.88 arrojado por el Alfa de Cronbach. El hallazgo obtenido es, existe relación entre el liderazgo frente el desempeño laboral, con una correlación de Spearman al 0.899 y un  $p < 0.05$ . Se concluye de esta manera que tenemos una relación alta entre el liderazgo y el desempeño laboral en los instructores de la escuela tecnológica. De este antecedente hemos relacionado dos dimensiones del Liderazgo, que serán importante en el proceso de investigación y su relación del cual estamos realizando.

Díaz (2019) en su investigación tuvo como objetivo, decretar la influencia en el estilo de liderazgo del Titular Gerente en el desempeño laboral. Tiene un paradigma cuantitativo, con un tipo representada forma aplicada de correlación alternativa explicativa, de diseño no experimental porque no se manipula variable alguna, solo se observa los anómalos en su contexto, como técnica empleó el cuestionario que es parte del instrumento de recogida de data, se empleó a una población y muestra de 11 trabajadores. En cuyo resultado pone en evidencia que el 70% de cada uno de estos encuestados, indica que la actitud superior en el Gerente es literalmente autoritaria con un puntaje de 8.71 respecto a la escala establecida, siendo éste un puntaje regular, se determina, que predomina un vínculo directo cuando hablamos del liderazgo y el desempeño laboral, lo cual, avizora una influencia en el primer aspecto respecto a la segunda. De este antecedente hemos relacionado las dimensiones del liderazgo, estas serán importante en el proceso del estudio que venimos realizando y la relación que se puede obtener en cada investigación.

Caiza (2020) en su investigación habla de su objetivo como el determinante en el nivel de rendimiento en la organización para el progreso de las estrategias, lo que auxiliará en la mejora del rendimiento y el desempeño laboral fortificando algunos puntos relevantes como la satisfacción, capacitación y motivación y en si las capacidades laborales con el fin de llegar a un buen resultado en la producción dada. Con un enfoque cuantitativo, con una población de 18 empleados, en cuanto a la recolección de información empleó la técnica con el cuestionario y su instrumento el cuestionario. Teniendo los siguientes resultados; La tarea con el 62% identificando tiene un rendimiento en cuanto a falencias careciendo de iniciativa propia, falta de conocimientos y escasez de habilidades

para imponer con tiempo y esfuerzo los trabajos, el segundo determinante es los comportamientos que se dan contraproducentes llegando al 52% identificando desatinos entre directivos y los empleados respecto a su comunicación. Concluyendo, el rendimiento laboral que se estampa actualmente, influye directamente en la organización principalmente en la productividad, es decir que, el rendimiento laboral mejora la productividad empresarial de igual forma. De este antecedente internacional, hemos relacionado las dimensiones y sus indicadores del desempeño laboral, que serán importante en el proceso de investigación que aplicaremos en la discusión posteriormente.

Soriano (2019) en su Investigación trazó como objetivo presente básicamente es estudiar la relación entre el argumento físico, el estar bien y las ventajas de rendimiento de los colaboradores que laboran de forma administrativa, y cómo hay patrones de trabajo esta relación está modulada. Tiene un estudio indicado como transversal, con una población de 1,000 colaboradores. Teniendo como resultado principal a partir de análisis de repercusiones de nivel jerárquico con resultados de efecto directos, así como indirectos, para los colaboradores que desempeñan actividades participativas, además, con niveles altos de complejidad, se ven variados por las estructuras ambientales. Concluyendo que, se necesita considerar cada rol de los sucesos ocurridos en el trabajo, indicándose que cada patrón tiene necesidades específicas del ambiente donde se trabaja. Hay estresores físicos ambientales en los trabajadores que desempeñan tareas complejas e interactivas los cuales les afecta grandemente. De este antecedente internacional relacionamos su variable de Rendimiento Laboral que será vinculado con el desempeño laboral, en el proceso de investigación que venimos realizando.

Cevallos & Torres (2019), en su investigación detalla como propósito, instaurar la relación para los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de trabajadores en la organización vehicular, llegando a tener el enfoque adecuado cuantitativo, el estudio fue descriptivo de diseño no experimental y de corte específicamente transversal, siendo su población 205 trabajadores operativos y administrativos. Se aplicó el instrumento Test Kurt Lewin. Sus resultados son; predomina en la empresa el estilo del líder que es democrático, es decir, un líder

que transmite alta confianza, se comunica constantemente, coadyuva directamente con el personal y que influye de forma directa mediante diferentes actividades, para concluir la existencia de una posible relación inmediata entre el desempeño laboral y los estilos de liderazgo. De este antecedente hemos relacionado las dimensiones del Liderazgo, que serán importante en el proceso de investigación que venimos realizando y su relación del estudio.

Sribenjachot et al. (2011) manifiestan que el liderazgo como tal tiene investigaciones muy amplias, hay teorías y afirmaciones en muchos aspectos, sin embargo, la gran mayoría son subjetivas y abordan el tema dentro de valores y suspensiones en un contexto cultural.

Chiavenato (2004) indica que el enfoque clásico formulado por Fayol ve a las organizaciones con el enfoque autónomo y estructural, basado en jerarquías que componen la estructura de una empresa, con funciones y relaciones repartidas en los niveles jerárquicos.

Van Seters (1990) indica que a inicio de la segunda mitad del siglo pasado se desarrollaron historias de las teorías del liderazgo, veremos de forma resumida, el cual está basada en los trabajos de autores predecesores dividen las teorías de liderazgo usando de forma simple los diferentes acercamientos al estudio del liderazgo.

Jordán & Garay (2009) en su *Teoría del gran hombre*, basado en las que el líder son personas innatas, personas excepcionales indica que su destino es liderar, llevado bajo el estudio de grandes hombres en la historia humana sugiriendo que cualquier persona que copie su comportamiento y personalidad llegaría también a ser un gran líder, *Teoría de rasgos*, el líder debe tener una lista de rasgos o cualidades en abundancia, describe todos los adjetivos de los atributos del ser humano virtuosos o positivos, la *Teoría de poder e influencia*, en poder y la influencia se consideran en esta teoría, las relaciones de poder y factores que lo vinculan más la atracción, la *Teoría del comportamiento*, centrada más en las acciones del líder que en sus cualidades, estudia los patrones del comportamiento distintos a las anteriores, la *Teoría Situacional*, ve el liderazgo respecto a la situación, relativamente específica, en la que está siendo accionada

como por ejemplo el líder militar, la *Teoría de la contingencia*, el colaborador, centrado en un contrato con beneficios mutuos para ambas partes, en este acuerdo el líder otorga recompensa y reconocimiento para lo cual espera lealtad de los colaboradores; y para finalizar, *la Teoría Transformacional*, basada en motivación intrínseca del grupo de trabajo, el líder no se da solo sino también con los que comparten una visión y una misión.

Nos enfocaremos en tres tipos de líderes, basados en las dimensiones de nuestra investigación de estudio. Los cuales son; el liderazgo autoritario, el democrático y el Estilo Laissez - faire

Chukwusa (2018) indica que el Liderazgo Autocrático, está caracterizado por el control individual, y casi nula aportación de otras personas, por lo general, el liderazgo autocrático basa sus ideas y juicio sobre un control individual y rara vez acepta el consejo de otros actores, su control es absoluto y autoritario con respecto a las demás personas, algunas características: los líderes toman las decisiones, solo ellos dictan los métodos de trabajo, raramente se confía a los grupos de trabajo las tareas.

Fiaz et al. (2017) manifiesta que el Liderazgo Democrático o Participativo, está centrado de forma más relacional, este liderazgo tiene mayor iteración y control del grupo siendo el líder parte del equipo, las funciones son repartidas con el conjunto de participantes, algunos principios son: amables, ayudan mutuamente, y fomentan la participación activamente, es un liderazgo benévolo y cree en las personas o miembros del grupo, esto va asociado con la productividad, la implicación, la satisfacción y el compromiso de los actores involucrados.

Fiaz et al. (2017) manifiesta que el Liderazgo Laissez – Faire, es un tipo de líder tiene un perfil bajo respetando a todos los grupos de la organización, evitando así olas de perturbación y tiene apego a los pocos leales disponibles para hacer el trabajo, el líder Laissez – Faire trabaja con cualquier estructura que le pongan al frente, sin sugerencias o críticas, aquí las metas y objetivos se establecen sólo cuando son indispensables y necesarios, este líder no controla o abdica del control a sus trabajadores, se caracteriza por rehuir a la toma de

decisiones, evita la comunicación y solo coordina cuando es necesario y considera que los empleados pueden cuidarse por sí mismos.

Anderson & Bill (2016) mencionan de forma breve otros tipos de liderazgo que no son parte del estudio, pero por su importancia deben ser nombrados algunos otros como; *Líder burocrático* que se rige a lo que está en el manual y lo lleva al pie de la letra, *Líder carismático* el cual inspiran entusiasmo en el grupo y son energéticos, *Líder Orientado A Personas* se orienta básicamente a organizar, hacer el soporte, desarrollar los grupos de trabajo, es un líder muy participativo, empodera y fomenta la creatividad, *Liderazgo orientado a tareas* llevan este tipo de liderazgo en las tareas cumplidas, son buenos definiendo los roles, ordenan, planifican, organizan y controlan, *Liderazgo Transaccional* básicamente llegan a un acuerdo a cambio de un beneficio, tiene el derecho a penar a quien considera que su labor no está bien desarrollada y el *Liderazgo Transformacional* se puede describir como el verdadero liderazgo, avalado por mucho, este liderazgo inspira los grupos o trabajadores permanentemente y siempre está transmitiendo entusiasmo, considera que siempre necesita apoyo de algunos empleados.

Chiavenato (2001) manifiesta que la Teoría humanística con su mayor representante Elton Mayo, pone énfasis en las relaciones humanas en la búsqueda de lograr mayor eficiencia del proceso productivo para lograr los objetivos trazados por las organizaciones.

Syed et al. (2016) indica que el desempeño de los gerentes se ve afectado por tantos factores en las organizaciones empresariales, el desempeño laboral se basa en diferentes factores; pocos de ellos son rasgos y oportunidades personales o individuales o factores del sistema.

Faizza et al. (2019) asevera que el liderazgo es un factor importante que incide básicamente en el progreso de la empresa, así como el desempeño laboral del empleado, ello indica qué objetivos deben perseguir, los cuales permiten obtener un beneficio para sus empleados o realizar otra contribución social y económica a la sociedad.

Kyoung et al. (2021) manifiesta que los empleados empoderados mantienen una alta satisfacción laboral, compromiso organizacional y menores

tasas de rotación, por ello el empoderamiento es un elemento importante que los líderes pueden utilizar para aumentar el desempeño de los empleados en las organizaciones, en ese sentido, el empoderamiento se refiere a los mecanismos de automotivación de los individuos y consiste en significado, competencia, autodeterminación e impacto.

Hira et al. (2020) expresa que una fuerza laboral motivada es crucial para el éxito de una organización, en ese sentido el aumento del rendimiento de los empleados es un ingrediente clave para una organización exitosa, por lo tanto, los líderes efectivos deberían poder motivar a sus subordinados, sin lugar a dudas el liderazgo transformacional articula una visión atractiva del futuro, desafía a los seguidores con altos estándares y proporciona aliento y significado para su trabajo

Wang (2022) indica que un líder debe proporcionar a sus seguidores lo que necesitan para ser efectivos y avanzar hacia una visión común, en ese sentido el liderazgo transformacional representa un estilo de liderazgo que encubre a los subordinados para ver más allá del interés propio al cambiar su confianza e interés para desempeñarse más allá de las expectativas.

Dirar et al. (2021) manifiesta que el liderazgo transformacional y el compromiso de los empleados tienen un efecto significativo en el desempeño laboral con el papel mediador del compromiso de los empleados, sin embargo, pocos estudios empíricos han examinado de qué manera el liderazgo transformacional podría mejorar la intensidad del compromiso de los empleados que genera un compromiso organizacional afectivo.

El Desempeño Laboral, surge al comenzar del décimo siglo en los EE. UU y fue aplicado en principio a los mercaderes contratados por el estado, en principio el desempeño laboral se denomina descripción de puesto, posteriormente se utilizó como herramienta para medir las funciones en cada área productiva. También, se subraya que Owen fue uno de los pioneros en usar el término desempeño laboral, utilizando el método de asignación de un jefe a los trabajadores para realizar informes que describen el desempeño de cada trabajador, asimismo, agrupa por colores según el rendimiento mostrado.

Bernaards et al. (2014) indica que el Modelo teórico de Campell. Inicia con la necesidad de medir el desempeño laboral de una forma íntegra, este modelo es considerado uno de los pilares teóricos para el desempeño laboral y su evaluación multidimensional, cuenta con los componentes principales para poder medir el desempeño, pudiendo así formular las estrategias con el fin de cumplir los objetivos, tiene como finalidad contar con los componentes esenciales para determinar el desempeño laboral.

Sora et al. (2021) manifiesta que el desempeño laboral, se define como el gusto por el colaborador de hacer su trabajo, asimismo la satisfacción va acorde con el desempeño, puesto que, influye directamente en las empresas, se basa en el comportamiento del colaborador para mejorar los objetivos de las empresas.

Chavenato (2000) indica que se puede definir al desempeño laboral como la actuación o acciones que se observa cómo conducta del recurso humano que lleva a los logros y objetivos de las empresas, en tal sentido se afirma que un excelente desempeño laboral es una gran fortificación con la que cuenta cada organización y debe ser considerada con relevancia.

Bohlander & Snell (2008) manifiesta que también, el propósito del desempeño cuando se aplica una evaluación se utiliza con propósitos limitados, evaluando quien hace un excelente trabajo y quien no.

Teoría humanística con su mayor representante Elton Mayo pone énfasis en las relaciones humanas en la búsqueda de lograr mayor eficiencia del proceso productivo para lograr los objetivos trazados por las organizaciones. (Chiavenato, 2001, p. 19)

En ese contexto la *Velocidad*, es lograr a carta cabal las tareas y responsabilidades que conlleva de acuerdo a cada capacidad y conocimiento del colaborador. *Calidad*, dividiendo el trabajo entre los grupos de trabajo con las capacidades y competencias propias para lograr los objetivos con calidad requerida. La *Confiableidad*, hace la diferencia cuando se trata de cumplir las tareas laborales, la puntualidad, el cumplimiento de normas, la constante actualización, son factores claves del cumplimiento de metas. *Flexibilidad*, busca

soluciones creativas que orienten y den el salto innovar en las tareas planteadas, orientadas a las metas impuestas por las organizaciones.

### **III. METODOLOGÍA**

Bernal (2010) manifiesta respecto a este apartado que, es entendida como un grupo de condiciones operarias en el transcurso investigativo, siendo la concepción más acreditada en el escenario académico en general.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Hernández et al. (2018) manifiestan que en el tipo de investigación encontramos *la experimental* y *la no experimental*, ambas son importantes y necesarias, estas tienen un valor único, cada una tiene sus características y depende del planteamiento, hipótesis que se formulan y el alcance para seleccionar la investigación y diseño apropiado.

Hernández et al.(2018) indican que el término diseño deriva la estrategia o plan que se requiere para obtener información deseada, esto con el propósito de llevar una respuesta acorde al planteamiento del problema, el investigador se adjudica su diseño para analizar la hipótesis formulada con certeza de un contexto en particular o para dar una respuesta a las preguntas de la investigación.

Se puede indicar que, la presente tesis es de tipo aplicada, bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de alcance correlacional, con una fuente de recolección de datos en campo para posteriormente ser procesadas.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

**Tabla 1**

*Variable Liderazgo*

Operacionalización de las Variables						
Variab le	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems del Instrumento	Escala y Valores
Liderazgo	"Es fundamental para el desempeño y consideran importantes las diferencias individuales Chiavenato", I. (2009, p. 349)	Nuestra variable Liderazgo consta de tres estilos o dimensiones, y trece indicadores que permitirán medir la variable con escala de Likert ordinal.	Estilo Autocrático	Toma de decisiones centralizadas	1	Ordinal
				Fija las tareas	2	
				Control a los trabajadores	3	
				Responsabilidad de la toma de decisiones	4	
				Líder dominante(castiga)	5	
			Estilo Democrático.	Toma de decisiones Horizontalmente	6	
				Delegación de responsabilidad a los trabajadores	7	
				Preocupación por las necesidades de trabajadores	8	
				Motiva a los trabajadores	9	
			Estilo Laissez - faire	Delega la toma de decisiones	10	
				Libertad total en la toma de decisiones	11	
				La división de las tareas está a cargo del grupo.	12	
				Escaso apoyo a sus colaboradores	13	

**Tabla 2.**

*Variable Desempeño Laboral*

Variab le	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems del Instrumento	Escala y Valores
Desempeño Laboral	"Es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización. o de seres vivos, máquinas, equipos, productos o sistemas, en comparación con los objetivos, normas o expectativas previamente definidos". Chiavenato, I. (2019, p. 206)	Nuestra variable desempeño laboral consta de cuatro procesos o dimensiones, y dieciséis indicadores que permitirán medir la variable con escala de Likert ordinal.	Velocidad	Objetivos trazados	1	Ordinal
				Funciones y tareas	2	
				Trabajo en equipo	3	
				Informe de trabajo	4	
			Calidad	Exactitud y precisión	5	
				Conocimientos	6	
				Dominio y habilidad	7	
				Incurrir al error	8	
			Confiabilidad	Asiste puntualmente	9	
				Normas disciplinarias	10	
				Obtener mejores resultados	11	
				Actualización	12	
			Flexibilidad	Soluciones novedosas	13	
				Trabajo adicional	14	
				Orientación y supervisión	15	
				Ideas de mejoras	16	

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

Cuando estamos investigando, en determinado punto, tenemos que llegar a delimitar una muestra como objeto de análisis.

Para Bernal (2016), la muestra está conformada por la totalidad de los elementos involucrados en la investigación. También se le conoce como conjunto de todas las unidades del muestreo.

Hernández et. al (2019) manifiesta que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, entonces, para nuestro estudio la muestra está conformada por 30 colaboradores de la empresa Mibanco, de la cual se estará aplicando el instrumento para la recolección de datos y luego ser procesados debidamente, también, se considera la muestra como un grupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se determinarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población.

Bernal (2016) asevera que el marco muestral o muestra se refiere a la lista, el mapa o la fuente de donde pueden extraerse todas las unidades del muestreo o unidades de análisis de la población.

La investigación que seguimos, tiene un muestreo compuesto por 30 trabajadores de la empresa Mibanco sede chulucanas, al ser una población pequeña, se debe de analizar toda en conjunto.

Para finalizar este punto, definimos el muestreo como el método para ser empleado en la estimación del tamaño de la muestra, dependiendo de la clase de estudio que se quiere practicar, además de tomar en cuenta las hipótesis y el diseño de dicho estudio, determinado para el desarrollo de la investigación.

Bernal et al. (2016) manifiestan que puede agregarse que la unidad de muestreo es el tipo de caso a elegir para estudiar. Frecuentemente es la misma que la unidad de análisis.

Al respecto conviene decir que, el muestreo de la parte a investigar es estratificada, la clasificaremos según el siguiente cuadro que conforman los trabajadores de la organización Mibanco.

**Tabla 3**

*Cuadro Estratificado*

<b>Cargo</b>	<b>Cantidad</b>
Plataforma	08
Negocios	22

*Nota:* Elaboración Propia

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Definir de una forma adecuada cómo se recolectan los datos, según el planteamiento del problema, es fundamental en una investigación.

Cegarra (2004) asevera que la técnica de recopilación de información, se consideran dos aspectos importantes: el sistema de clasificación que se emplea y los medios que se utilizan, es por ello que se siguen pautas importantes que el investigador tendrá de forma fácil y accesible que pueda utilizar.

Bernal (2016) manifiesta que al llegar a este punto, la encuesta trata de un procedimiento para recolectar información formal del objeto de análisis que centra el problema de la investigación.

Hernández et al. (2006) indican que el instrumento de medición conforme para la recolección, es el que se registran cada dato observable que son extraídos de cada variable que estamos investigando. Con todo y lo anterior, un cuestionario es la síntesis de preguntas que se hacen respecto a la variable o los diferentes tipo de variables que se tenga en la investigación para ser medidas.

Por lo que se refiere a la presente tesis, como técnica de la investigación hemos seleccionado la encuesta y como instrumento para el acopio de la información el cuestionario, que nos proporcionará los datos necesarios para ser procesados conforme a los lineamientos especificados anteriormente.

### **3.5. Procedimientos**

Bernal (2016) indica que como aspecto fundamental, es pertinente mencionar que el proceso de investigación es extraer los datos necesarios para hallar una respuesta a nuestra investigación, con todo y lo anterior, se procede a aplicar la encuesta virtual en Mibanco sede Chulucanas, para el desarrollo de la encuesta utilizaremos el formulario de google para luego enviar el link respectivo a la población seleccionada, y de esta forma (virtual) puedan llenar nuestra encuesta.

En lo que toca al procesamiento de datos, utilizaremos microsoft excel para pasar los datos del formulario de google y transformar los datos antes de pasar la información al software SPSS.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El método lógico que se empleará es el siguiente:

#### **3.6.1. Deductivo**

Según Arias (2012) indica que el método deductivo se aplica en la operacionalización de las variables, porque ayuda a disgregar la variable dependiente e independiente en sus componentes mínimos (indicadores).

El método empírico que se empleará es el siguiente:

#### **3.6.2. Medición**

Según Hernández et al. (2014) aseveran que el método de medición se aplicará para investigaciones cuantitativas ya que a partir de este surge todo el complejo empírico-estadístico.

Asimismo, la recopilación de los datos las nuestras variables y dimensiones se examinaron y se reportaron inicialmente en tablas descriptivas, además, las hipótesis asociativas se verificaron usando los estadísticos de correlación Spearman.

El programa para analizar los datos de la investigación en referencia es el IBM SPSS v26, con ella filtramos la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach.

Proporcionando un resultado para nuestra variable Liderazgo 80.6% y para la variable desempeño laboral 84.7% lo cual indica que el nivel de confiabilidad es alto y es fiable. También, se procesarán los datos estadísticos necesarios para dar resolución a nuestra investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Tamayo (2004) manifiesta que respecto a la ética hay ciertas cualidades que todo investigador con un perfil teórico debe de cumplir, para saber sobre la investigación que se hace, teniendo ciertas cualidades cognitivas, morales, reflexivas, objetivas entre otras.

Cognitivamente debe estar dispuesto y abierto a los nuevos conocimientos que se puedan presentar, por otro lado, moralmente un investigador debe poseer actitudes de responsabilidad y honestidad cuando está investigando no permitiendo alteración alguna de los datos, reflexivamente los llamados a la investigación deben tener cualidades para evaluar la situación que se pueda presentar para una buena toma de decisiones. Objetivamente hablando el investigador al procesar la información teniendo juicio y postura de los resultados que se obtengan.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 4**

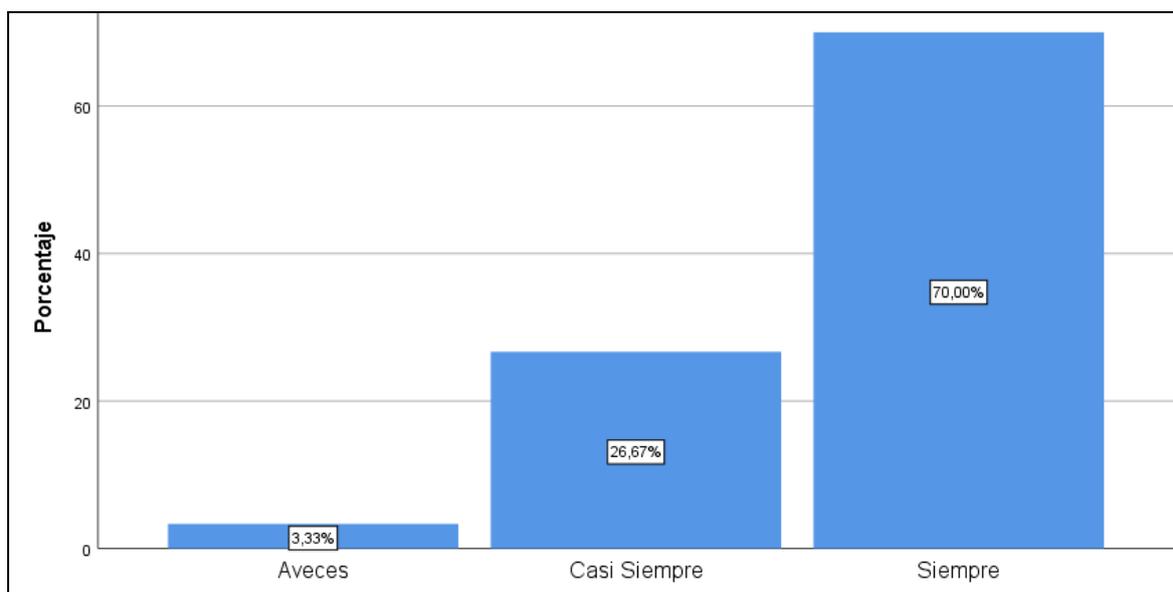
*El Líder de la empresa es el único que toma todas las decisiones en la organización.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
A veces	1	3,3	3,3	3,3
Casi Siempre	8	26,7	26,7	30,0
Siempre	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 1**

*El Líder de la empresa es el único que toma todas las decisiones en la organización.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 1, del grupo encuestado, el 70.00% indica que siempre el líder de la empresa es el único que toma todas las decisiones en la organización, en tanto que el 26.67% señala casi siempre, y el 3.33% considera a veces.

**Tabla 5**

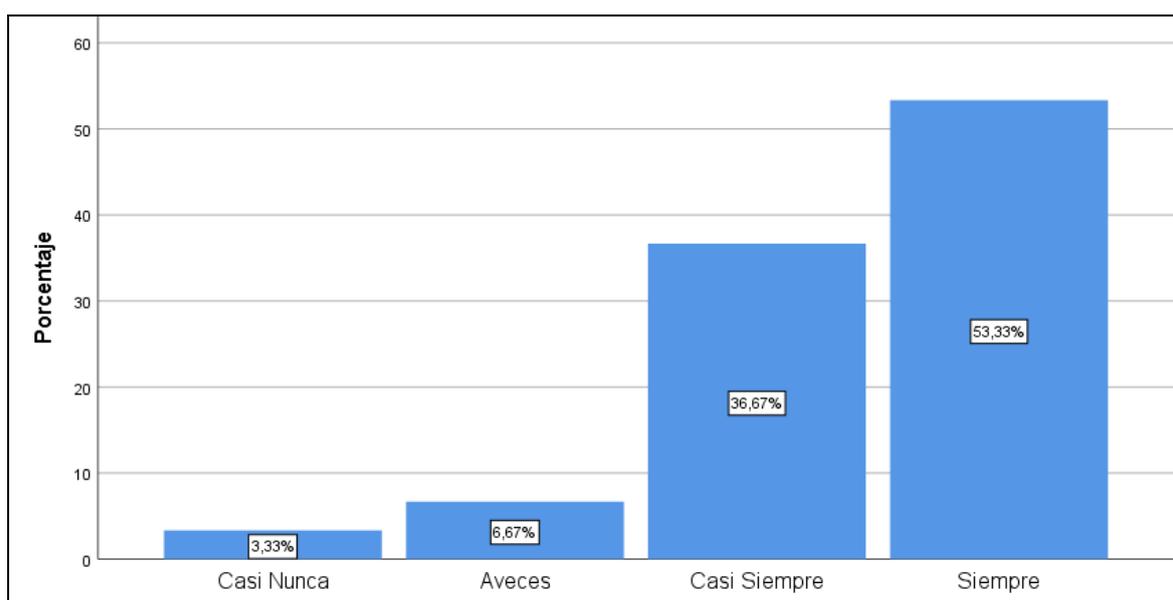
*El Líder de la empresa fija las tareas y funciones a personal de su preferencia.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
A veces	2	6,7	6,7	10,0
Válido Casi Siempre	11	36,7	36,7	46,7
Siempre	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 2**

*El Líder de la empresa fija las tareas y funciones a personal de su preferencia.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 2, del grupo encuestado, el 53.33% indica que siempre el líder de la empresa fija las tareas y funciones a personal de su preferencia en tanto que el 36.67% indica casi siempre, el 6.67% considera a veces y el 3.33% casi nunca.

**Tabla 6**

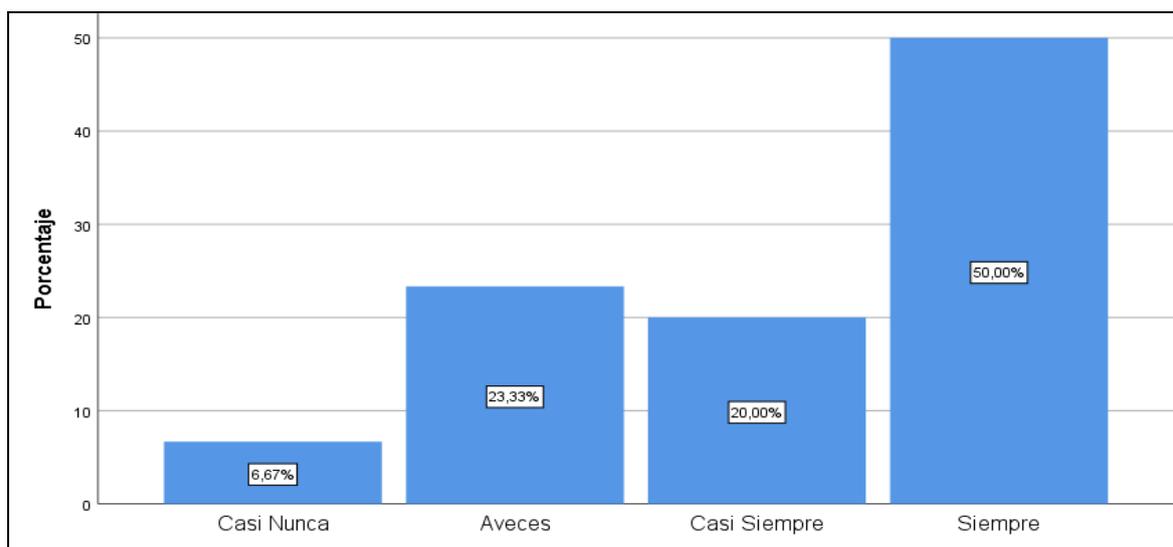
*El Líder de la empresa controla de manera inadecuada las funciones realizadas por el personal.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	2	6,7	6,7
	A veces	7	23,3	30,0
Válido	Casi Siempre	6	20,0	50,0
	Siempre	15	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 3**

*El Líder de la empresa controla de manera inadecuada las funciones realizadas por el personal.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 3, del grupo encuestado, el 50.00% señala que siempre el líder de la empresa controla de manera inadecuada las funciones realizadas por el personal, en tanto que el 23.33% indica a veces, el 20.00% considera casi siempre y el 6.67% casi nunca.

**Tabla 7**

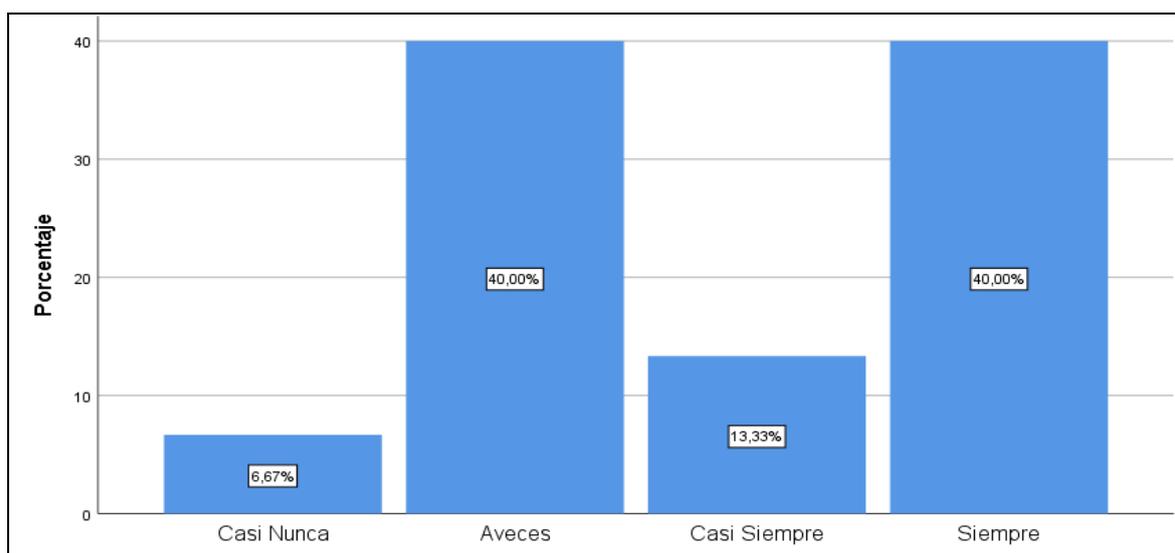
*El Líder de la empresa rechaza la responsabilidad de las decisiones que toma.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	2	6,7	6,7	6,7
A veces	12	40,0	40,0	46,7
Válido Casi Siempre	4	13,3	13,3	60,0
Siempre	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 4**

*El Líder de la empresa asume la responsabilidad de las decisiones que toma.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 4, del grupo encuestado, el 40.00% señala que siempre el líder de la empresa asume la responsabilidad de las decisiones que toma, en tanto que el 40.00% indica a veces, el 13.33% considera casi siempre y el 6.67% casi nunca.

**Tabla 8**

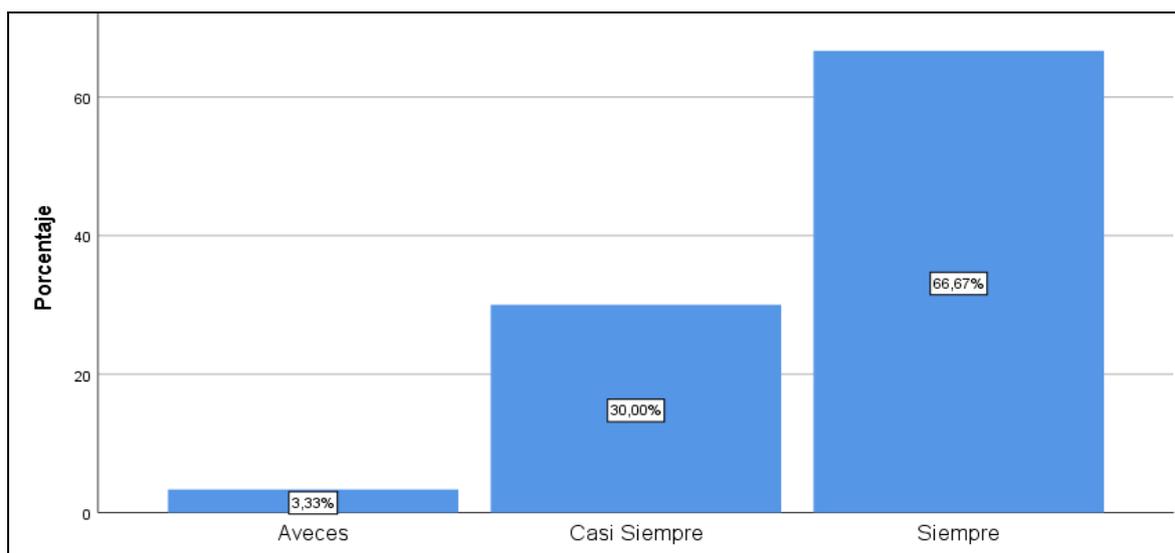
*El Líder de la empresa utiliza el castigo como una forma de motivar.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	63,3	3,3
	Casi Siempre	9	30,0	33,3
	Siempre	20	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 5**

*El Líder de la empresa utiliza el castigo como una forma de motivar.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### **Interpretación**

En conformidad con la figura 5, del grupo encuestado, el 66.67% señala que siempre el líder de la empresa utiliza el castigo como una forma de motivar, en tanto que el 30.00% indica casi siempre y el 3.33% considera a veces.

**Tabla 9**

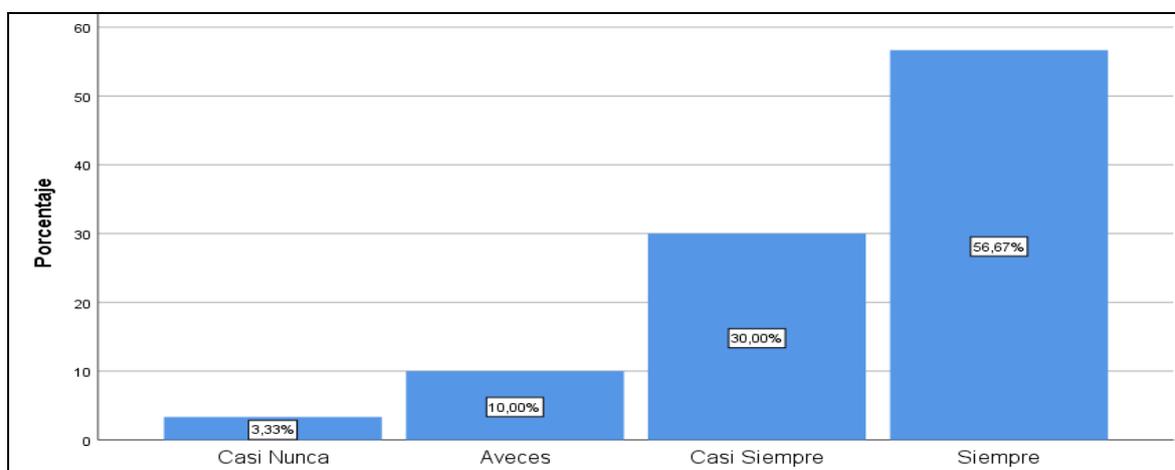
*El Líder de la empresa toma sus decisiones sin el involucramiento de todo el personal.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
A veces	3	10,0	10,0	13,3
Válido Casi Siempre	9	30,0	30,0	43,3
Siempre	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 6**

*El Líder de la empresa toma sus decisiones sin la participación e involucramiento de todo el personal.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### **Interpretación**

En conformidad con la figura 6, del grupo encuestado, el 56.67% señala que siempre el líder de la empresa toma sus decisiones sin la participación e involucramiento de todo el personal, en tanto que el 30.00% indica casi siempre, el 10.00% considera a veces y el 3.33% casi nunca.

**Tabla 10**

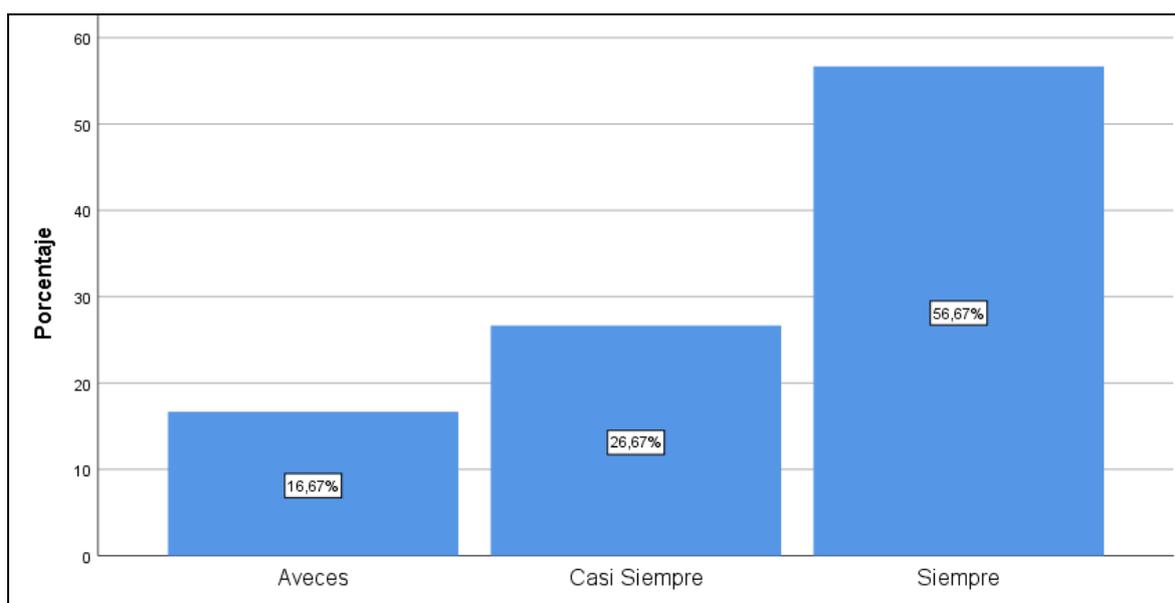
*El Líder de la empresa delega funciones al personal que corresponden a cargos o niveles superiores.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
A veces	5	16,7	16,7	16,7
Casi Siempre	8	26,7	26,7	43,3
Siempre	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 7**

*El Líder de la empresa delega funciones al personal que corresponden a cargos o niveles superiores.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### **Interpretación**

En conformidad con la figura 7, del grupo encuestado, el 56.67% señala que siempre el líder de la empresa delega funciones al personal que corresponden a cargos o niveles superiores, en tanto que el 26.67% indica casi siempre, y el 16.67% considera a veces.

**Tabla 11**

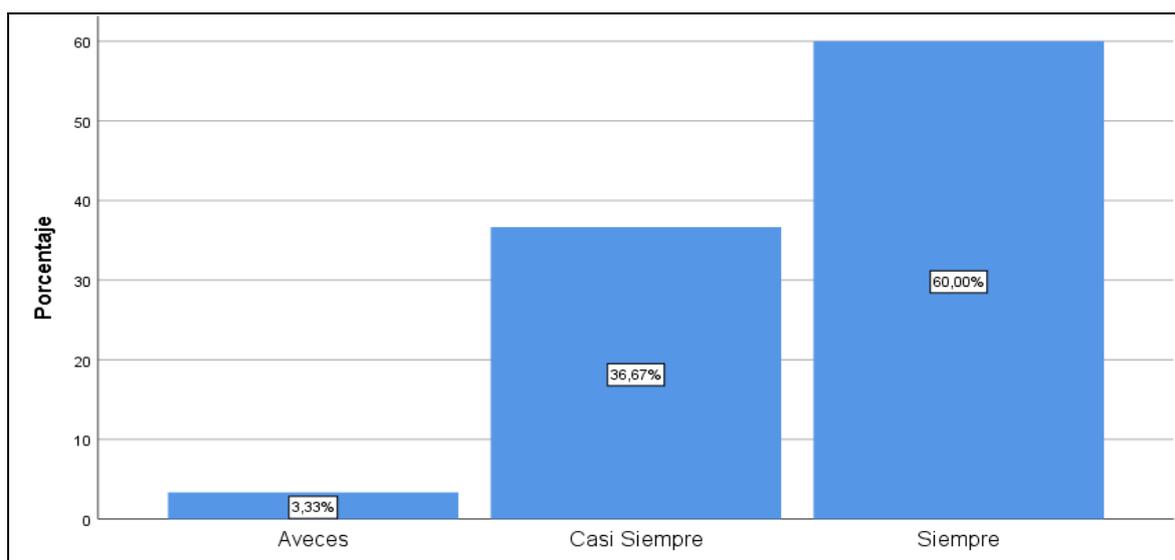
*El Líder de la empresa se preocupa por las necesidades de algunos trabajadores.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
A veces	1	3,3	3,3	3,3
Casi Siempre	11	36,7	36,7	40,0
Siempre	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 8**

*El Líder de la empresa se preocupa por las necesidades de algunos trabajadores.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 8, del grupo encuestado, el 60.00% señala que siempre el líder de la empresa se preocupa por las necesidades de algunos trabajadores, en tanto que el 36.67% indica casi siempre, y el 3.33% considera a veces.

**Tabla 12**

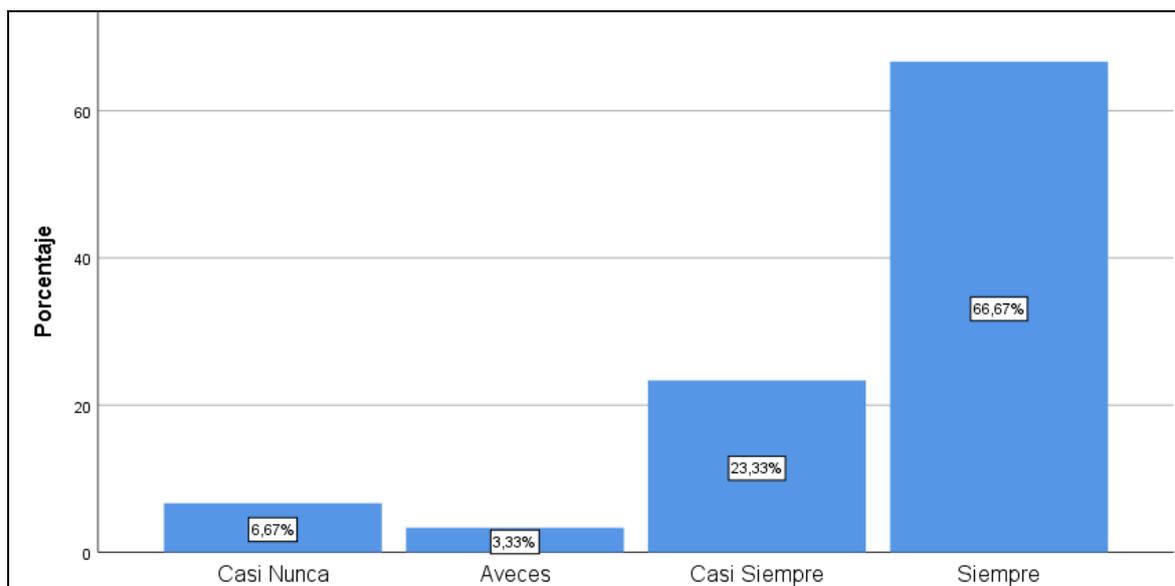
*El Líder de la empresa otorga alguna recompensa y/o incentivo por el cumplimiento de las tareas a personal de su preferencia.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	2	6,7	6,7	6,7
A veces	1	3,3	3,3	10,0
Válido Casi Siempre	7	23,3	23,3	33,3
Siempre	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 9**

*El Líder de la empresa otorga alguna recompensa y/o incentivo por el cumplimiento de las tareas a personal de su preferencia.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 9, del grupo encuestado, el 66.67% señala que siempre el líder de la empresa otorga alguna recompensa y/o incentivo por el cumplimiento de las tareas a personal de su preferencia, en tanto que el 23.33% indica casi siempre, el 6.67% considera casi nunca, y el 3.33% a veces.

**Tabla 13**

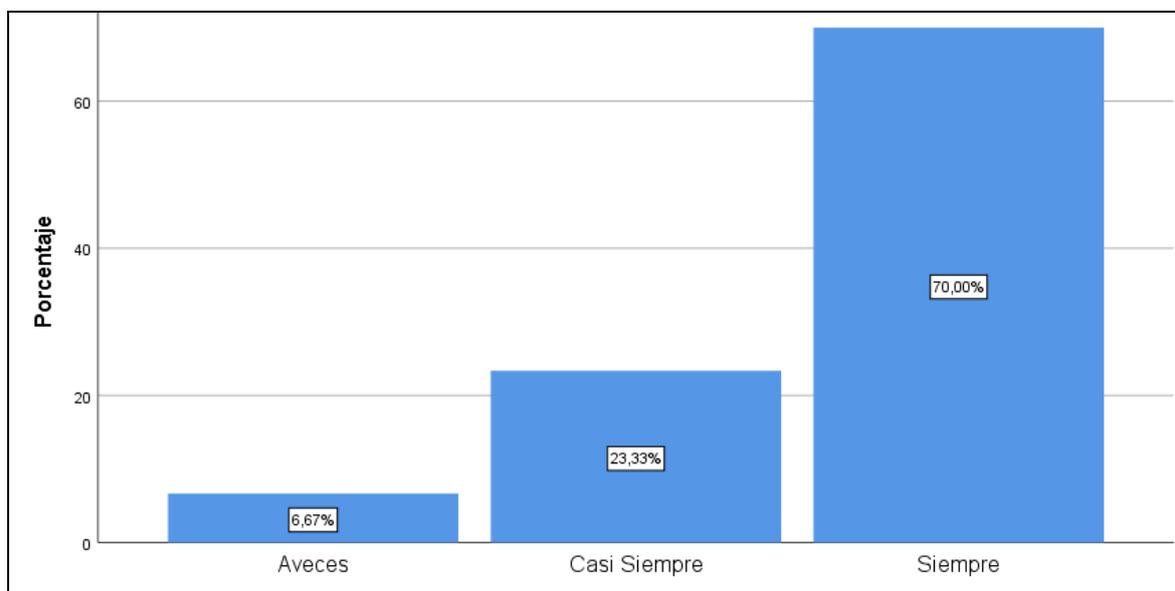
*El Líder de la empresa delega la toma de decisiones a los trabajadores.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
A veces	2	6,7	6,7	6,7
Casi Siempre	7	23,3	23,3	30,0
Siempre	21	70,0	70,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 10**

*El Líder de la empresa delega la toma de decisiones a los trabajadores.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 10, del grupo encuestado, el 66.67% señala que siempre el líder de la empresa delega la toma de decisiones a los trabajadores, en tanto que el 23.33% indica casi siempre, y el 6.67% considera a veces.

**Tabla 14**

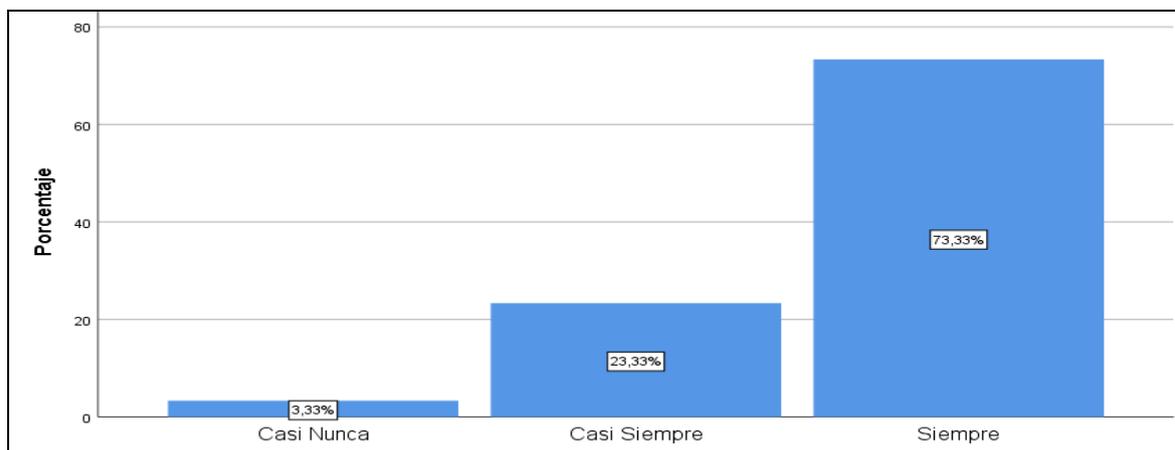
*El Líder de la empresa impide tomar decisiones libremente al personal.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Casi Siempre	7	23,3	23,3	26,7
Siempre	22	73,3	73,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 11**

*El Líder de la empresa impide tomar decisiones libremente al personal.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

## Interpretación

En conformidad con la figura 11, del grupo encuestado, el 73.33% señala que siempre el líder de la empresa impide tomar decisiones libremente al personal, en tanto que el 23.33% indica casi siempre, y el 3.33% considera casi nunca.

**Tabla 15**

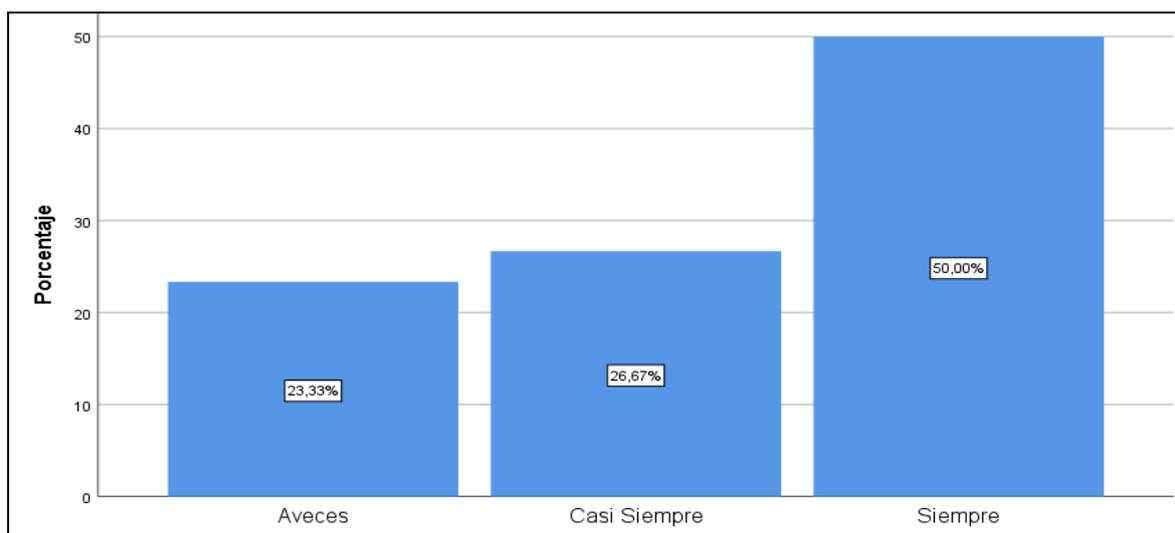
*El Líder de la empresa se excluye en la división y ejecución de las tareas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
A veces	7	23,3	23,3	23,3
Casi Siempre	8	26,7	26,7	50,0
Siempre	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 12**

*El Líder de la empresa se excluye en la división y ejecución de las tareas.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### **Interpretación**

En conformidad con la figura 12, del grupo encuestado, el 50.00% señala que siempre el líder de la empresa se excluye en la división y ejecución de las tareas, en tanto que el 26.67% indica casi siempre, y el 23.33% considera a veces.

**Tabla 16**

*El Líder de la empresa brinda escaso apoyo a los trabajadores.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	2	6,7	6,7	6,7
A veces	9	30,0	30,0	36,7
Válido Casi Siempre	9	30,0	30,0	66,7
Siempre	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 13**

*El Líder de la empresa brinda escaso apoyo a los trabajadores.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 13, del grupo encuestado, el 33.33% señala que siempre el líder de la empresa brinda escaso apoyo a los trabajadores, en tanto que el 30.00% indica casi siempre y a veces, el 6.67% considera casi nunca.

**Tabla 17**

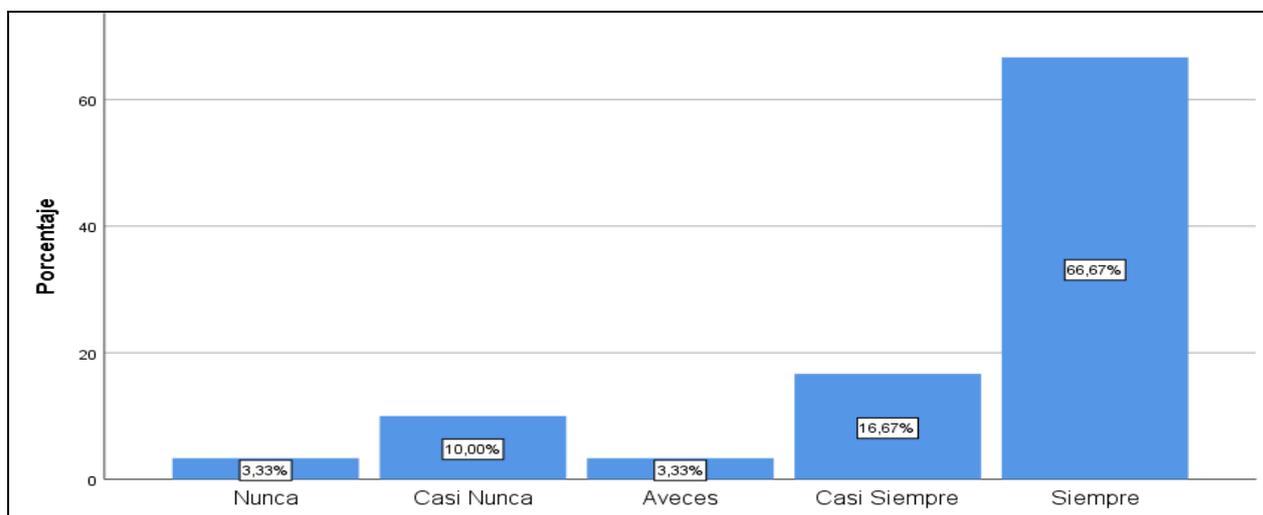
*El personal cumple con los objetivos trazados en el área.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Siempre	8	26,7	26,7	36,7
	Siempre	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 14**

*El personal cumple con los objetivos trazados en el área.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### **Interpretación**

En conformidad con la figura 14, del grupo encuestado, el 66.67% señala que siempre el personal cumple con los objetivos trazados en el *área*, en tanto que el 16.67% indica casi siempre, el 10.00% consideran casi nunca y el 3.33% considera a veces y nunca.

**Tabla 18**

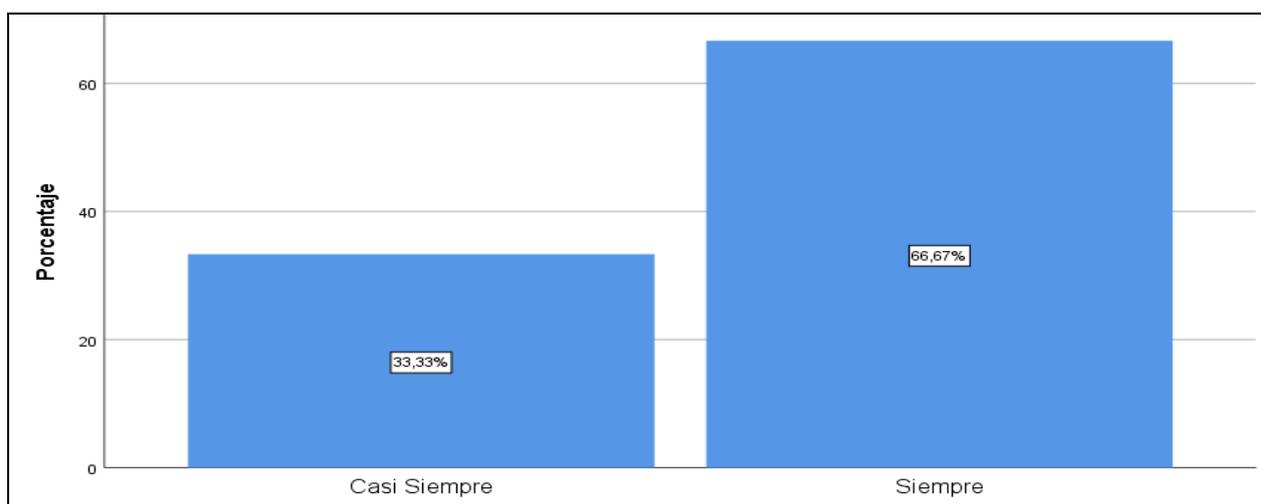
*El personal cumple con las funciones y tareas que corresponde.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
A veces	6	20,0	20,0	23,3
Válido Casi Siempre	5	16,7	16,7	40,0
Siempre	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 15**

*El personal cumple con las funciones y tareas que corresponde.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### **Interpretación**

En conformidad con la figura 15, del grupo encuestado, el 66.67% señala que siempre el personal cumple con las funciones y tareas que corresponde, en tanto que el 33.33% indica casi siempre.

**Tabla 19**

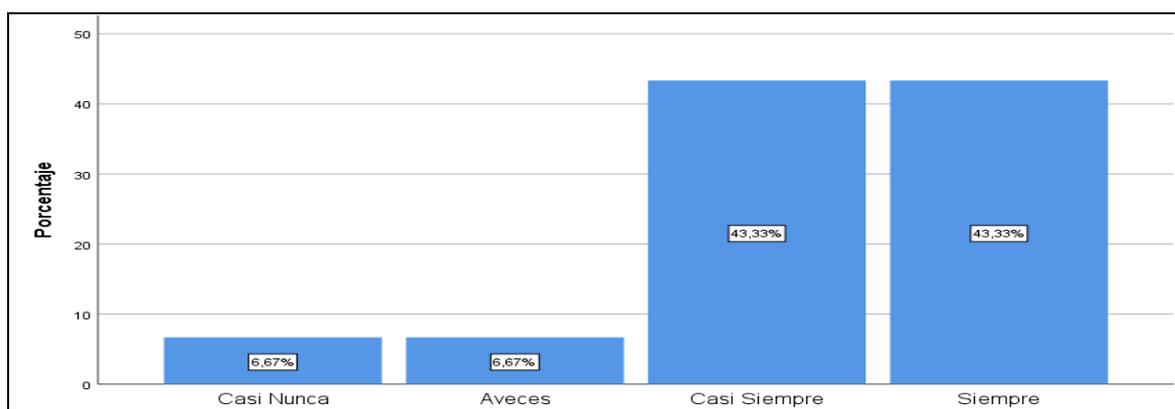
*El personal realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	2	6,7	6,7	6,7
A veces	2	6,7	6,7	13,3
Válido Casi Siempre	13	43,3	43,3	56,7
Siempre	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 16**

*El personal realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 16, del grupo encuestado, el 43.33% señala que siempre el personal realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área, en tanto que el 43.33% indica casi siempre, el 6.67% considera a veces y el 6.67% casi nunca.

**Tabla 20**

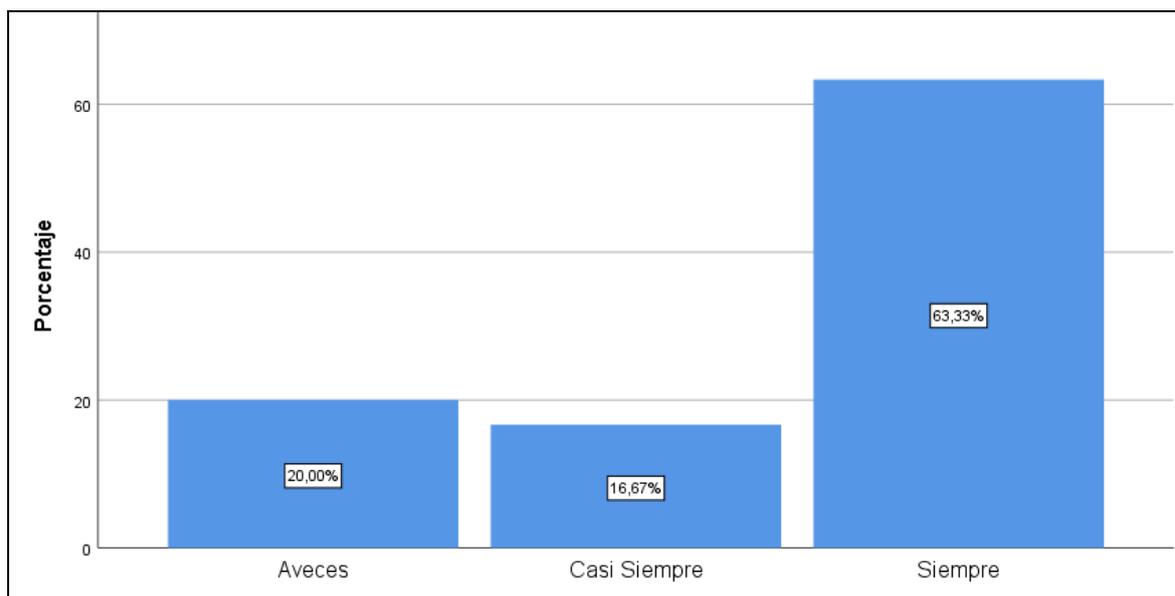
*El personal entrega oportunamente informe de trabajo realizado.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	20,0	20,0
	Casi Siempre	5	16,7	36,7
	Siempre	19	63,3	100,0
	Total	30	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 17**

*El personal entrega oportunamente el informe de trabajo realizado.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### **Interpretación**

En conformidad con la figura 17, del grupo encuestado, el 63.33% señala que siempre el personal entrega oportunamente el informe de trabajo realizado, en tanto que el 16.67% indica casi siempre, y el 20.00% considera a veces.

**Tabla 21**

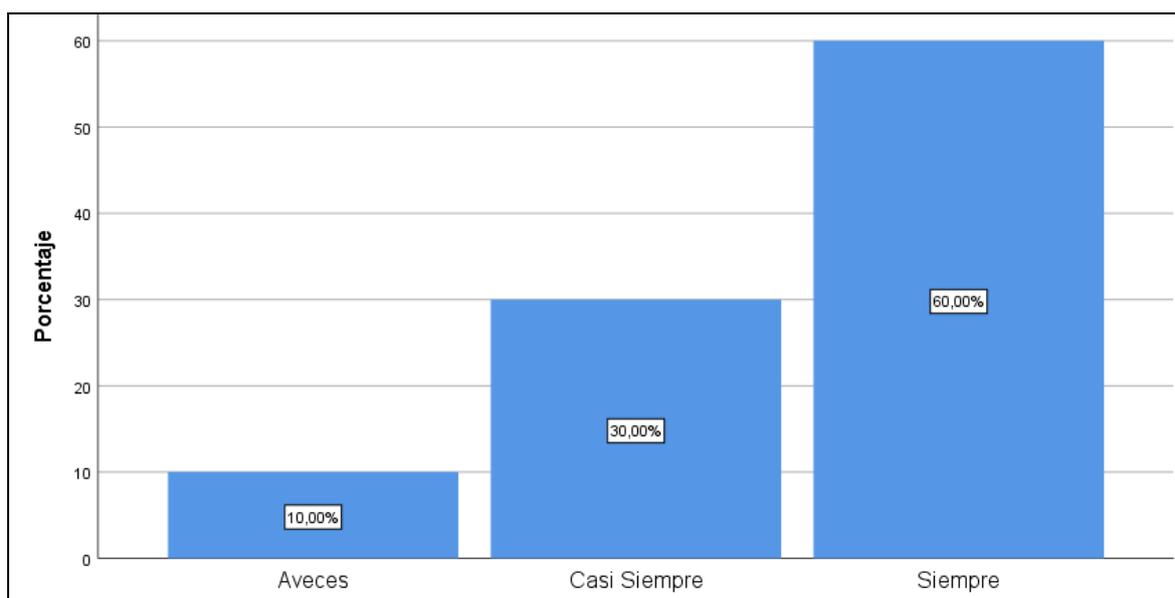
*El personal trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	10,0	10,0
	Casi Siempre	9	30,0	40,0
	Siempre	18	60,0	100,0
	Total	30	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 18**

*El personal trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 18, del grupo encuestado, el 60.00% señala que siempre el personal trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados, en tanto que el 30.00% indica casi siempre, y el 10.00% considera a veces.

**Tabla 22**

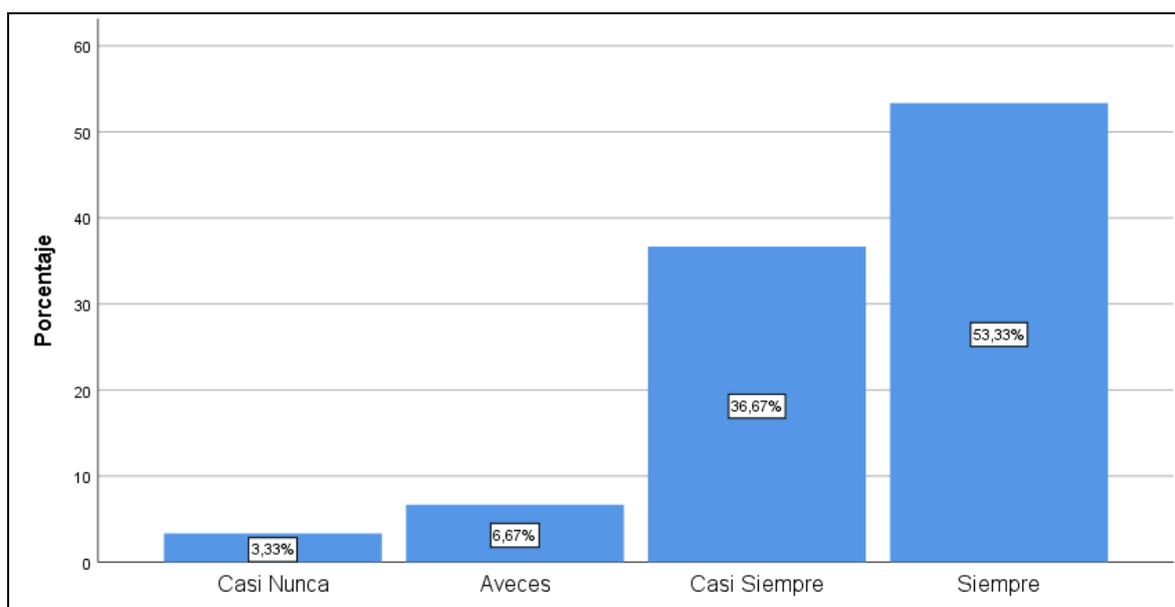
*El personal cuenta con el conocimiento necesario para el puesto que ocupa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
A veces	2	6,7	6,7	10,0
Válido Casi Siempre	11	36,7	36,7	46,7
Siempre	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 19**

*El personal cuenta con el conocimiento necesario para el puesto que ocupa.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### **Interpretación**

En conformidad con la figura 19, del grupo encuestado, el 53.33% señala que siempre el personal cuenta con el conocimiento necesario para el puesto que ocupa, en tanto que el 36.67% indica casi siempre, el 6.67% considera a veces y el 3.33% casi nunca.

**Tabla 23**

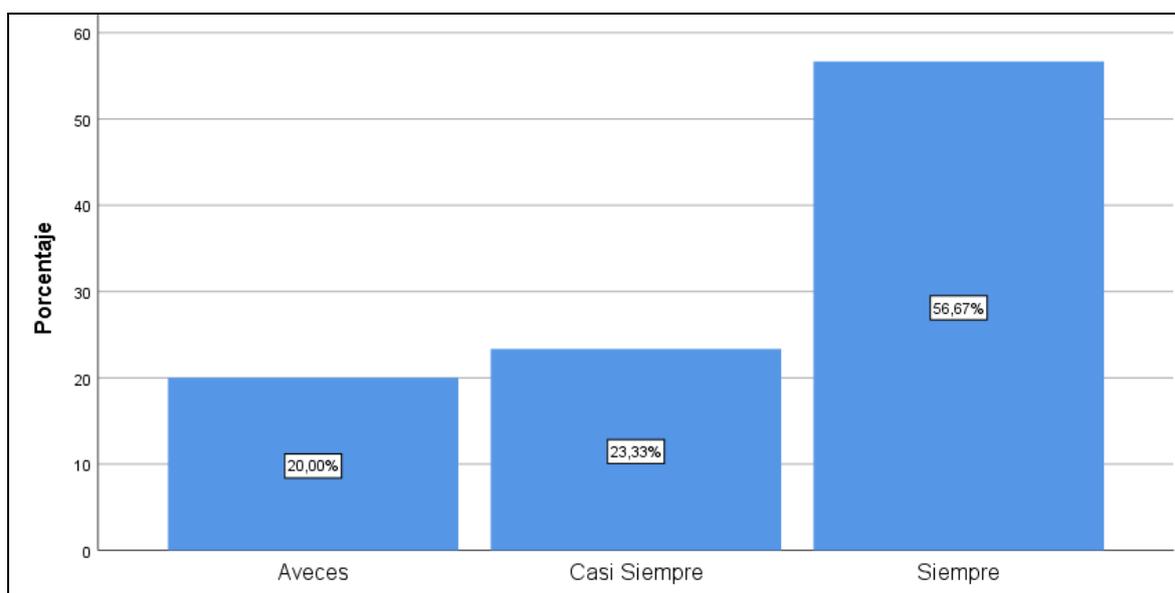
*El personal demuestra dominio y habilidad en su trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
A veces	6	20,0	20,0	20,0
Casi Siempre	7	23,3	23,3	43,3
Siempre	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 20**

*El personal demuestra dominio y habilidad en su trabajo.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 20, del grupo encuestado, el 56.67% señala que siempre el personal demuestra dominio y habilidad en su trabajo, en tanto que el 23.33% indica casi siempre, y el 20% considera a veces.

**Tabla 24**

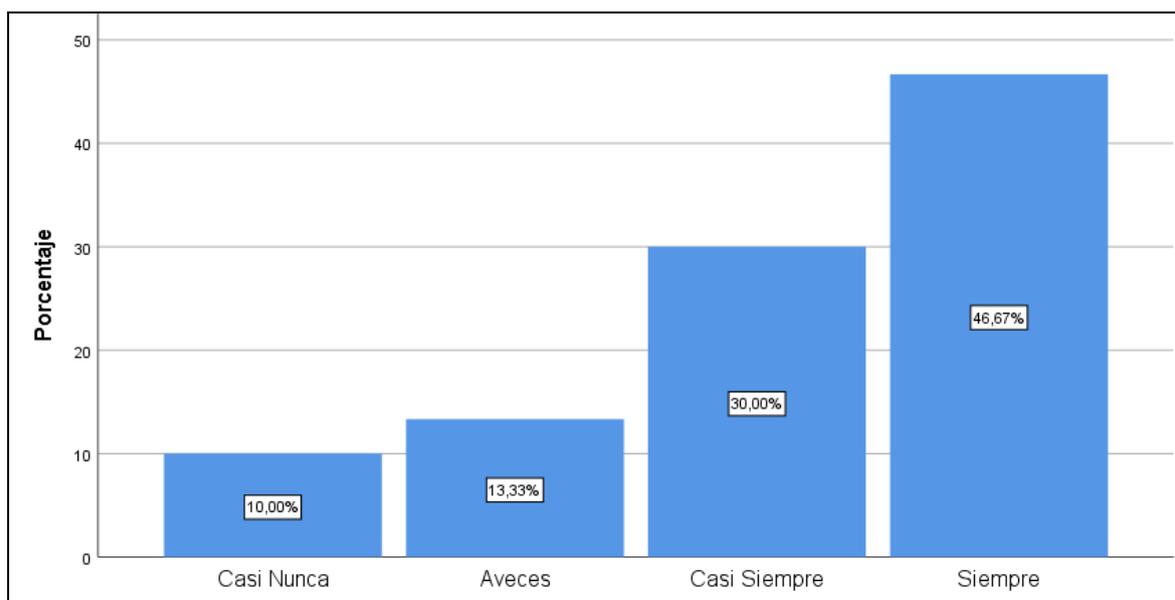
*El personal con frecuencia incurre al error cuando realiza sus trabajos.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	3	10,0	10,0	10,0
A veces	4	13,3	13,3	23,3
Válido Casi Siempre	9	30,0	30,0	53,3
Siempre	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 21**

*El personal con frecuencia incurre al error cuando realiza sus trabajos.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 21, del grupo encuestado, el 46.67% señala que siempre el personal con frecuencia incurre al error cuando realiza sus trabajos, en tanto que el 30.00% indica casi siempre, el 13.33% considera a veces y el 10.0% casi nunca.

**Tabla 25**

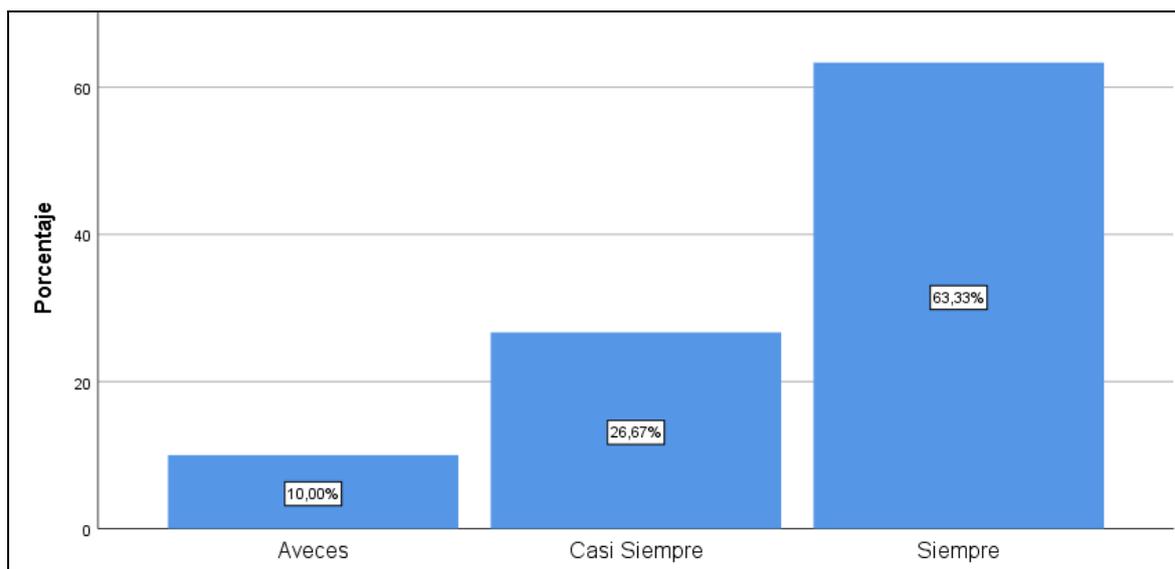
*El personal cumple con asistir puntualmente al área de trabajo.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
A veces	3	10,0	10,0	10,0
Casi Siempre	8	26,7	26,7	36,7
Siempre	19	63,3	63,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 22**

*El personal cumple con asistir puntualmente al área de trabajo.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### **Interpretación**

En conformidad con la figura 22, del grupo encuestado, el 63.33% señala que siempre el personal cumple con asistir puntualmente al área de trabajo, en tanto que el 26.67% indica casi siempre, y el 10.00% considera a veces.

**Tabla 26**

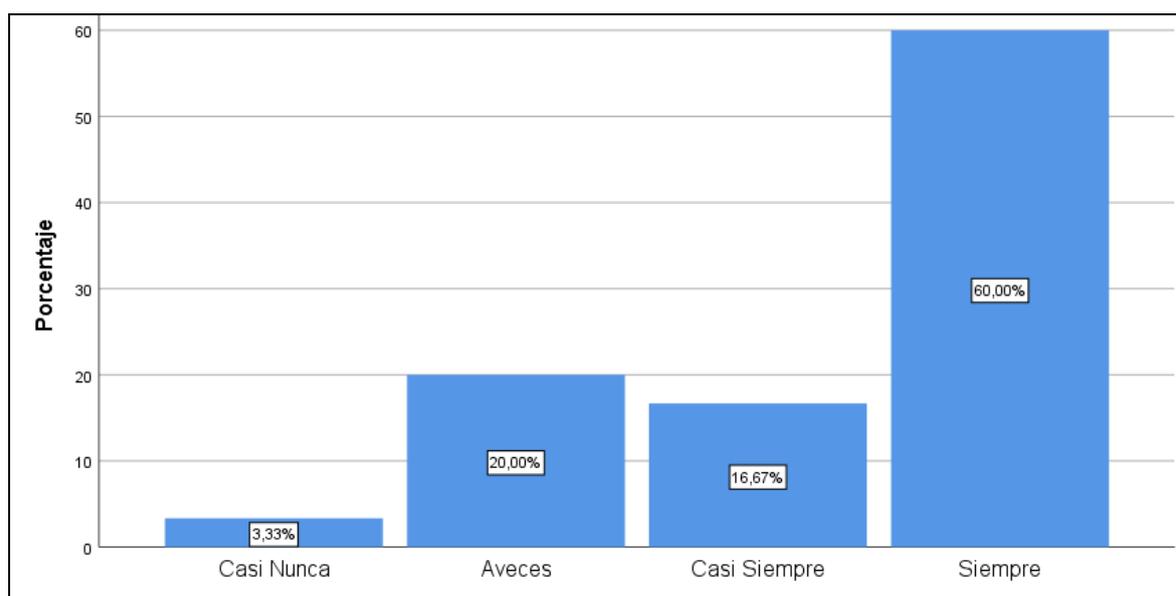
*El personal cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
A veces	6	20,0	20,0	23,3
Válido Casi Siempre	5	16,7	16,7	40,0
Siempre	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 23**

*El personal cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 23, del grupo encuestado, el 60.00% señala que siempre el personal cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización, en tanto que el 20.00% considera a veces el 16.67% indica casi siempre y el 3.33% casi nunca.

**Tabla 27**

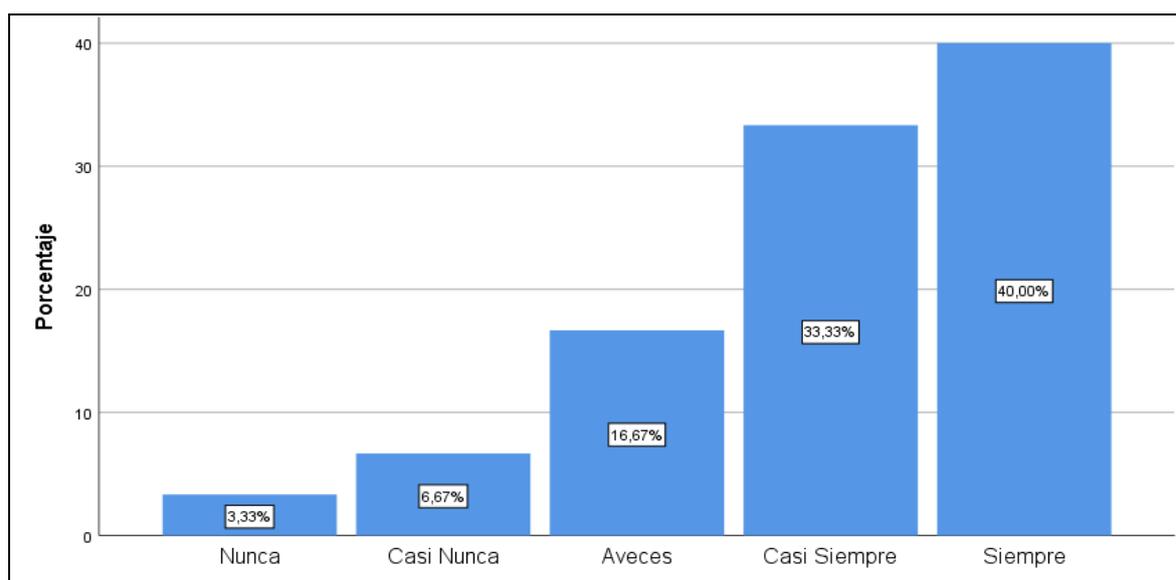
*El personal se esfuerza para obtener mejores resultados.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,3	3,3	3,3
Casi Nunca	2	6,7	6,7	10,0
A veces	5	16,7	16,7	26,7
Casi Siempre	10	33,3	33,3	60,0
Siempre	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 24**

*El personal se esfuerza para obtener mejores resultados.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 24, del grupo encuestado, el 40.00% señala que siempre el personal se esfuerza para obtener mejores resultados, en tanto que el 33.33% indica casi siempre, el 16.67% considera a veces, el 6.67% precisa casi nunca y el 3.33% nunca.

**Tabla 28**

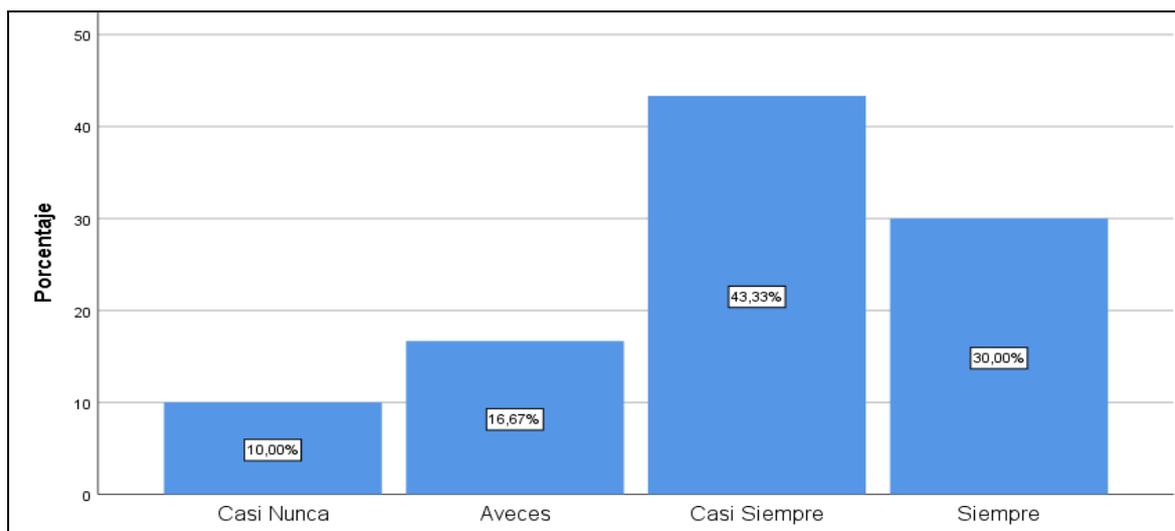
*El personal se preocupa en actualizarse en el puesto que ocupa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	3	10,0	10,0	10,0
A veces	5	16,7	16,7	26,7
Válido Casi Siempre	13	43,3	43,3	70,0
Siempre	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 25**

*El personal se preocupa en actualizarse en el puesto que ocupa.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 25, del grupo encuestado, el 43.33% señala que casi siempre el personal se preocupa en actualizarse en el puesto que ocupa se esfuerza para obtener mejores resultados, en tanto que el 30.00% indica siempre, el 16.67% considera a veces, y el 10.00% casi nunca.

**Tabla 29**

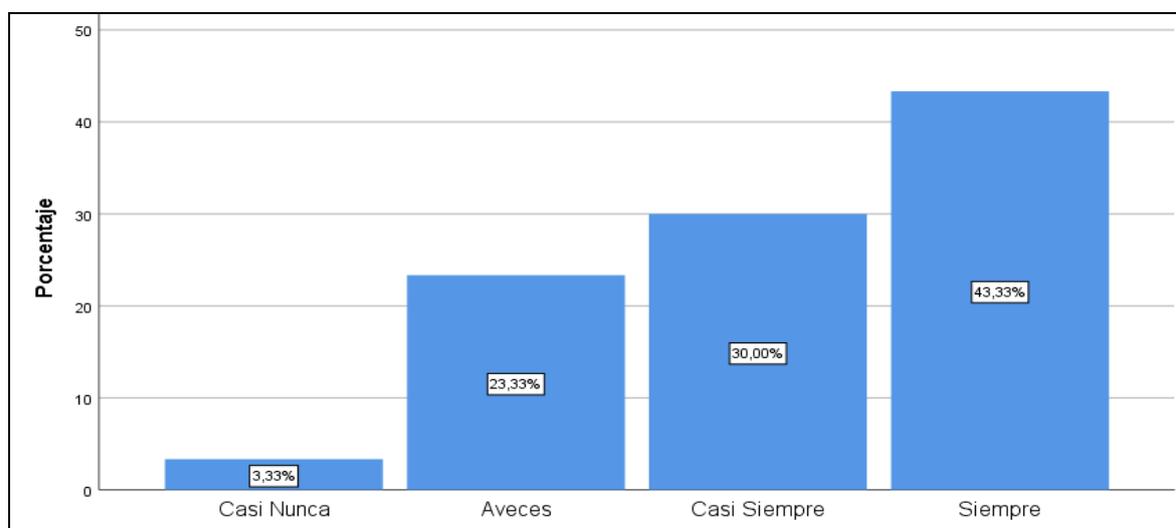
*El personal ante una situación en trabajo, presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
A veces	7	23,3	23,3	26,7
Válido Casi Siempre	9	30,0	30,0	56,7
Siempre	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 26**

*El personal ante una situación en trabajo, presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 26, del grupo encuestado, el 43.33% señala que siempre el personal ante una situación en trabajo, presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas, en tanto que el 30.00% indica casi siempre, el 23.33% considera a veces, y el 3.33% casi nunca.

**Tabla 30**

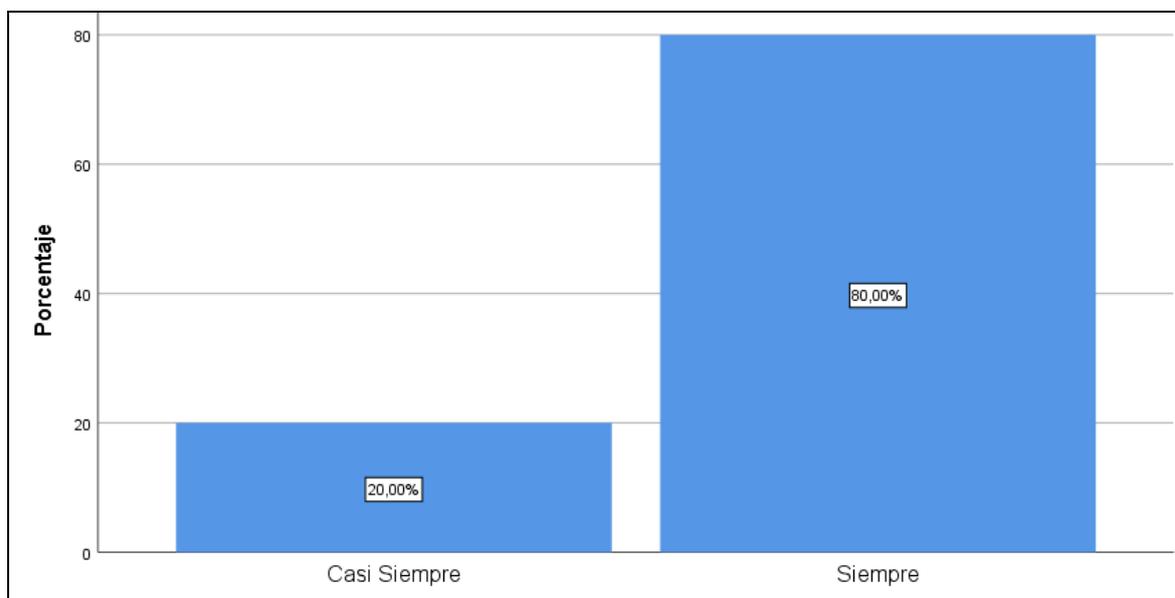
*El personal realiza trabajo adicional y útil.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Siempre	6	20,0	20,0
Válido	Siempre	24	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 27**

*El personal realiza trabajo adicional y útil.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 27, del grupo encuestado, el 80.00% señala que siempre el personal realiza trabajo adicional y útil, en tanto que el 20.00% indica casi siempre.

**Tabla 31**

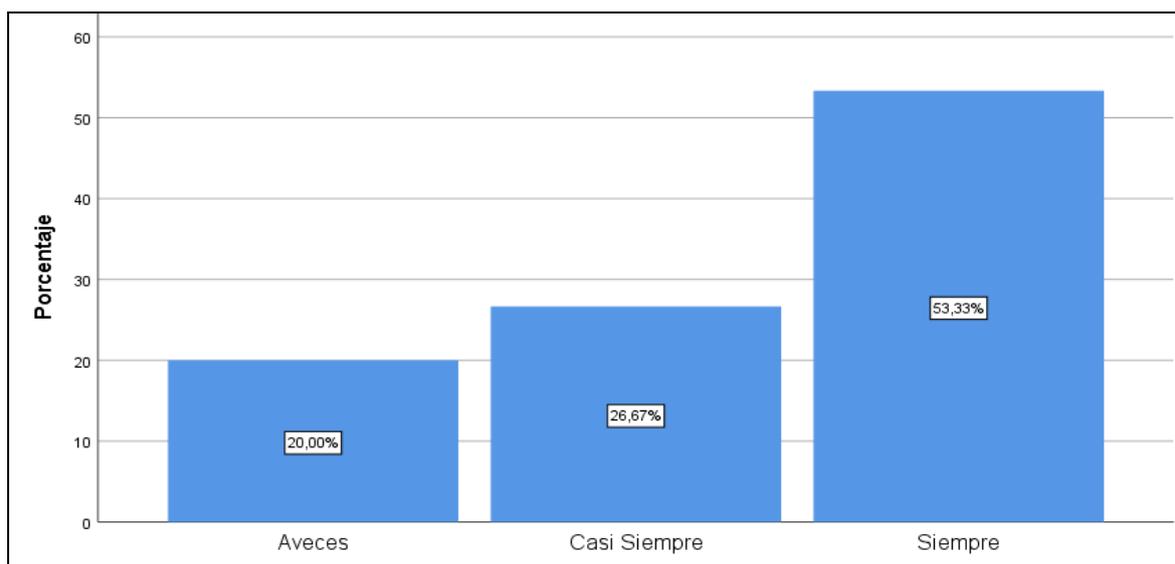
*El personal realiza trabajo sin necesidad de orientación y supervisión.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	20,0	20,0
	Casi Siempre	8	26,7	46,7
	Siempre	16	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 28**

*El personal realiza trabajo sin necesidad de orientación y supervisión.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### Interpretación

En conformidad con la figura 28, del grupo encuestado, el 53.33% señala que siempre el personal realiza trabajo sin necesidad de orientación y supervisión, en tanto que el 26.67% indica casi siempre, y el 20.00% considera a veces.

**Tabla 32**

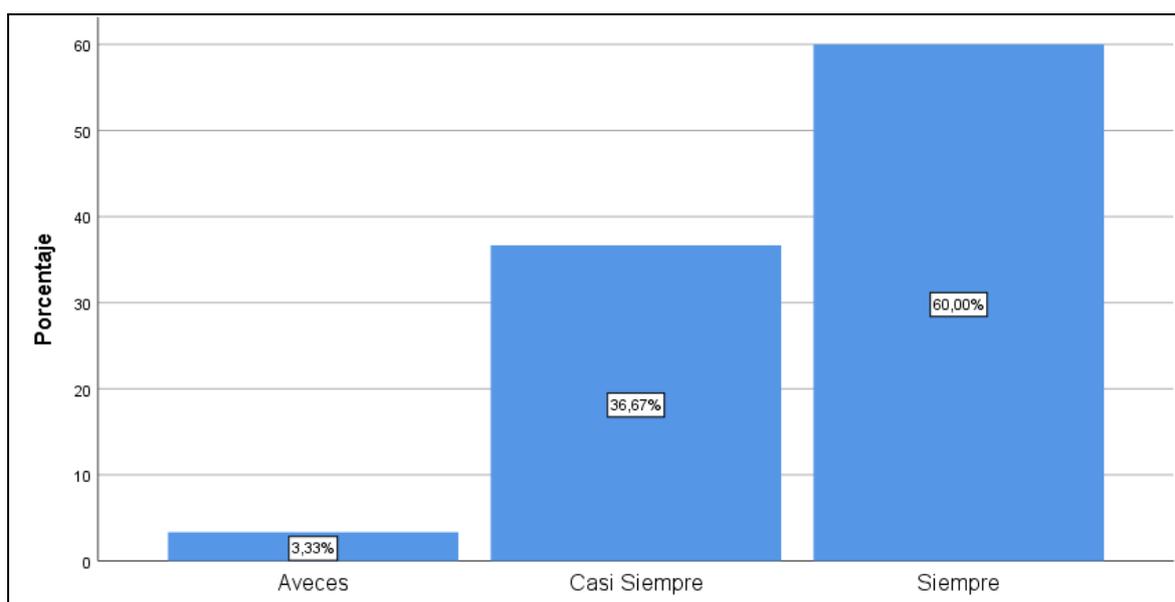
*El personal propone ideas de mejoras en el puesto que ocupa.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3,3	3,3
	Casi Siempre	11	36,7	40,0
	Siempre	18	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

**Figura 29**

*El personal propone ideas de mejora en el puesto que ocupa.*



Nota. Fuente: encuesta spss26, mayo 2022.  
Elaboración propia.

### **Interpretación**

En conformidad con la figura 29, del grupo encuestado, el 60.00% señala que siempre el personal propone ideas de mejora en el puesto que ocupa, en tanto que el 36.67% indica casi siempre, y el 3.33% considera a veces.

## Análisis inferencial

Estadístico de correlación de Spearman

**Tabla 33**

*Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman*

<b>Valores</b>		<b>Interpretación</b>
<b>-1,00</b>	=	correlación negativa perfecta
<b>-0,90</b>	=	correlación negativa muy fuerte
<b>-0,75</b>	=	correlación negativa considerable
<b>-0,50</b>	=	correlación negativa media
<b>-0,25</b>	=	correlación negativa débil
<b>-0,10</b>	=	correlación negativa muy débil
<b>0,00</b>	=	No existe correlación alguna entre las variables
<b>+0,10</b>	=	correlación positiva muy débil
<b>+0,25</b>	=	correlación positiva débil
<b>+0,50</b>	=	correlación positiva media
<b>+0,75</b>	=	correlación positiva considerable
<b>+0,90</b>	=	correlación positiva muy fuerte
<b>+1,00</b>	=	correlación positiva perfecta

*Nota:* Información extraída de Valderrama y Jaimes (2018)

La tabla 33, cuya información fue extraída de Valderrama y Jaimes (2018), posee un grupo de coeficientes correlacionales con su respectiva interpretación, a fin de ejecutar el análisis correlacional bivariado de la contrastación de hipótesis, en ese sentido, los polos extremos fueron -1,00 (correlación negativa perfecta) y +1,00 (correlación positiva perfecta). En el primer caso, se puede traducir como a más “A” menos “B” y en el segundo, a más “A” más “B”.

## Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas.

**Tabla 34**

*Correlación de la variable liderazgo y el desempeño laboral.*

			Liderazgo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

### Interpretación:

El coeficiente Rho de Spearman arrojó ,767\*\* con un grado de significancia de menos de 0,05 (sig.=0,000). Estos datos manifiestan una correlación positiva considerable entre las variables de estudio. En virtud de ello, a la hipótesis nula se le ignora y a la hipótesis alterna se le acepta: Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas.

### Prueba de hipótesis específica. 1

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas.

**Tabla 35**

*Correlación de la variable liderazgo autoritario y el desempeño laboral.*

			Liderazgo autoritario	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo autoritario	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

### Interpretación:

El coeficiente Rho de Spearman arrojó ,739\*\* con un grado de significancia de menos de 0,05 (sig.=0,000). Estos datos manifiestan una correlación positiva considerable entre ambas variables de estudio. En virtud a ello, a la hipótesis nula se le ignora y a la hipótesis alterna se le acepta: Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas.

## Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas.

**Tabla 36** Correlación de la variable liderazgo democrático y el desempeño laboral.

		Liderazgo democrático	desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,600**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

### Interpretación:

El coeficiente Rho de Spearman arrojó ,600\*\* con un grado de significancia de menos de 0,05 (sig.=0,000). Estos datos manifiestan una correlación positiva considerable en ambas variables. En virtud de ello, a la hipótesis nula se le ignora y a la hipótesis alterna se le acepta: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas.

## Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo laissez – faire y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo laissez – faire y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas.

**Tabla 37***Correlación de la representación liderazgo laissez – faire y el desempeño laboral.*

		Liderazgo laissez – faire	desempeño o laboral.
Rho de Spearman	Liderazgo laissez – faire	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30
	desempeño laboral.	Coefficiente de correlación	,640**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

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

**Interpretación:**

El coeficiente Rho de Spearman arrojó ,640\*\* con un grado de significancia de menos de 0,05 (sig.=0,000). Estos datos manifiestan una correlación positiva considerable entre las variables de estudio. En virtud de ello, a la hipótesis nula se le ignora y a la hipótesis alterna se le acepta: Existe relación significativa entre el liderazgo laissez – faire y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas.

## V. DISCUSIÓN

La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas. Para lograrlo, se recopiló datos de primera mano, y por medio del cálculo del coeficiente de correlación Rho Spearman se corroboró la relación presente entre las variables dando un resultado de 0,767, siendo el grado de significancia de menos de 0,05. Esta correlación se calificó como considerable, y, además, permitió la aceptación de la hipótesis alterna. Según las teorías, coincide con Jordán y Gary (2009), en su Teoría "Gran Hombre", allí manifiestan que el líder representa a una persona innata, excepcional, cuyo destino es liderar, estudiando a grandes hombres de la historia humana, sugiriendo que cualquier persona que copie su comportamiento y personalidad llegaría también a ser un gran líder. Además, la tesis coincide en sus resultados con la indagación de Claros (2019), quien halló un coeficiente Rho de Spearman de 0.899 y grado de significancia de menos de 0.05, concluyendo en una alta relación entre liderazgo y desempeño laboral en instructores. De este antecedente se ha relacionado dos dimensiones de liderazgo, que fueron vitales en el proceso de investigación.

Para el primer objetivo específico, establecer la relación entre el liderazgo autoritario y desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas, por medio del cálculo del coeficiente de correlación Rho Spearman se corroboró la relación presente entre las variables dando un resultado de 0,739, siendo el grado de significancia de menos de 0,05. Esta correlación se calificó como considerable, y, además, permitió la aceptación de la hipótesis alterna. Según las teorías, coincide con Chukwusa (2018) para quien el liderazgo autocrático está caracterizado por el control individual, y casi nulo aporte de otras personas, por lo general, el liderazgo autocrático basa sus ideas y juicio sobre un control individual y rara vez acepta el consejo de otros actores, su control es absoluto y autoritario con respecto a las demás personas, algunas características: los líderes toman las decisiones, solo ellos dictan los métodos de trabajo, raramente se confía a los grupos de trabajo las tareas. Asimismo, concuerda el resultado de la investigación Carrasco y Mesías (2018), pues ellos demostraron que entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal existía una relación

muy significativa. De esta indagación, se relacionaron las dimensiones del desempeño laboral, que aportaron bastante al estudio.

Para el segundo objetivo específico, establecer la relación que existe entre el liderazgo democrático y desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas, por medio del cálculo del coeficiente de correlación Rho Spearman se corroboró la relación presente entre las variables dando un resultado de 0,600, siendo el grado de significancia de menos de 0,05. Esta correlación se calificó como considerable, y, además, permitió la aceptación de la hipótesis alterna. Según las teorías, coincide con Fiaz et al. (2017) quien manifiesta que el liderazgo democrático o participativo, está centrado de forma más relacional, este liderazgo tiene mayor iteración y control del grupo siendo el líder parte del equipo, las funciones son repartidas con el conjunto de participantes, algunos principios son: amables, ayudan mutuamente, y fomentan la participación activamente. Asimismo, concuerda con el artículo científico de Cevallos y Torres (2019), quienes concluyeron que en la empresa predomina el estilo del líder democrático, pues se puede confiar en él, es comunicativo, tiene una relación directa con los colaboradores y ejerce influencia directa mediante una serie de labores, demostrando que entre el desempeño laboral y liderazgo se presenta una relación directa. De este antecedente, se ha relacionado las dimensiones del Liderazgo, que fueron importantes en el proceso de investigación y su relación con el estudio.

Para el tercer objetivo específico, establecer la relación que existe entre el liderazgo *laissez - faire* y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas. Por medio del cálculo del coeficiente de correlación Rho Spearman se corroboró la relación presente entre las variables dando un resultado de 0,640, siendo el grado de significancia de menos de 0,05. Esta correlación se calificó como considerable, y, además, permitió la aceptación de la hipótesis alterna. Según las teorías, coincide con Fiaz et al. (2017), quien manifiesta que el Liderazgo *Laissez – Faire*, es un tipo de líder tiene un perfil bajo respetando a todos los grupos de la organización, evitando así olas de perturbación y tiene apego a los pocos leales disponibles para hacer el trabajo. Además, guarda semejanza con el estudio de Díaz (2019), concluye en la predominancia de un vínculo directo entre liderazgo y desempeño laboral, siendo

el primero una influencia del segundo. De este antecedente se ha relacionado las dimensiones del liderazgo, relevantes para este estudio y futuras averiguaciones.

## VI. CONCLUSIONES

- Sobre el objetivo general quedó determinada la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en una agencia bancaria, siendo calificada como considerable, pues el coeficiente de correlación fue de 76% y el grado de significancia fue de 0,000 (alto). Evidenciándose en los hallazgos que se expone un alto índice de liderazgo en el desempeño, tal es el caso, donde se permite fijar tareas, existe control en los trabajadores al 100%, también lo consideran un liderazgo. Asimismo, se observa que existe un trabajo de equipo.
- Sobre el objetivo específico uno, quedó determinada la relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral en una agencia bancaria, siendo calificada como considerable, pues el coeficiente de correlación fue de 73% y el grado de significancia fue de 0,000 (alto). Dado que se considera que el estilo autocrático permite contribuir a la formación de un liderazgo absoluto.
- Sobre el objetivo específico dos, quedó determinada la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en una agencia bancaria, siendo calificada como considerable, pues el coeficiente de correlación fue de 60% y el grado de significancia fue de 0,000 (alto), demostrándose en los resultados. Asimismo, se puede apreciar que, en algunas ocasiones, se presenta el ímpetu de ser democrático, características importantes que conlleva a demostrar que todos tienen voz.
- Sobre el objetivo específico tres, quedó determinada la relación entre el liderazgo laissez - faire y el desempeño laboral en una agencia bancaria, siendo calificada como considerable, pues el coeficiente de correlación fue de 64% y el grado de significancia fue de 0,000 (alto), demostrándose en sus hallazgos. Además, cabe considerar que las decisiones deben tomarse con la participación de sus colaboradores.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Es importante mantener el liderazgo en la agencia bancaria. Sin embargo, se debe superar las debilidades, para ello, se debe convocar a reuniones participativas de todos los colaboradores; como también; de la alta gerencia, juntos deben trabajar en equipo y fijar metas que incluyan a todo el personal en forma rotativa.
- Para bienestar de la organización se debe considerar un estilo de liderazgo más carismático, ya que el actual no ayuda a los colaboradores a mejorar su desempeño, pues muchos empleados consideran estar subordinados y por ello, no se sienten motivados a la hora de realizar sus actividades laborales. La organización debe tomar en cuenta el contexto mundial.
- El liderazgo democrático es bien visto por los colaboradores. Sin embargo, debe desarrollarse con proactividad en todas las decisiones, ya que, a medida que se solucionan los problemas en la organización de manera inmediata, esto se verá reflejado en una buena labor por parte de los colaboradores y ellos se sentirán motivados.
- La gerencia de la agencia bancaria debe fomentar la participación de los colaboradores de manera semanal y periodos consecutivos, convocando a reuniones de coordinación cortas pero fructíferas, demostrando que se puede realizar un trabajo coordinado y tomando como protagonista al colaborador para que puede demostrar su capacidad de poder aportar algunas soluciones a problemas existentes.

## REFERENCIAS

- Anderson, D., & Bell, T. (2016). Does Leadership Style Affect The Academic Performance Of Undergraduate Business Students? An Empirical Study. *International Journal of Business & Public Administration*, 13(1), 112-125. <https://ssrn.com/abstract=3117375>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Avila, H. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. México: Editorial Eumed.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias* (3ta ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Bogotá: Editorial Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología De La Investigación 6ta Edic.* Cali: Editorial Pearson Educación.
- Bernal, C. (2016). *Metodología De La Investigación Administración, economía, humanidades, y ciencias sociales. 4ta. Edición.* Cali: Editorial Pearson Educación.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Human Resources Management, 14a. Edición.* Ucrania: Editorial Cengage Learning.
- Caiza, L. (2020). *Estrategias para mejorar el rendimiento laboral en la empresa AROPIAINC S.A.* México: Universidad Técnica De Cotopaxi.
- Carrasco, C., & Mesías, R. (2018). *Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.* [Tesis de Pregrado, Universidad Privada de Pucallpa]. Repositorio Institucional de la UPP. <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/159>
- Cegarra, J. (2004). *Metodología de la Investigación Científica y tecnológica* Editorial Díaz de Santos, Madrid. Lima: Centro de Estudios de Promoción y Desarrollo.

- Cevallos, L., & Torres, F. (2019). *Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal en una empresa ensambladora de vehículos*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Procesos Administrativos*. 3ra. Edición. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ma. Edición. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. 2da. Edición. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humanos de las Organizaciones*. 9na. Edición. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humanos de las Organizaciones*. 10ma. Edición. México: McGraw Hill.
- Chukwusa, J. (2018). Autocratic Leadership Style: Obstacle to Success in Academic Libraries. *Library Philosophy & Practice*.  
<http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/2019>
- Claros, C. (2019). *Liderazgo Y Desempeño Laboral De Los Instructores De La Escuela De Tecnología De La Información Del Senati – Huacho En El Año 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].  
 Repository UNJFSC].  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3083>
- Díaz, S. (2019). *Estilo De Liderazgo y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Inversiones y Construcciones MyS E.I.R.L Periodo-2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca].  
 Repositorio Institucional.  
<http://hdl.handle.net/20.500.14074/3807>
- Dirar, A., Thajer, M., & Malek, A. (2021). The Role Of Leadership Styles On Staffs Job Satisfaction In Public Organizations. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(23), 772-783.  
[https://www.cibgp.com/article\\_7791\\_23e972e333f12e7bb5df53807ba0b797.pdf](https://www.cibgp.com/article_7791_23e972e333f12e7bb5df53807ba0b797.pdf)

- Faizza, M., Longbao, W., Mohammad, N., Qazi, S., Syed, I., & Samaher, F. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Revista Sustainability* 2019, 11(2), 436. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Fiaz, M., Qin, S., & Amir, S. (2017). Leadership Styles and Employees' Motivation: Perspective from an Emerging Economy. *Journal of Developing Areas*, 51(4), 143-156. <https://www.jstor.org/stable/26416967>
- García, J., & Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información Tecnológica*, 31(6), 159-170. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Guerrero, M., Manoslava, C., & Maino, A. (2021). The mediation of labor satisfaction in the relationship of the leadership style and organizational commitment. *Apuntes Universitarios*, 11-13. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación, las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México: McGraw-Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la Investigación, las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México: McGraw-Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación (6ta. Edición)*. México: McGraw-Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación (4ta Edición)*. México: McGraw-Hill Education.
- Hira, M., Tahira, S., & Javaria, A. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 4-5. <https://rdcu.be/cSf6D>
- Hogan, K. (2021). Planning your path: Die Arbeitswelt verändert sich gegenwärtig schneller als je zuvor. Um darin erfolgreich zu bestehen, müssen wir uns anpassen können und zur. *Business Spotlight. Issue 1*, 30-33.
- Jordan, R., & Garay, M. (2009). *Liderazgo Real, de lo fundamental a la práctica*. Santiago de Chile: Editorial Pearson.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H., & Van Der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire.

- Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 331-337.  
<https://www.jstor.org/stable/48500406>
- Kyoung, Y., Leanne, A., Phillip, J., & Ijeoma, U. (2021). Supportive leadership and job performance: Contributions of supportive climate, team-member exchange (TMX), and group-mean TMX. *Journal of Business Research*, 134, 6-7. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.06.011>
- Maristany, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Pearson Educación.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa*. Colombia: Editorial Universidad Surcolombiana.
- Sánchez, E., & Rodríguez, A. (2010). Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión. *Revista latinoamericana de psicología*, 42(1),25-39. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-05342010000100003&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342010000100003&lng=en&tlng=es).
- Sora, B., Caballer, A., & Boada, J. (2021). Job Insecurity and Performance: The Mediating Role of Organizational Justice in Terms of Type of Contract. *Revista Psicothema*, 33(1), 86-94. <https://hdl.handle.net/11162/204643>
- Soriano, A. (2019). *Las características del puesto de trabajo como antecedentes del bienestar y el rendimiento laboral. El rol modulador de los patrones de trabajo*. [Tesis de Doctorado, Universitat de Valencia]. Respositorio. <https://hdl.handle.net/10550/70368>
- Sribenjachot, S., Peng, C., & Puriveth, P. (2011). Impact Of Leadership Style On Follower Performance: Evidence From The Direct Selling Industry In Thailand. *Leadership & Organizational Management Journal*, 2011(1), 129-145.
- Syed, M., Kamal, A., Umair, A., & Muhammad, A. (2016). The Relationship between Leadership Styles and Job Performance: The Role of Work Engagement as a Mediator: Review Article. *International Journal for Social Studie*, 2-3. <https://doi.org/10.26643/ijss.v2i10.6681>
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *The Scientific Research Process*, (4ta. Edición). Madrid: Editorial Limusa.

- Van Seters, D., & Field, R. (1990). The Evolution of Leadership Theory. *Journal of Organizational Change Management*, 12-14.  
<https://doi.org/10.1108/09534819010142139>
- Velásquez, K. (07 de 03 de 2022). Mujeres en Perú apenas con 9.59% de representación en cargos de liderazgo en empresas. *Diario Gestión*, 4-5.  
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/mujeres-en-peru- apenas-con-959-de-representacion-en-cargos-de-liderazgo-en-empresas-noticia/?ref=gesr>
- Wang, J., Zheng, W., Mehboob, A., & Majid, M. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Journal Front. Psychol*, 2-3. 10.3389/fpsyg.2022.831060

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: Autorización de la Empresa

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

Piura, 16 de Noviembre de 2021

Señores

Escuela de Administración de Empresas  
Universidad César Vallejo – Campus Piura

A través del presente, Villegas Villegas Elías, identificado (a) con DNI N° 41227612 representante de la empresa Mibanco Chulucanas Matriz con el cargo de Jefe de Banca de Servicio I, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la colaboradora:

- Vilchez Ramos, Luz Arabela

Está autorizada para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Liderazgo y Desempeño Laboral en una Agencia Bancaria en el distrito Chulucanas"

Si  No

- b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Elías Villegas Villegas  
Jefe de Banca de Servicio I  
Mibanco

Firma y Sello

Nombre y Apellidos Villegas Villegas Elías  
Jefe de Banca de Servicio I

## ANEXO 2: Primera Validación de Instrumento de recojo de información variable Liderazgo



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

N.º	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE: LIDERAZGO</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: Estilo Autocrático</b>								
1	El Líder de la empresa es el único que toma todas las decisiones en la organización.	X		X		X		
2	El Líder de la empresa fija las tareas y funciones a personal de su preferencia.	X		X		X		
3	El Líder de la empresa controla de manera inadecuada las funciones realizadas por el personal.	X		X		X		
4	El Líder de la empresa rechaza la responsabilidad de las decisiones que toma.	X						
5	El Líder de la empresa utiliza el castigo como una forma de motivar.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Estilo Democrático</b>								
6	El Líder de la empresa toma sus decisiones sin el involucramiento de todo el personal.	X		X		X		
7	El Líder de la empresa delega funciones al personal que corresponden a cargos o niveles superiores.	X		X		X		
8	El Líder de la empresa se preocupa por las necesidades de algunos trabajadores.	X		X		X		
9	El Líder de la empresa otorga alguna recompensa y/o incentivo por el cumplimiento de las tareas a personal de su preferencia.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Estilo Laissez - faire</b>								
10	El Líder de la empresa delega la toma de decisiones a los trabajadores.	X		X		X		
11	El Líder de la empresa impide tomar decisiones libremente al personal.	X		X		X		
12	El Líder de la empresa se excluye en la división y ejecución de las tareas.	X		X		X		
13	El Líder de la empresa brinda escaso apoyo a los trabajadores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dr. Abraham José García Yovera    DNI: 80270538

Especialidad del validador: Investigación    Profesión: Licenciada en Administración    Centro Laboral: Universidad Cesar Vallejo.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informar

DNI: 80270538

23 de noviembre del 2021

## ANEXO 3: Primera Validación de Instrumento de recojo de información variable Desempeño Laboral

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	No	
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL		SI	NO	SI	NO	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Velocidad								
1	El personal cumple con los objetivos trazados en el área.	X		X		X		
2	El personal cumple con las funciones y tareas que corresponde.	X		X		X		
3	El personal realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área.	X		X		X		
4	El personal entrega oportunamente informe de trabajo realizado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Calidad								
5	El personal trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados.	X		X		X		
6	El personal cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa.	X		X		X		
7	El personal demuestra dominio y habilidad en su trabajo.	X		X		X		
8	El personal con frecuencia incurre al error cuando realiza sus trabajos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Confiabilidad								
9	El personal cumple con asistir puntualmente al área de trabajo.	X		X		X		
10	El personal cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización.	X		X		X		
11	El personal se esfuerza para obtener mejores resultados.	X		X		X		
12	El personal se preocupa en actualizarse en el puesto que ocupa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Flexibilidad								
13	El personal ante una situación en trabajo, presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas.	X		X		X		
14	El personal realiza trabajo adicional y útil.	X		X		X		
15	El personal realiza trabajo sin necesidad de orientación y supervisión.	X		X		X		
16	El personal propone ideas de mejoras en el puesto que ocupa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dr. Abraham José García Yovera   DNI: 80270538

Especialidad del validador: Investigación   Profesión: Licenciada en Administración   Centro Laboral: Universidad Cesar Vallejo.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



23 de noviembre del 2021

Firma del Experto Informante.

DNI: 80270538

## ANEXO 4: Primera constancia de Inscripción en el registro nacional



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GARCIA YOVERA**  
Nombres **ABRAHAM JOSE**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **80270638**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **21/04/21**  
Resolución/Acta **0204-2021-UCV**  
Diploma **062-108886**  
Fecha Matricula **04/01/2018**  
Fecha Egreso **17/01/2021**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
Santiago de Surco, 07 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 8060724213

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Nombre: Servidor de  
Agente autorizado.

Fecha: 07.05.2022 10:28:53-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## ANEXO 5: Segunda Validación de Instrumento de recojo de información variable Liderazgo



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

N.º	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	Si	No	Si	No	
VARIABLE: LIDERAZGO								
DIMENSIÓN 1: Estilo Autocrático								
1	El Líder de la empresa es el único que toma todas las decisiones en la organización.	X		X		X		
2	El Líder de la empresa fija las tareas y funciones a personal de su preferencia.	X		X		X		
3	El Líder de la empresa controla de manera inadecuada las funciones realizadas por el personal.	X		X		X		
4	El Líder de la empresa rechaza la responsabilidad de las decisiones que toma.	X						
5	El Líder de la empresa utiliza el castigo como una forma de motivar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Estilo Democrático								
6	El Líder de la empresa toma sus decisiones sin el involucramiento de todo el personal.	X		X		X		
7	El Líder de la empresa delega funciones al personal que corresponden a cargos o niveles superiores.	X		X		X		
8	El Líder de la empresa se preocupa por las necesidades de algunos trabajadores.	X		X		X		
9	El Líder de la empresa otorga alguna recompensa y/o incentivo por el cumplimiento de las tareas a personal de su preferencia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Estilo Laissez - faire								
10	El Líder de la empresa delega la toma de decisiones a los trabajadores.	X		X		X		
11	El Líder de la empresa impide tomar decisiones libremente al personal.	X		X		X		
12	El Líder de la empresa se excluye en la división y ejecución de las tareas.	X		X		X		
13	El Líder de la empresa brinda escaso apoyo a los trabajadores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dr. Robert Alexander Jara Miranda DNI: 42312593

Especialidad del validador: Investigación    Profesión: Licenciada en Administración    Centro Laboral: Universidad Cesar Vallejo.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de noviembre del 2021

Firma del Experto Informante.

DNI: 42312593

## ANEXO 6: Segunda Validación de Instrumento de recojo de información variable Desempeño Laboral

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	Si	No	
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL								
DIMENSIÓN 1: Velocidad								
1	El personal cumple con los objetivos trazados en el área.	X		X		X		
2	El personal cumple con las funciones y tareas que corresponde.	X		X		X		
3	El personal realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área.	X		X		X		
4	El personal entrega oportunamente informe de trabajo realizado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Calidad								
5	El personal trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados.	X		X		X		
6	El personal cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa.	X		X		X		
7	El personal demuestra dominio y habilidad en su trabajo.	X		X		X		
8	El personal con frecuencia incurre al error cuando realiza sus trabajos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Confiabilidad								
9	El personal cumple con asistir puntualmente al área de trabajo.	X		X		X		
10	El personal cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización.	X		X		X		
11	El personal se esfuerza para obtener mejores resultados.	X		X		X		
12	El personal se preocupa en actualizarse en el puesto que ocupa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Flexibilidad								
13	El personal ante una situación en trabajo, presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas.	X		X		X		
14	El personal realiza trabajo adicional y útil.	X		X		X		
15	El personal realiza trabajo sin necesidad de orientación y supervisión.	X		X		X		
16	El personal propone ideas de mejoras en el puesto que ocupa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dr. Robert Alexander Jara Miranda   DNI: 42312593

Especialidad del validador: Investigación       Profesión: Licenciada en Administración   Centro Laboral: Universidad Cesar Vallejo.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de noviembre del 2021

Firma del Experto Informante.

DNI: 42312593

## ANEXO 7: Segunda constancia de Inscripción en el registro nacional



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

#### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **JARA MIRANDA**  
Nombres **ROBERT ALEXANDER**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **42312683**

#### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO**  
Rector **ORLANDO MOISES GONZALES NIEVES**  
Secretario General (E) **STEBAN ALEJANDRO ILICH ZERPA**  
Director De Posgrado **LUIS ORLANDO MONCADA ALBITRES**

#### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**  
Fecha de Expedición **12/10/18**  
Resolución/Acta **RCU.N°0448-2018/UNT**  
Diploma **G00020088**  
Fecha Matrícula **29/06/2016**  
Fecha Egreso **28/02/2018**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia  
**Santiago de Surco, 14 de Mayo de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000734234

  
**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Finalizado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Instituto: Servidor de  
Agente autorizado.  
Fecha: 14/05/2022 14:59:04:0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 082-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## ANEXO 8: Tercera Validación de Instrumento de recojo de información variable Liderazgo



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

N.º	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	Si	No	Si	No	
VARIABLE: LIDERAZGO								
DIMENSIÓN 1: Estilo Autocrático								
1	El Líder de la empresa es el único que toma todas las decisiones en la organización.	X		X		X		
2	El Líder de la empresa fija las tareas y funciones a personal de su preferencia.	X		X		X		
3	El Líder de la empresa controla de manera inadecuada las funciones realizadas por el personal.	X		X		X		
4	El Líder de la empresa rechaza la responsabilidad de las decisiones que toma.	X						
5	El Líder de la empresa utiliza el castigo como una forma de motivar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Estilo Democrático								
6	El Líder de la empresa toma sus decisiones sin el involucramiento de todo el personal.	X		X		X		
7	El Líder de la empresa delega funciones al personal que corresponden a cargos o niveles superiores.	X		X		X		
8	El Líder de la empresa se preocupa por las necesidades de algunos trabajadores.	X		X		X		
9	El Líder de la empresa otorga alguna recompensa y/o incentivo por el cumplimiento de las tareas a personal de su preferencia.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Estilo Laissez - faire								
10	El Líder de la empresa delega la toma de decisiones a los trabajadores.	X		X		X		
11	El Líder de la empresa impide tomar decisiones libremente al personal.	X		X		X		
12	El Líder de la empresa se excluye en la división y ejecución de las tareas.	X		X		X		
13	El Líder de la empresa brinda escaso apoyo a los trabajadores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg. Dra. Heredia Llatas Flor Delicia    DNI: 41365424

Especialidad del validador: Investigación    Profesión: Licenciada en Administración    Centro Laboral: Universidad Cesar Vallejo.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

DNI: 41365424

23 de noviembre del 2021

## ANEXO 9: Tercera Validación de Instrumento de recojo de información variable Desempeño Laboral

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	Si	No	
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL								
DIMENSIÓN 1: Velocidad								
1	El personal cumple con los objetivos trazados en el área.	X		X		X		
2	El personal cumple con las funciones y tareas que corresponde.	X		X		X		
3	El personal realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área.	X		X		X		
4	El personal entrega oportunamente informe de trabajo realizado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Calidad								
5	El personal trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados.	X		X		X		
6	El personal cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa.	X		X		X		
7	El personal demuestra dominio y habilidad en su trabajo.	X		X		X		
8	El personal con frecuencia incurre al error cuando realiza sus trabajos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Confiabilidad								
9	El personal cumple con asistir puntualmente al área de trabajo.	X		X		X		
10	El personal cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización.	X		X		X		
11	El personal se esfuerza para obtener mejores resultados.	X		X		X		
12	El personal se preocupa en actualizarse en el puesto que ocupa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Flexibilidad								
13	El personal ante una situación en trabajo, presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas.	X		X		X		
14	El personal realiza trabajo adicional y útil.	X		X		X		
15	El personal realiza trabajo sin necesidad de orientación y supervisión.	X		X		X		
16	El personal propone ideas de mejoras en el puesto que ocupa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg; Dra. Heredia Llatas Flor Delicia      DNI: 41365424

Especialidad del validador: Investigación      Profesión: Licenciada en Administración      Centro Laboral: Universidad Cesar Vallejo.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



23 de noviembre del 2021

Firma del Experto Informante.

DNI: 41365424

## ANEXO 10: Tercera constancia de Inscripción en el registro nacional

	<b>PERÚ</b>	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

### CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

**INFORMACIÓN DEL CIUDADANO**

Apellidos	HEREDIA LLATA S
Nombres	FLOR DELICIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41385424

**INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN**

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

**INFORMACIÓN DEL DIPLOMA**

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	21/04/21
Resolución/Acta	0204-2021-UCV
Diploma	052-108887
Fecha Matricula	04/01/2018
Fecha Egreso	17/01/2021

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
Santiago de Surco, 07 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 9060724226

  
JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Inicio: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 07.05.2022 10:58:00-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## ANEXO 11: Instrumento de recojo de Información de variable Liderazgo y desempeño laboral.

### CUESTIONARIO

El presente cuestionario es anónimo, está dirigido a los colaboradores de una agencia bancaria, tiene como fines de investigación determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas. La información que brinde será manejada con confidencialidad y la información será procesada y analizada sólo con fines académicos.

**INSTRUCCIONES:** Lee cada pregunta y marca con un (X),

1. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

O Si

O No

2. Cuestionario:

Elige la respuesta que considere conveniente, hay cinco posibles respuestas:

N°	Pregunta	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
<b>Estilo Autocrático</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1.	El Líder de la empresa es el único que toma todas las decisiones en la organización.					
2.	El Líder de la empresa fija las tareas y funciones a personal de su preferencia.					
3.	El Líder de la empresa controla de manera inadecuada las funciones realizadas por el personal.					
4.	El Líder de la empresa rechaza la responsabilidad de las decisiones que toma.					
5.	El Líder de la empresa utiliza el castigo como una forma de motivar.					
<b>Estilo Democrático</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6.	El Líder de la empresa toma sus decisiones sin el involucramiento de todo el personal.					

7.	El Líder de la empresa delega funciones al personal que corresponden a cargos o niveles superiores.					
8.	El Líder de la empresa se preocupa por las necesidades de algunos trabajadores.					
9.	El Líder de la empresa otorga alguna recompensa y/o incentivo por el cumplimiento de las tareas a personal de su preferencia.					
<b>Estilo Laissez – faire</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
10.	El Líder de la empresa delega la toma de decisiones a los trabajadores.					
11.	El Líder de la empresa impide tomar decisiones libremente al personal.					
12.	El Líder de la empresa se excluye en la división y ejecución de las tareas.					
13.	El Líder de la empresa brinda escaso apoyo a los trabajadores.					
<b>Velocidad</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
14.	El personal cumple con los objetivos trazados en el área.					
15.	El personal cumple con las funciones y tareas que corresponde.					
16.	El personal realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área.					
17.	El personal entrega oportunamente informe de trabajo realizado.					
<b>Calidad</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
18.	El personal trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados.					

19.	El personal cuenta con el conocimiento necesario para el puesto que ocupa.					
20.	El personal demuestra dominio y habilidad en su trabajo.					
21.	El personal con frecuencia incurre al error cuando realiza sus trabajos.					
<b>Confiabilidad</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
22.	El personal cumple con asistir puntualmente al área de trabajo.					
23.	El personal cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización.					
24.	El personal se esfuerza para obtener mejores resultados.					
25.	El personal se preocupa en actualizarse en el puesto que ocupa.					
<b>Flexibilidad</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
26.	El personal ante una situación en trabajo, presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas.					
27.	El personal realiza trabajo adicional y útil.					
28.	El personal realiza trabajo sin necesidad de orientación y supervisión.					
29.	El personal propone ideas de mejoras en el puesto que ocupa.					

## ANEXO 12: Operacionalización de variable Liderazgo

**TABLA 5: Variable Liderazgo**

Operacionalización de las Variables						
Variab le	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems del Instrumento	Escala y Valores
Liderazgo	"Es fundamental para el desempeño y consideran importantes las diferencias individuales Chiavenato", I. (2009, p. 349)	Nuestra variable Liderazgo consta de tres estilos o dimensiones, y trece indicadores que permitirán medir la variable con escala de Likert ordinal.	Estilo Autocrático	Toma de decisiones centralizadas	1	Ordinal
				Fija las tareas	2	
				Control a los trabajadores	3	
				Responsabilidad de la toma de decisiones	4	
				Líder dominante(castiga)	5	
			Estilo Democrá tico.	Toma de decisiones Horizontalmente	6	
				Delegación de responsabilidad a los trabajadores	7	
				Preocupación por las necesidades de trabajadores	8	
				Motiva a los trabajadores	9	
			Estilo Laissez - faire	Delega la toma de decisiones	10	
				Libertad total en la toma de decisiones	11	
				La división de las tareas está a cargo del grupo.	12	
				Escaso apoyo a sus colaboradores	13	

## ANEXO 13: Operacionalización de variable Desempeño Laboral

**Tabla 6: Variable Desempeño Laboral**

Variab le	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems del Instrumento	Escala y Valores
Desempeño Laboral	"Es el conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización. o de seres vivos, máquinas, equipos, productos o sistemas, en comparación con los objetivos, normas o expectativas previamente definidos". Chiavenato, I. (2019, p. 206)	Nuestra variable desempeño laboral consta de cuatro procesos o dimensiones, y dieciséis indicadores que permitirán medir la variable con escala de Likert ordinal.	Velocidad	Objetivos trazados	1	Ordinal
				Funciones y tareas	2	
				Trabajo en equipo	3	
				Informe de trabajo	4	
			Calidad	Exactitud y precisión	5	
				Conocimientos	6	
				Dominio y habilidad	7	
				Incurrir al error	8	
			Confiabilidad	Asiste puntualmente	9	
				Normas disciplinarias	10	
				Obtener mejores resultados	11	
				Actualización	12	
			Flexibilidad	Soluciones novedosas	13	
				Trabajo adicional	14	
				Orientación y supervisión	15	
				Ideas de mejoras	16	

## ANEXO 14:

### Fiabilidad

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

Podemos validar que 30 personas encuestadas alcanzando el 100% dando conformidad al cuestionario.

### Escala: Liderazgo

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	13

Como se aprecia en la tabla el nivel de confiabilidad para Liderazgo es de 80.6% con un cuestionario de 29 preguntas a 30 personas, lo cual indica que el nivel de confiabilidad es alto y es fiable.

### Escala: Desempeño laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	16

Como se aprecia en la tabla el nivel de confiabilidad para Liderazgo es de 84.7% con un cuestionario de 29 preguntas a 30 personas, lo cual indica que el nivel de confiabilidad es alto y es fiable.

## ANEXO 15: Matriz de Consistencia

TÍTULO: “Liderazgo y Desempeño Laboral en una Agencia Bancaria en el distrito Chulucanas”				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas</p>	<p>VARIABLE 1: LIDERAZGO</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Dimensión 1: Estilo Autocrático</p> <p>Dimensión 2: Estilo Democrático</p> <p>Dimensión 3: Estilo Laissez Faire</p>	<p>Tipo de Investigación: Investigación aplicada</p>
<p><b>Problema Específico 1:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo autoritario en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas?</p>	<p><b>Objetivo Específico 1:</b> Establecer la relación que existe entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas</p>	<p><b>Hipótesis Específico 1:</b> Existe relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas</p>	<p><b>INDICADORES LIDERAZGO</b></p> <p>Toma de decisiones centralizadas Fijar tareas Control a los trabajadores Responsabilidad de la toma de decisiones Líder dominante Toma de decisiones horizontalmente Delegación de responsabilidad a los trabajadores Preocupación por las necesidades de los trabajadores Motiva a los trabajadores Delega la toma de decisiones Libertad total en la toma de decisiones División de tareas Escaso apoyo a colaboradores</p>	
<p><b>Problema Específico 2:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en una agencia bancaria respecto en el distrito de Chulucanas?</p>	<p><b>Objetivo Específico 2:</b> Establecer la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas</p>	<p><b>Hipótesis Específico 2:</b> Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas</p>	<p><b>Variable 2: Desempeño Laboral</b></p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Dimensión 1: Velocidad</p> <p>Dimensión 2: Calidad</p> <p>Dimensión 3: Confiabilidad</p> <p>Dimensión 4: Flexibilidad</p>	<p><b>Diseño de investigación:</b> La investigación fue de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, de diseño no experimental, según su enfoque temporal es de corte transversal y según su nivel es correlacional.</p>

<b>Problema Específico 3:</b>	<b>Objetivo Específico 3:</b>	<b>Hipótesis Específico 3:</b>	<b>INDICADORES:</b>	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo laissez - faire y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo laissez - faire y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas.</p>	<p>Existe relación significativa entre el liderazgo laissez – faire y el desempeño laboral en una agencia bancaria en el distrito de Chulucanas.</p>	<p>Objetivos trazados            Funciones y tareas            Trabajo en Equipo            Informe de trabajo            Exactitud y precisión            Conocimientos            Dominio y habilidad            Incurrir al error            Asiste puntualmente            Normas disciplinarias            Obtener mejores resultados            Actualización            Soluciones novedosas            Trabajo adicional            Orientación y supervisión            Ideas de mejoras</p>	

Elaboración Propia