



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSERVAS
RICOFRÉS, CHANCAY - 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

GUANILO PIZARRO, WILLIAMS DENNIS

ASESOR

Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

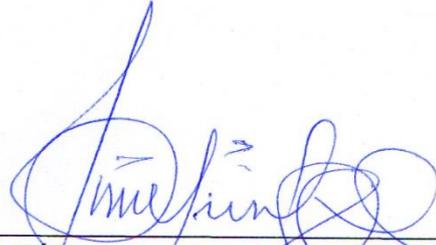
AÑO 2017

PAGINA DEL JURADO



Dr. DÁVILA ARENAZA VÍCTOR

PRESIDENTE



Dr. DÍAZ SAUCEDO SEVERINO ANTONIO

SECRETARIO



DR. LEÓN ESPINOZA LESSNER AUGUSTO

VOCAL

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación va dedicado a mis padres Williams Guanilo y Juana Pizarro también a mi pareja Jhoselin Villar quienes desde un Comienzo me impulsaron a cumplir mis objetivos durante toda mi carrera. Y a su vez a mis compañeros y maestros que intervinieron en logro de este trabajo.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento a dios por darme la oportunidad
De poder culminar mi carrera profesional, a mi asesor de
Tesis DR. DÍAZ SAUCEDO, Severino Antonio
por el apoyo en la orientación
dada para poder desarrollar este trabajo
de investigación.

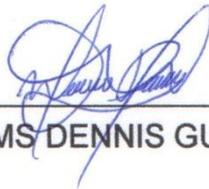
DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Williams Dennis Guanilo Pizarro con DNI N° 73171624, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 de Julio del 2017



WILLIAMS DENNIS GUANILO PIZARRO

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “El Liderazgo Transaccional y su relación con el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, de Chancay - 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración.

WILLIAMS DENNIS GUANILO PIZARRO

INDICE

| | pág. |
|---|------|
| Portada | |
| Paginas preliminares | |
| Página del jurado | II |
| Dedicatoria | III |
| Agradecimiento | IV |
| Declaración de autenticidad | V |
| Presentación | VI |
| Índice | VII |
| Resumen | X |
| Abstract | X |
| I. INTRODUCCION | 12 |
| 1.1 Realidad problemática | 13 |
| 1.2 Trabajos previos | |
| 1.2.1 Antecedentes Nacionales | 15 |
| 1.2.2 Antecedentes Internacionales | 17 |
| 1.3 MARCO TEÓRICO | |
| 1.3.1 Liderazgo Transaccional | 19 |
| 1.3.1.1 Teorías de las relaciones humanas | 19 |
| 1.3.1.2 Definición del liderazgo transaccional | 20 |
| 1.3.1.3 Características del Liderazgo transaccional | 20 |
| 1.3.2 Desempeño Laboral. | |
| 1.3.2.1 Teoría de la conducta de la administración | 21 |
| 1.3.2.2 Definición del desempeño laboral. | 22 |
| 1.3.2.3 Elementos del desempeño laboral | 23 |
| 1.4 Formulación del problema | |
| 1.4.1 Problema general | 23 |
| 1.4.2 Problema específico | 23 |
| 1.5 Justificación del Estudio | 24 |
| 1.6 Hipótesis | |
| 1.6.1 Hipótesis general | 24 |

| | |
|---|----|
| 1.6.2 Hipótesis específica | 24 |
| 1.7 Objetivo de la Investigación | |
| 1.7.2 Objetivos general | 25 |
| 1.7.3 Objetivo específico | 25 |
| II METODO | |
| 2.1 Diseño, tipo, Nivel de la investigación | 27 |
| 2.1.1 Diseño | 27 |
| 2.1.2 Tipo | 27 |
| 2.1.3 Nivel de la investigación | 27 |
| 2.2 Variable y definición operacional | |
| 2.2.1 Definición conceptual | 28 |
| 2.2.1.1 Variable 1: Liderazgo transaccional | 28 |
| 2.2.1.2 Dimensiones de la variable 1 | 28 |
| 2.2.1.3 Variable 2: Desempeño laboral | 30 |
| 2.2.1.4 Dimensiones de la variable 2 | 30 |
| 2.2.2 Definición operacional | 31 |
| 2.3 Población y muestra | |
| 2.3.1 Población | 32 |
| 2.3.2 Muestra | 32 |
| 2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos | |
| 2.4.1 Técnica | 33 |
| 2.4.2 Instrumento de recolección de datos | 33 |
| 2.5 Validez y confiabilidad de los instrumentos | |
| 2.5.1 Validez | 34 |
| 2.5.2 Confiabilidad de los Instrumentos | 34 |
| 2.6 Métodos y análisis de datos | 35 |
| 2.7 Aspectos éticos | 36 |
| III RESULTADOS | |
| 3.1 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos | 38 |
| 3.2 Prueba de hipótesis | 45 |
| 3.2.1 Prueba de normalidad | 45 |
| 3.2.2 Tipificación de la investigación como paramétrica y no paramétrica. | 45 |
| 3.2.3 Prueba de hipótesis general | 46 |

| | |
|---|----|
| a) Hipótesis general | 46 |
| b) Hipótesis específica | 47 |
| IV DISCUSION | 51 |
| V CONCLUSION | 57 |
| VI RECOMENDACIONES | 59 |
| VII REFERENCIA | 61 |
| ANEXOS | |
| 1 Validación de los Instrumentos | 65 |
| 2 Matriz de consistencia | 71 |
| 3 Cuestionario | 73 |
| 4 Base de datos | 74 |
| 5 Acta de aprobación de Originalidad de Tesis | 75 |
| 6 Pantallazo del Programa Turnitin | 76 |
| 7 Caratula de Tesis | 77 |
| 8 Autorización de Publicación de Tesis | 78 |

RESUMEN

La presente investigación titulada El Liderazgo Transaccional y su relación con el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. Se realizó bajo el diseño no experimental de corte transversal, de tipo aplicada y su nivel de investigación es descriptivo – correlacional. Se determinó la relación entre las variables del estudio apoyándose en una prueba de hipótesis, se tomó una población que fue de 50 colaboradores obteniendo una muestra estudiada de 44 colaboradores, se aplicó el cuestionario tipo Likert para la recolección de la información el cual consto de 22 preguntas a las variables ya definidas, para la fiabilidad se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach. A la vez para medir el nivel de correlación de las variables se utilizó la prueba de correlación de Spearman, por último se analizan e interpretan de forma individual los gráficos estadísticos, además los resultados obtenidos dan como evidencia que existe correlación entre las variables Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral.

Palabras clave: Líder transaccional, recompensa contingente, administración por excepción, factores actitudinales y factores operacionales.

ABSTRACT

The present investigation entitled Transactional Leadership and its relation with the Work Performance in the company Conservas Ricofres, Chancay - 2017. It was realized under the non experimental design of transversal section, its type is applied and its level of investigation is descriptive – correlational. If Determined the relationship between the variables of the study based on a hypothesis test, we took a population that was 50 collaborators obtaining a sample of 44 collaborators, we applied the Likert questionnaire for the collection of the information which consisted of 22 questions To the already defined variables, for reliability the Cronbach's alpha coefficient was used. At the same time, the Spearman correlation test was used to measure the correlation level of the variables. Finally, the statistical graphs were analyzed and interpreted individually. Therefore, the results obtained give evidence that there is correlation between the variables Transactional Leadership and Labor Performance.

Key words: Transitional leader, contingent reward, administration by exception, attitudinal factors and operational factors.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

Toda Organización siempre aspira a ser grande y existen muchos medios y caminos por los cuales debe seguir, pero como saber si el camino que elija es el correcto y saludable para la organización, son preguntas que todo líder se hace para tomar la iniciativa del crecimiento y poder lograr sus objetivos, sin embargo el líder sabe que estas iniciativas no se pueden desarrollar sola, detrás de ello existe todo un conjunto de personas que colaboraran con el crecimiento de la organización, de tal forma que para obtener buenos resultados el líder tiene que saber cómo manejar su personal y que sean los más eficientes posibles logrando un desempeño laboral alto para el bienestar de la organización. En la empresa Conservas Ricofres se percibe un liderazgo transaccional y un desempeño laboral comprendido entre Empleador y Trabajador.

Capítulo I: Está conformada por, la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis, Objetivos de la investigación.

Capítulo II: Está conformado por, diseño de la investigación, variable operacional, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis y aspectos éticos.

Capítulo III: Resultados donde se considera prueba de normalidad, contrastación de hipótesis.

Capítulo IV: Discusiones se discute los resultados de la investigación en comparación con los antecedentes.

Capítulo V: Está conformado por las conclusiones,

Capítulo VI: Está conformado por las recomendaciones,

Capítulo VII: Está conformada por las referencias bibliográficas y anexos.

1.1 Realidad Problemática.

A nivel global, en los inicios de la industrialización, aproximadamente en el siglo XVIII al siglo XIX las grandes organizaciones no sabían que era un líder y en que consiste el desempeño laboral, su única preocupación era tener la mayor solvencia económica sin importarles la explotación laboral que generaban, ni tampoco fijarse en las necesidades de sus trabajadores.

Ahora vemos qué tanto ha cambiado el mundo empresarial desde aquellas épocas hasta la actualidad, como sabemos por teoría toda organización tiene un persona quien lo represente, que guie a su grupo de trabajo así sea una empresa Grande, Mediana, Pequeña o Mype siempre debe tener un líder quien lo respalde, es por ello que hoy en día grandes empresa internacionales tienen dominado la mayoría de mercados a nivel mundial gracias a la buena organización, distribución y manejo estratégico de un líder.

Existen Compañías como Apple, quien su líder fue Steve Jobs una persona de negocios e innovador que gracias a su Inteligencia desarrollo equipos Móviles de última Tecnología y también agregamos lo importante que fue el Estilo de Liderazgo que desarrollo, no fue un estilo transaccional pero fue un estilo transformacional, pero aún sigue teniendo deficiencia en el desempeño laboral en los factores operacionales, como calidad, exactitud y trabajo en equipo.

Otra compañía que también marco la diferencia fue FACEBOOK, cuyo líder es Mark Zuckerberg quien desarrollo una red social que hoy en la actualidad es la mayor atracción por la sociedad mundial.

Por lo tanto estos dos líderes de la innovación moderna lograron no solo desarrollar necesidades insatisfechas por el usuario, también abrió puertas de empleo para miles de profesionales.

A nivel nacional en el país está mejorando la calidad de empleo para los trabajadores dándole mayores beneficios e intensivos por su servicio, con la única finalidad de mejorar su desempeño laboral.

También hay grandes compañías Nacionales que generan miles de empleos como el caso de Backus y Johnston, Alicorp, Molitalia, Grupo Aje, etc. Compañías Líderes en el mercado Nacional e internacional que están respaldados no solo por su líder si no por su gran equipo de trabajadores que

están distribuidos por todo el país, este tipo de compañías dejaron de aplicar el liderazgo transaccional para ser un estilo transformacional, pero de igual manera como las compañías mundiales percibe la deficiencia en el desempeño laboral, en los factores actitudinales como disciplina, iniciativa, responsabilidad, etc. y en los factores operacionales como calidad, trabajo en equipo.

A nivel regional lima metropolitana y lima provincia que acumulan uno de los mayores porcentajes más altos de ingresos del país con un 7.1% anual en el 2015, otras regiones como Moquegua y Arequipa que están con 7% y 6.5% anual, podemos analizar que tiene la mayor cantidad de compañías, medianas, pequeñas y mypes que generan los mayores ingresos a nivel regional, pero estos resultados no reflejan cómo se encuentran internamente las empresas en la región, pero haciendo un análisis con resultados obtenidos aplicarían un tipo de liderazgo Recompensa contingente que significaría que los líderes entregan una recompensa por los resultados obtenidos por parte de sus trabajadores.

A nivel local y específico, en el distrito de chancay muy aparte de ser una zona Turística es también una zona industrial de la cual se tiene un aproximado de 11 compañías industriales, dentro de ellas está la empresa Industrial Conservas Ricofres. Esta empresa está dedicada al proceso de conservas de pescado y tiene 13 años de fundado en el mercado peruano, de la cual aún no se ha expandido en todo su esplendor.

El problema que afronta actualmente esta Organización es la ineficiente adopción del estilo de liderazgo que plantea, tiene una visión muy limitada y las metas que impone, son metas ya establecidas, en pocas palabras tiene un estilo de liderazgo transaccional de la cual tomo como factores semejantes al problema, recompensa contingente y la Administración por excepción (pasiva), de tal forma que estas dimensiones tanto la administración por excepción pasiva donde los líderes de esta organización solo interviene después de que haya sucedido el problema mas no lo prevén con anticipación, por parte del factor recompensa es un tema que viene generando problemas, debido que el esfuerzo que hace el trabajador, para ellos no está bien remunerado. Por lo tanto ya no desarrollan un buen desempeño laboral, tanto en lo actitudinal como dar la iniciativa, ser más responsable, demostrar ciertas habilidades y en

lo operacional, ya no desarrollan un buen trabajo en equipo, no hacen un trabajo de calidad entre otros.

Para poder revertir esta situación la organización tiene que mejorar el estilo de liderazgo, comenzando con un compromiso de mejora continua tanto en la parte productiva como administrativa, y valorar más su equipo de trabajo que son la columna de la organización.

Es por esta razón del interés por investigar el liderazgo transaccional y el desempeño laboral que surge en la actualidad en esta empresa industrial.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Nacionales

Sánchez (2010). En su tesis sobre el Desempeño laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I, se desarrolló en la ciudad de Huacho – Perú. Tuvo como objetivo Evaluar el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, durante el semestre 2013-I Su Metodología es un estudio de tipo observacional, prospectivo, transversal y descriptivo, el diseño de la investigación es No Experimental, transaccional, descriptivo. En conclusión el 97% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener responsabilidad en el desempeño de sus funciones en su práctica pedagógica y sólo el 3% refiere que los docentes nunca muestran tener responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones en su desempeño.

Arias (2011). En su tesis sobre la Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la empresa Hidrosta S. A. Universidad San Martín de Porres en la ciudad de Lima - Perú. Tuvo como objetivo Determinar cuál es la relación entre los niveles de inteligencia emocional de los trabajadores de una empresa peruana y su desempeño laboral. El método Investigación fue descriptiva explicativa, se aplicó una encuesta en una muestra de 187 trabajadores de diversas áreas de la empresa, identificándose cuatro variables para medir la inteligencia emocional: autoconocimiento, automotivación, autocontrol y control de las relaciones interpersonales. En conclusión los trabajadores de las áreas críticas de la empresa, como fundición, poseen un

nivel bajo de inteligencia emocional, a diferencia de las otras áreas que tienen un buen desempeño como construcciones metálicas, cuyo nivel de inteligencia emocional es considerablemente mayor.

Quesada (2012). En su tesis sobre El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N°04 , provincia y departamento de Lima – Perú , año 2012”. Univerdad Mayor de San Marcos. Tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de Comas, UGEL N° 04, año 2012. El método es Investigación fue cuantitativa, porque se usarán datos numéricos (estadísticos) para la comprobación y veracidad del estudio, de corte transversal, para realizar la medición de las variables, porque el estudio se elaborará en un periodo corto, es correlacional, porque en el estudio se manipularon y midieron las variables (dependiente e independiente). En conclusión, los resultados de la investigación reportan que el liderazgo transaccional se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en las instituciones educativas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de Comas, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04. Esto significa que el comportamiento organizacional que se da mayoritariamente tiene que ver con el liderazgo transaccional que los directivos asumen regularmente en dichas instituciones educativas.

Camarena (2013). En su tesis sobre el Liderazgo del profesional de enfermería y su Influencia del desempeño laboral en los servicios de emergencia del Hospitales Públicos de Lima – Perú. Universidad Cayetano Heredia. Tuvo como objetivo Determinar el liderazgo del profesional de enfermería y su influencia en el desempeño laboral del personal de servicio de emergencia de los hospitales Públicos de Lima. El método es una investigación cuantitativa descriptiva, de corte transversal porque se aplica es un periodo de tiempo determinado. En conclusión el Liderazgo que ejercen estas enfermeras en los hospitales es muy reconocido por el área administrativa en un 85%, ya que mueven un equipo de trabajo muy sólido, y en base al desempeño laboral son muy eficientes al atender a los pacientes en emergencia.

1.2.2 Antecedentes Internacionales

Araujo y Guerra. (2007). En su tesis sobre la Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas. Universidad Rafael Bellosa Chacín – Venezuela. Tuvo como objetivo Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral del nivel directivo de las Instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo. Su Metodología se realizó dentro de los parámetros del paradigma cuantitativo; es un estudio descriptivo, en sus primeras fases, y finalmente correlacional, posee características de investigación de campo, diseño no experimental transversal. En conclusión al contrastar las aptitudes de la Inteligencia Emocional, presentes en el Desempeño Laboral de los directivos de las instituciones de Educación superior Públicas del estado Trujillo se observa que las mismas se encuentran presentes en las competencias genéricas, laborales y básicas. De igual manera se determinó que el liderazgo es el indicador que mayor número de coincidencias presenta.

Coello (2014). En su tesis sobre las Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO). Universidad de Guayaquil – Colombia. Tuvo como objetivo Identificar los factores que influyen en el bajo rendimiento de los asesores de ACC del departamento Inbound Pymes y que desencadena en una disminución de la efectividad del departamento. Su metodología fue que el estudio llevará un enfoque cuantitativo, Tendrá un diseño no experimental, en el que existe el análisis de las situaciones presentes tal y como se dan en su contexto natural, de manera que no se da la manipulación de variables. En conclusión queda en evidencia entonces que las Condiciones Externas son muy satisfactorias para el grupo de asesores de Inbound Pymes, obteniendo un alto nivel de Satisfacción y descartando por tanto que este incida de forma directa en el bajo desempeño del grupo de asesores. Dejando en evidencia que sus Condiciones externas son muy Satisfactorias,

reflejando un ambiente armónico y efectivo para la satisfacción y comodidad de quienes conforman el grupo Inbound Pymes.

Ayoub (2010). En su tesis sobre el Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. Universidad Autónoma de

Madrid - España. Tuvo como objetivo Explorar los estilos de liderazgo que utilizan los funcionarios en la administración pública federal centralizada de México y cuál de ellos es el más recurrente. Su Metodología de investigación fue de correlación o asociación entre variables y no de relación causal, como variable independiente y relacionarla con la atribución de carisma en el líder como variable dependiente. En conclusión el propósito de esta investigación es conocer los estilos de liderazgo que utilizan los funcionarios federales en la administración pública y el impacto que tienen sobre distintos indicadores de desempeño, así como la relación existente entre crisis y carisma. Se espera que los resultados ofrezcan evidencia de que el estilo de liderazgo transformacional puede mejorar el desempeño del sector público mexicano.

Mendoza (2005). En su tesis sobre el “Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo Transformacional y Transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional”. Universidad Autónoma de Tlaxcala de la ciudad de Tlaxcala - Mexico. Tu como objetivo Realizar un estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de los gerentes de ventas de la Empresa Farmacéutica “B” y evaluar su impacto en variables de resultado (satisfacción, esfuerzo extra y efectividad) bajo el modelo de Bass y Avolio. Su método es no experimental de medida Transversal, exploratoria y Descriptivo. En conclusión en cuanto al perfil de liderazgo transaccional y transformacional se observa que en tres factores de liderazgo existen coincidencias en cuanto al perfil del Gerente de Ventas visto por el autorreporte y la percepción de los Seguidores, los tres estilos de liderazgo son: E1 Influencia idealizada (Atributo), E2 Influencia idealizada (Conducta) y E3 Inspiración motivacional. El E7 AXE Activo se observa en los seguidores en los primeros 4 factores del perfil, en contraste con los Gerentes que lo incluyen dentro de los segundos (5-9).

1.3 Marco Teórico

1.3.1 Liderazgo Transaccional

1.3.1.1 Teorías de las relaciones humanas

Chiavenato (2014) define en la teoría de las relaciones humanas cuyo representante fue Hawthorne sostuvo que, “tuvo el mérito de demostrar la existencia de líderes informales que encarnaban las normas y expectativas del grupo, imponían control sobre el comportamiento de éste y ayudaban a los obreros a actuar como grupo social cohesionado e integrado” (p.89).

De esta manera el autor desarrollo tres teorías sobre liderazgo (p.91- 92).

1. Teorías de los rasgos de personalidad, donde define que el líder es la persona que posee ciertos rasgos específicos de personalidad que lo distinguen de las demás personas, es decir, las características de su personalidad le permite influir en el comportamiento de los demás. (...) de esta manera cada autor especifica algunos rasgos de personalidad que son características de un líder, son los siguientes: Rasgos Físico: energía, aspectos personal, estatura y peso. Rasgo Intelectual: Capacidad de adaptar, agresividad, entusiasmo y confianza en si mismo. Rasgo Sociales: Cooperación, habilidades interpersonales y habilidad administrativa. Rasgos relacionados con el trabajador: impulso por la realización, persistencia e iniciativa.
2. Teorías de estilos de liderazgo, donde define el comportamiento del líder frente a los subordinados. Mientras que el enfoque de los rasgos se refiere a lo que constituye a un líder, el de estilos de liderazgo se refiere a lo que se hace, a su manera de comportarse cuando ejerce su liderazgo.

A continuación mostraremos las características de esos estilos de liderazgo: Liderazgo Autocrático: el líder centraliza las decisiones e impone sus órdenes al grupo. Liderazgo Liberal: el líder delega todas las decisiones en el grupo, dejás las cosas enteramente a su voluntad y no ejerce control alguno. Liderazgo democrático: el líder conduce y orienta el grupo, y también incentiva la participación democrática de las personas.

3. Teorías situacionales del Liderazgo, donde define que las teorías situacionales son más atractivas para el administrador porque aumentan las opciones y sus posibilidades de cambiar la situación para adecuarla a un estilo de liderazgo o de cambiar el estilo de liderazgo y adecuarlo a un situación.

1.3.1.2 Definición del liderazgo Transaccional

El líder transaccional hace como referencia un tipo de liderazgo empresarial que consiste en el intercambio, donde el trabajador ofrece sus servicios y como consecuencia de ese esfuerzo recibe un salario y otros beneficios por parte del empleador, de esta manera el líder facilita a sus trabajadores los recursos necesarios para que consigan los objetivos del líder. En definitiva, es un sistema de pago por esfuerzo en el que las dos partes salen ganando.

Para Robbins y Judge (2013) define al líder transaccional como “aquellos que guían o motivan a sus seguidores en búsqueda de metas establecidas al aclarar los requisitos del rol y de la tarea” (p.382).

Por otro lado Fischman (2009) define al líder transaccional como “el encargado de trabajar en cumplimiento de objetivos, es decir busca en cierta forma cumplir con los objetivos personal con mayor fuerza que los objetivos establecidos por las personas que trabajan con ella, mejor dicho primero está el después de las necesidades laborales de los demás, si hay una relación con el personal, pero porque se necesita de ellos para cumplimiento de metas. El líder asume un rol más activo y promueve la motivación de su personal A través de recompensas; condicionadas a cumplir las metas del personal y la consiguiente mayor productividad del líder”. Se realiza un intercambio por beneficio personal.

1.3.1.3 Características del Liderazgo transaccional

Para Robbins y Judge (2013) clasifica en cuatro características al líder transaccional:

1. Recompensa contingente: Consiste en el intercambio de recompensa por esfuerzo, promete recompensa por un buen desempeño, reconoce los logros, es un acuerdo entre Empleador - Trabajador.

2. Administración por excepción (activa): Observa y busca desviaciones de las reglas y estándares, emprende acciones correctivas, previene cualquier error de los estándares y de las reglas.
3. Administración por excepción (pasiva): Interviene solo si los estándares, no cumplen, toma medidas correctivas al final del proceso.
4. Laissez – faire: Renuncia a sus responsabilidades, evita tomar decisiones. (p.382).

Por lo expuesto se entiende que las mayorías de las organizaciones pueden manejar este tipo de liderazgo transaccional, ya que tiene como base el intercambio de intereses.

Un Interés que beneficia al trabajador y al empleador, el trabajador ofrece sus servicios por ende el obtiene un salario u otros beneficios de acuerdo ley, pero esto no quiere decir que sea algo negativo, es un tipo de liderazgo que se practica constantemente y se hace más práctico para ambas partes.

Pedraja, Rodríguez y Rodríguez (2006).”Los factores principales que configuran el liderazgo transaccional relacionan con el sueño de una recompensa contingente a los resultados” (p. 577).

Por ende se clasifico tres dimensiones que se caracterizan con el líder transaccional.

1.3.2 Desempeño Laboral.

1.3.2.1 Teoría de la conducta de la administración

Para Chiavenato (2014), define

En la teoría de la conducta de la administración cuyo representante es Herbert Alexander Simón y en el campo de la motivación Humana es Abraham Maslow.

“Maslow nos dice que para poder describir la conducta de los individuos es preciso estudiar la motivación humana, que representa uno de los temas centrales de la teoría conductista de la administración y un campo que recibió un volumen enorme de aportaciones. Los autores conductistas observaron que los administradores deben saber cuáles son las necesidades de las personas para así comprender mejor la conducta humana y deben utilizar la motivación

como arma para mejorar la calidad de vida dentro de las organizaciones” (p.240).

Por lo expuesto Maslosw nos dice que las necesidades del ser humano siempre es importante saber comprenderlo porque de esta manera conoceremos su conducta y saber qué tipo de motivación podemos desarrollar para lograr un buen desempeño laboral.

1.3.2.2 Definición del desempeño laboral.

Para, Chiavenato (2000), Define “al desempeño laboral como el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia individual para lograr objetivos claros” (p.359).

Para Chiavenato (2002), expone que “el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organizacion, funcionando el individuo con una gran labor y satisfaccion laboral” (p.236).

Por lo expuesto queda claro que el desempeño laboral se mide en base a la eficacia de los trabajadores, que es la capacidad de una persona para producir, elaborar y generar trabajo en un tiempo determinado con mejor calidad y menor esfuerzo, disminuyendo los gastos innecesarios para la organización.

Para Robbins (2004), plantea “la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. (...). También expone que el desempeño global es mejor cuando se fija metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles” (564).

Queda claro que la fijación de metas es una medida clave para verificar el desempeño laboral por parte del trabajador, de esta forma veremos si el trabajador está produciendo de acuerdo a las actividades establecidas.

1.3.2.3 Elementos del desempeño laboral

Para, Chiavenato (2000) expone que “el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados” (p. 367). Los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización. Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Por lo expuesto el autor reflejo los factores más precisos para desarrollar un buen desempeño laboral en la organización quedando convencidos que este desarrollan por dos características importantes Motivación y Eficiencia.

1.4 Formulación de Problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017?

1.4.2 Problema específico

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre la Recompensa Contingente y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre la Administración por Excepción (Activa) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre la Administración por Excepción (Pasiva) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017?

1.5 Justificación del Estudio

Este trabajo de investigación deriva de la importancia del estilo de liderazgo que emplean aquellas personas que guían diversos grupos de organizaciones

a nivel Mundial, y también que tanto afecta el estilo de liderazgo en el desempeño laboral.

Como justificación social este trabajo de investigación tiene en primera instancia la aprobación del jurado para obtener mi título profesional en administración, en segunda instancia con los resultados obtenidos hallaremos la solución al problema para el bienestar del líder y los trabajadores de la empresa.

Como justificación práctica, este trabajo de investigación tiene como objetivo resolver el problema que se plantea en la investigación, para saber cómo es la relación entre el líder y sus trabajadores.

Como justificación legal, a nivel nacional la SUNEDU (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria) nos exige como manera legal y formal la presentación de un Trabajo de investigación (TESIS) para obtener nuestro Título profesional, y de manera interna la universidad Cesar Vallejo nos obliga a culminar los cursos establecidos que están dentro de la malla curricular para obtener como producto final un Trabajo de investigación.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación entre el Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

1.6.2 Hipótesis específico

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la Recompensa contingente y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la Administración por Excepción (Activa) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la Administración por Excepción (Pasiva) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

1.7.2 Objetivo específico

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre Recompensa por contingente y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la Administración por Excepción (Activa) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la Administración por Excepción (Pasiva) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1 Método, Diseño, tipo, nivel de la investigación.

La presente investigación muestra un enfoque cuantitativo, porque se usa la recolección de datos para probar las hipótesis en base a medición numérica y análisis estadísticos.

2.1.1 Método

La presente investigación realiza un método Hipotético deductivo porque nos permite probar la verdad o falsedad de las hipótesis que no se pueden demostrar directamente, además busca refutar o aceptar tales hipótesis deduciendo de ellas, conclusiones que se deben confrontar con los hechos.

2.1.2 Diseño

La presente Investigación, se ubicó en el diseño No Experimental – corte Transversal, es decir se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, a la vez es de corte trasversal porque recolecta los datos en un solo momento.

2.1.3. Tipo.

La presente investigación es de tipo Aplicada, porque se centran en la solución de los problemas con la finalidad de generar bienestar al trabajador.

2.1.4 Nivel de Investigación.

La presente Investigación muestra, un alcance Descriptiva – Correlacional, es descriptivo porque especifica las características del objeto de estudio de este proyecto como los perfiles de las personas y grupos de trabajo que se requieren analizar.

A la vez es correlacional porque estudia la relación con las dos variables mencionadas que es V_x liderazgo transaccional y V_y desempeño laboral.

Donde:

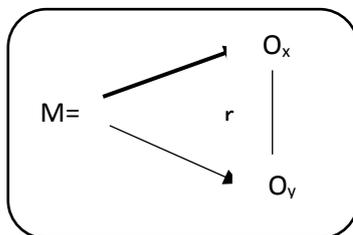
M= Muestras

O_x = Observación de la variable: Liderazgo Transaccional

O_y = Observación de la variable: Desempeño Laboral.

r = Relación entre las dos variables.

Figura 1



2.2 Variables y definición operacional

Variable 1: Liderazgo transaccional

Variable 2: Desempeño laboral

2.2.1 Definición conceptual

2.2.1.1 Variable 1: Liderazgo transaccional

Se define al líder transaccional como “aquellos que guían o motivan a sus seguidores en búsqueda de metas establecidas al aclarar los requisitos del rol y de la tarea”. Este mismo autor caracteriza al líder transaccional en 4 etapas.

2.2.1.2 Dimensiones de la variable 1

a) Recompensa contingente

Se define como el intercambio de recompensa por esfuerzo, esta dimensión ha sido definida para motivar eficazmente a otros o lograr mayores niveles de desarrollo y rendimiento.

Sus Indicadores son:

1.- Grado de negociación con el personal, se define como el grado de interés por parte del trabajador al recibir algo a cambio por su desempeño laboral.

2.- Nivel de satisfacción, se define como un sistema emocional que siente el trabajador cuando está de acuerdo con su ambiente de trabajo.

3.- Nivel de motivación del personal, se define como el rango de alcance que siente el trabajador cuando recibe una buena remuneración y está en un adecuado ambiente laboral.

b) Administración por excepción (activa)

Se define como la manera de observar y buscar desviaciones de las reglas y estándares, es una transacción correctiva y tiende a ser más ineficaz que la recompensa contingente. En este caso el líder especifica las normas para su cumplimiento, castigando por estar fuera del cumplimiento de dichas normas.

Sus Indicadores son:

1.- Grado de detención de las desviaciones de las reglas, se define como el grado de influencia por parte del empleador al resguardar las reglas que el delega a sus trabajadores.

2.- Nivel de control del líder, se define como los medios que busca el empleador para controlar de manera personal el grado de desempeño de los trabajadores al comienzo de los procesos.

3.- Grado de interés del líder, se define como el grado de importancia y responsabilidad del empleador en la organización.

c) Administración por excepción (pasiva)

Se define como la Intervención del líder solo si los estándares, no cumplen. Por otro lado implica esperar pasivamente las desviaciones o errores que se produzcan y tomar medidas correctivas correspondientes, quiere decir que el líder toma medida correctiva al final del proceso.

Sus Indicadores son.

1.- Grado de detención divergencias, se define como el grado de detención de los problemas cuando estos ya hayan sucedidos.

2.- Grado de Medidas correctivas, se define como el grado de corrección del empleador para solucionar el problema.

3.- Nivel de controles, se define como las medidas que toma el líder al final de los procesos.

2.2.1.3 Variable 2: Desempeño laboral

Para, Chiavenato (2000), Define “al desempeño laboral como el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia individual para lograr objetivos claros” (p.359).

2.2.1.4 Dimensiones de la variable 2

a) Factores Actitudinales

Estos factores están constituidos por disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización. Que son parte del comportamiento humano.

Sus Indicadores son:

- 1.- Nivel de iniciativa**, se define como el control del entusiasmo que tiene el colaborador en su centro de trabajo.
- 2.- Grado de responsabilidad**, se define como el grado de cumplir eficientemente las actividades programadas dentro de tu área de trabajo.
- 3.- Nivel de interés**, se define como el interés que tiene el personal por aprender a desarrollarse.

b) Factores Operacionales

Estos factores están constituidos por conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. Que son parte de su rendimiento laboral y capacidad para hacer las cosas.

Sus Indicadores son:

- 1.- Nivel de conocimiento del trabajo**, se define como es la capacidad intelectual que tiene el área de trabajo.
- 2.- Nivel de calidad de trabajo**, se define como la elaboración de un producto o servicio del cual cuenta con las indicaciones de calidad.
- 3.- Nivel del trabajo en equipo**, se define como el grado de compañerismo que existe en el ambiente laboral de una empresa.

2.2.2 Definición Operacional

Tabla 1

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ÍTEMS | | INSTRUMENTO | ESCALADE MEDICIÓN |
|------------------------------------|--|---|----------|-------------|------------------------------|-------------------|
| | | | POSICION | Nº DE ÍTEMS | | |
| Variable 1. Líder transaccional | I. Recompensa contingente: | 1.1 Grado de Negociación con el personal. | 1 -2 | 2 | CUESTIONARIO TIPO: LIKERT | ORDINAL – RAZON |
| | | 1.2 Nivel de la Satisfacción | 3-4 | 2 | | |
| | | 1.3 Nivel de motivación del personal. | 5-6 | 2 | | |
| | II. Administración por excepción (activa). | 2.1 Grado de detención de las Desviaciones de las reglas. | 7-8 | 2 | | |
| | | 2.2 Nivel de control del líder. | 9-10 | 2 | | |
| | | 2.3 Grado de Interés del líder | 11-12 | 2 | | |
| | III. Administración por excepción (pasiva) | 3.1 Grado de detención divergencias. | 13-14 | 2 | | |
| | | 3.2 Grado de Medidas correctivas | 15 | 1 | | |
| | | 3.3 Nivel de controles | 16 | 1 | | |
| Variable 2. Desempeño laboral | IV. Factores actitudinales | 1.1 Nivel de Iniciativa | 17 | 1 | CUESTIONARIO TIPO: LIKERT | |
| | | 1.2 Grado de Responsabilidad | 18 | 1 | | |
| | | 1.3 Nivel de Interés | 19 | 1 | | |
| | V. Factores operativos | 2.1 Nivel de Conocimiento del trabajo | 20 | 1 | | |
| | | 2.2 Nivel de Calidad de trabajo | 21 | 1 | | |
| | | 2.3 Nivel del Trabajo en equipo | 22 | 1 | | |
| Fuente: Elaboración propia | | | | 22 | | |

2.3 Población y muestra.

2.3.1 Población

La empresa Conservas Ricofres de Chancay cuenta actualmente con 50 colaboradores, que será nuestra población Objetivo durante el desarrollo del trabajo de investigación.

2.3.2 Muestra

De la población existente se tomó una muestra utilizando la técnica del Muestreo aleatorio simple, determinando el tamaño de la muestra como una población finita, utilizando la siguiente formula estadística.

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N-1)) + k^2 * p * q}$$

Donde:

N: Tamaño de la población

k: Nivel de confianza

e: Error de la muestra

p: proporción de Individuos que poseen las características características del Estudio

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica

$$n = \frac{(1,96)^2 * (0,5) * (0,5) * 50}{(0,05^2 * (50-1)) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5} = 44$$

Donde:

N: 50

k: 1,96

e: 0.05 (5%)

n= 44

p: 0,5

q: 0,5

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Técnicas

Para este trabajo de investigación escogí la técnica de la “encuesta”, ya que ha demostrado ser eficaz en diversos campos de investigación y es una técnica directa donde los individuos explican su comportamiento.

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

El instrumento es un Cuestionario Escala de Likert que corresponde a la técnica de la encuesta, este trabajo de investigación se deriva de los Indicadores de la variable del mismo que consta de 22 preguntas de las cuales nacen de la selección de 5 dimensiones, así cada pregunta cuenta con 5 alternativas.

Para ello la elección de los participantes debe ser espontánea, por lo mismo la prueba es individual y sin restricción de tiempo.

Tabla 2

| Variables | Técnicas | Instrumentos |
|--------------------------------|-----------------|---------------------|
| Liderazgo transaccional | Encuesta | Cuestionario |
| | | Escala de Likert |
| Desempeño Laboral | Encuesta | Cuestionario |
| | | Escala de Likert |

2.5 Validez y confiabilidad de los instrumentos.

2.5.1 Validez

El Instrumento fue validado mediante la validez de contenido a través del juicio de expertos, con un resultado Aplicable

Tabla 3

| <i>Resultados de la validación de instrumentos</i> |
|--|
| VALIDADOR |
| Dr. Costilla Castillo, Pedro |
| Dr. Narciso Fernández, Saucedo |
| Dr. Alama Sono, Ester |

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos.

Según los resultados de la validación por juicio de expertos, la puntuación Porcentual promedio es de 87%, la misma que se halla en el rubro “Bueno”, lo que significa que el instrumento de investigación para la variable: Liderazgo Transaccional y Desempeño Laboral fue válido para medir dichas variables.

2.5.2 Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad para el instrumento que mide el Liderazgo Transaccional y Desempeño Laboral, se realizó desarrollando un trabajo piloto con una muestra semejante a la muestra real de la cual se tomó a 30 colaboradores que fueron escogidos de la población de la empresa Servicio Camión Grúa y Montacargas Chancay E.I.R.L, así mismos los datos fueron procesados con el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad.

Para Isabel Amemiya (2012), manifiesta que “una prueba piloto es someter una prueba diferente a la investigación, de la cual debe ser las más homogénea y parecidas posibles a los individuos de la muestra, debe estar conformado entre 20 a 30 personas”.

Tabla 4 Alfa de Cronbach para el cuestionario

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|-----------------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 30 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

Fuente: IBM SPSS

Tabla 5

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,789 | 22 |

Fuente: Resultados de prueba Piloto.

Tabla 6

Rangos y Magnitudes para medir la confiabilidad

| Rangos | magnitud |
|-------------|-------------------------|
| 0.01 a 0.20 | Confiabilidad nula |
| 0.21 a 0.40 | Confiabilidad baja |
| 0.41 a 0.60 | Confiable |
| 0.61 a 0.80 | Muy confiable |
| 0.81 a 1.00 | Excelente confiabilidad |

Interpretación: De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es 0,789 y según la tabla categórica para medir la confiabilidad, se determinó que el instrumento tiene una fiabilidad Muy confiable para el instrumento que mide las variables que son: El Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres de Chancay.

2.6 Métodos de análisis de datos

La información obtenida a través de la aplicación de los instrumentos, se procesará en el Software Estadístico SPSS v. 20, el mismo que almacenará los

datos para luego proceder a realizar los cálculos y proporcionar la información relevante para el estudio de investigación.

Para el análisis de los datos se realizará un análisis descriptivo, donde se ejecutará la síntesis e interpretación, posteriormente, los resultados se presentaran en tablas y gráficas de barras, las cuales se elaborarán para cada dimensión; dichas gráficas mostrarán el resultado general de los datos obtenidos de la unidad de análisis.

2.7. Aspectos éticos.

En el presente trabajo de investigación se elaborará cumpliendo principios éticos mediante el cual el investigador asume el compromiso de respetar la veracidad de los resultados, la confidencialidad de los datos suministrados, a respetar la propiedad intelectual, así como respetar la autonomía y anonimato de los encuestados, en la cual no se consignará información que permita conocer la identidad de los participantes en la investigación.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3. RESULTADOS

5.1 ANALISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS ESTADISTICOS.

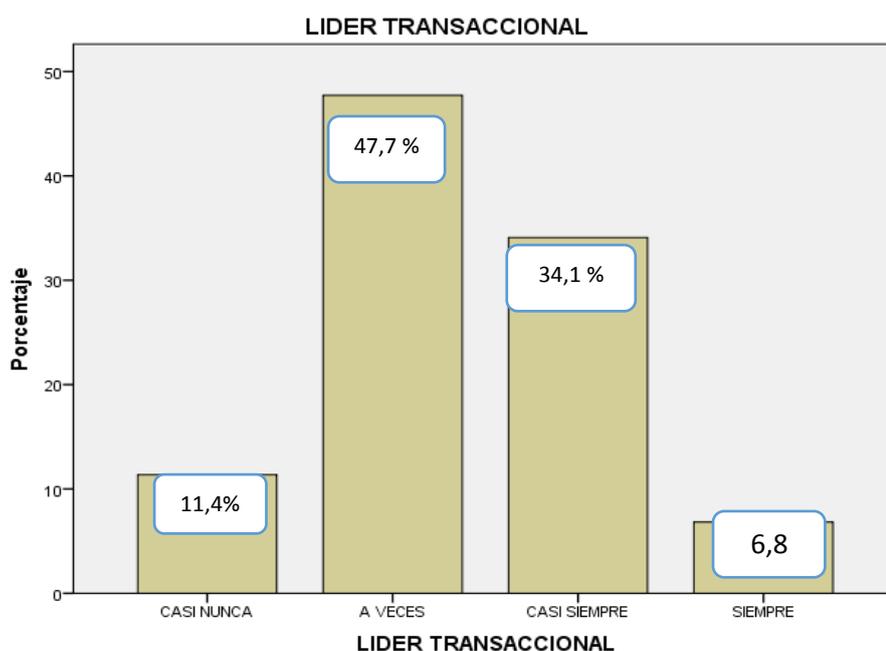
Variable 1

Tabla 7

| VARIABLE 1: LIDER TRANSACCIONAL | | | | | |
|---------------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | CASI NUNCA | 5 | 11,4 | 11,4 | 11,4 |
| | A VECES | 21 | 47,7 | 47,7 | 59,1 |
| | CASI SIEMPRE | 15 | 34,1 | 34,1 | 93,2 |
| | SIEMPRE | 3 | 6,8 | 6,8 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia obteniendo los datos de la encuesta.

Figura 2



Interpretación: De la tabla 7 y la figura 2 podemos observar que el 47,7% manifiesta que a veces nos encontramos con la presencia de un líder transaccional, el 34,1% manifiesta que casi siempre nos encontramos con la presencia de un líder transaccional, el 11,4% manifiesta que casi nunca nos encontramos con la presencia de un líder transaccional y el 6,8% manifiesta que siempre nos encontramos con la presencia de un líder transaccional.

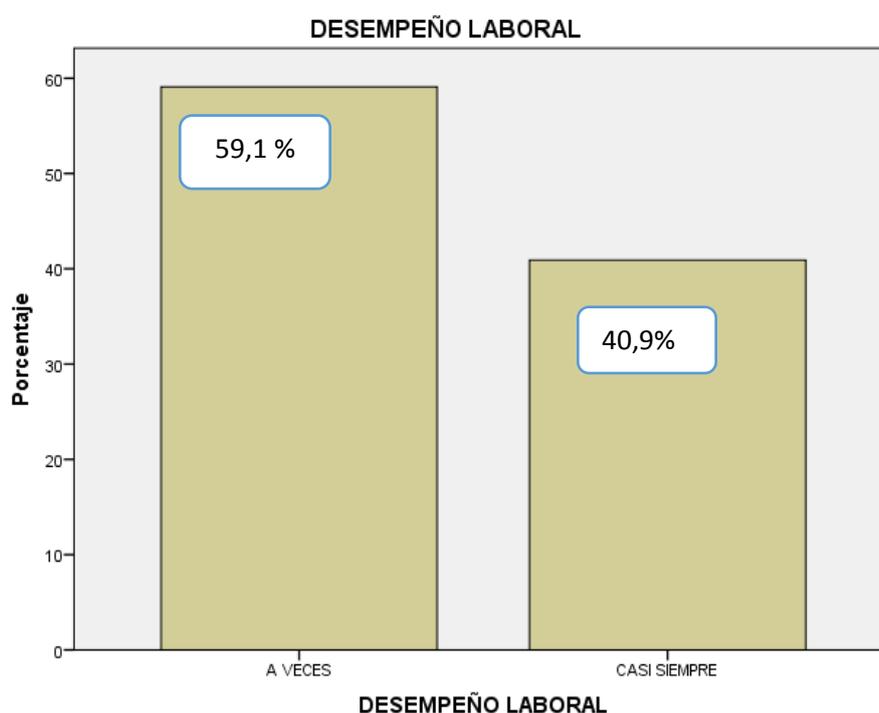
Variable 2

Tabla 8

| VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL | | | | | |
|-------------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | A VECES | 26 | 59,1 | 59,1 | 59,1 |
| | CASI SIEMPRE | 18 | 40,9 | 40,9 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia obteniendo los datos de la encuesta.

Figura 3



Interpretación: De la tabla 8 y la figura 3 observamos que el 59,1% que representa a 26 encuestados manifiesta que a veces demuestran un buen desempeño laboral en su área trabajo y el 40,9% que representa a 18 encuestados manifiestan que casi siempre demuestran un buen desempeño laboral en su área trabajo.

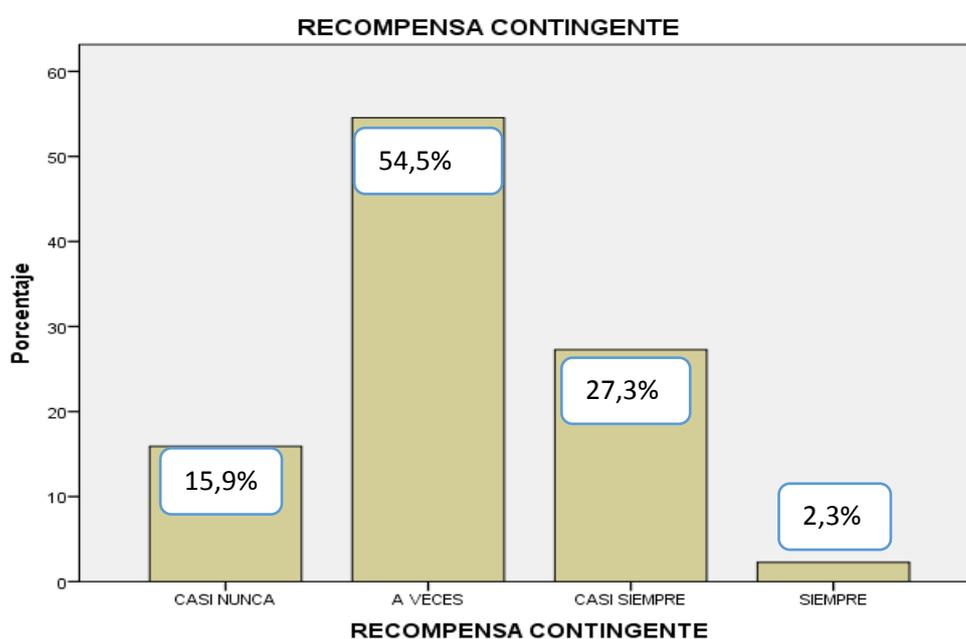
Dimensión 1

Tabla 9

| DIMENSION 1: RECOMPENSA CONTINGENTE | | | | | |
|-------------------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | CASI NUNCA | 7 | 15,9 | 15,9 | 15,9 |
| | A VECES | 24 | 54,5 | 54,5 | 70,5 |
| | CASI SIEMPRE | 12 | 27,3 | 27,3 | 97,7 |
| | SIEMPRE | 1 | 2,3 | 2,3 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia obteniendo los datos de la encuesta.

Figura 4



Interpretación: De la tabla 9 y la figura 4 observamos que de los 44 encuestados el 54,5% manifiesta que a veces es necesario que el líder ofrezca recompensa contingente, el 27,3% manifiesta que casi siempre es necesario que el líder ofrezca recompensa contingente, el 15,9% manifiesta que casi nunca es necesario que el líder ofrezca recompensa contingente y el 2,3% manifiesta que siempre es necesario que el líder ofrezca recompensa contingente.

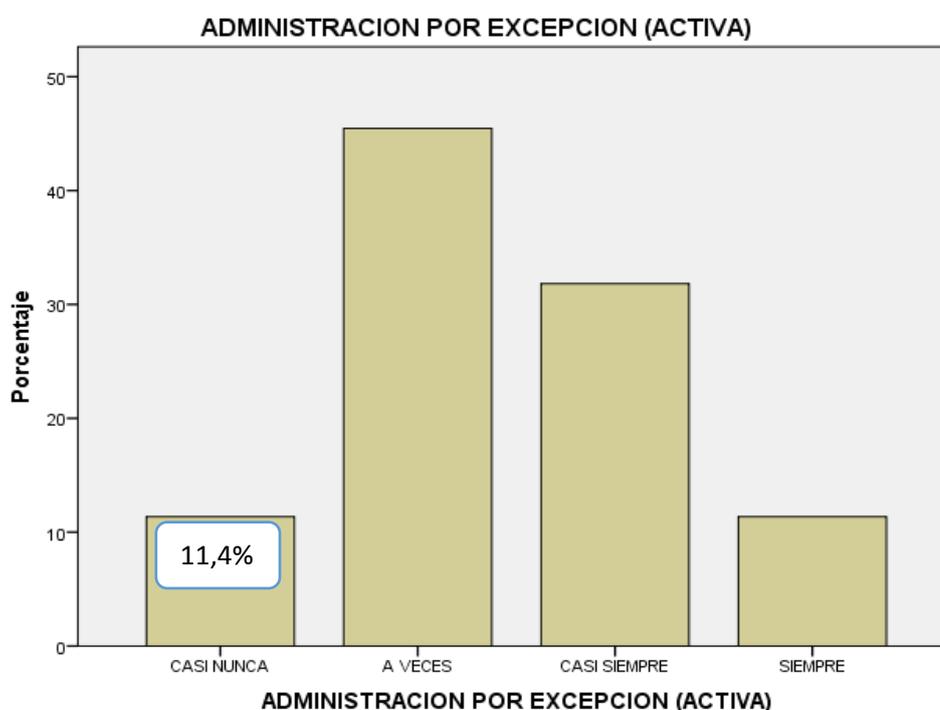
Dimensión 2

Tabla 10

| DIMENSION 2: ADMINISTRACION POR EXCEPCION ACTIVA | | | | | |
|--|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | CASI NUNCA | 5 | 11,4 | 11,4 | 11,4 |
| | A VECES | 20 | 45,5 | 45,5 | 56,8 |
| | CASI SIEMPRE | 14 | 31,8 | 31,8 | 88,6 |
| | SIEMPRE | 5 | 11,4 | 11,4 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia obteniendo los datos de la encuesta.

Figura 5



Interpretación: De la tabla 10 y la figura 5 observamos y que de los 44 encuestados el 45,5% manifiesta que a veces se ejerce la administración por excepción (activa), el 31,8% manifiesta que casi siempre se ejerce la administración por excepción (activa), el 11,4% manifiesta que casi nunca se ejerce la administración por excepción (activa) y el 11,4% manifiesta que siempre se ejerce la administración por excepción (activa).

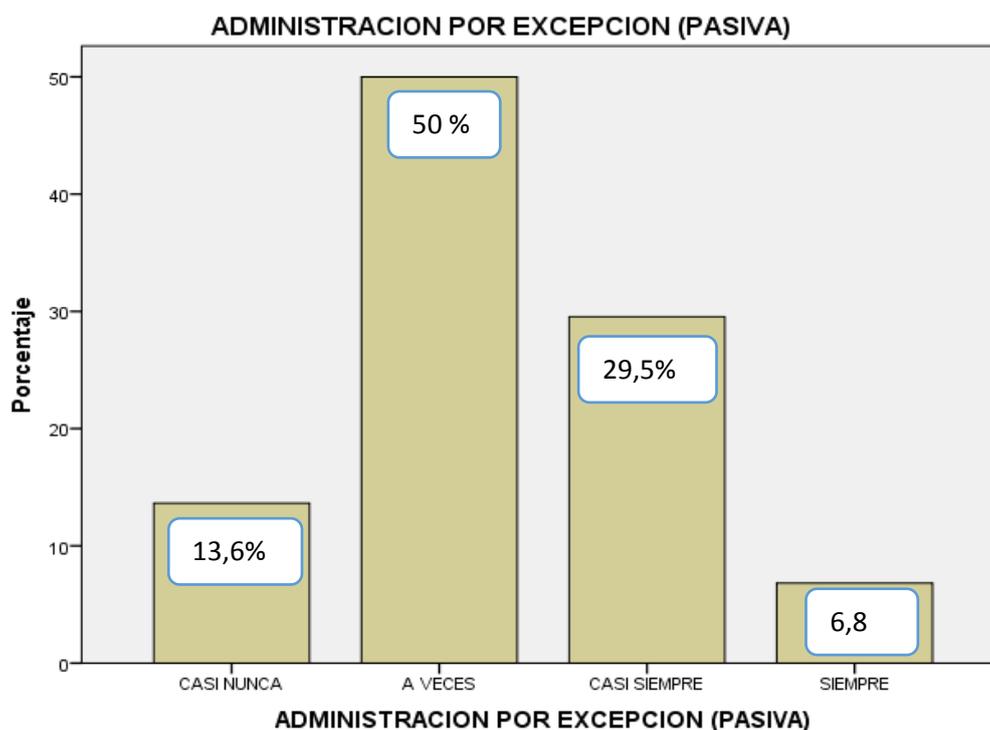
Dimensión 3

Tabla 11

| DIMENSION 3: ADMINISTRACION POR EXCEPCION PASIVA | | | | | |
|--|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | CASI NUNCA | 6 | 13,6 | 13,6 | 13,6 |
| | A VECES | 22 | 50,0 | 50,0 | 63,6 |
| | CASI SIEMPRE | 13 | 29,5 | 29,5 | 93,2 |
| | SIEMPRE | 3 | 6,8 | 6,8 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia obteniendo los datos de la encuesta

Figura 6



Interpretación: De la tabla 11 y la figura 6 observamos que de los 44 encuestados el 50% manifiesta que a veces se ejerce una Administración por excepción (pasiva), el 29,5% manifiesta que casi siempre se ejerce una Administración por excepción (pasiva), el 13,6% manifiesta que casi nunca se ejerce una Administración por excepción (pasiva), y el 6,8% manifiesta que siempre se ejerce una Administración por excepción (pasiva).

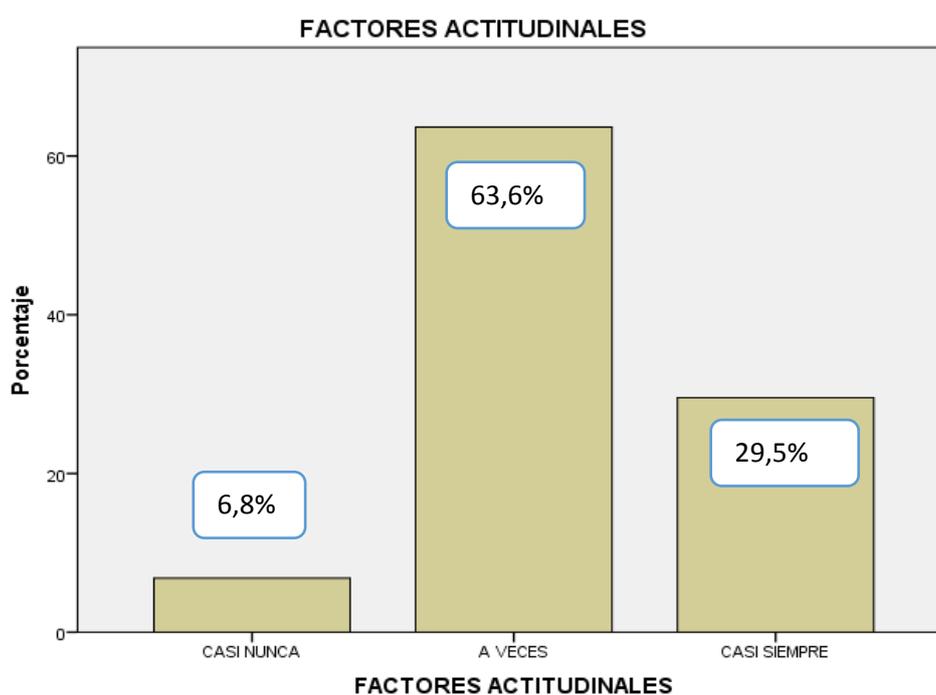
Dimensión 4

Tabla 12

| DIMENSION 4: FACTORES ACTITUDINALES | | | | | |
|-------------------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | CASI NUNCA | 3 | 6,8 | 6,8 | 6,8 |
| | A VECES | 28 | 63,6 | 63,6 | 70,5 |
| | CASI SIEMPRE | 13 | 29,5 | 29,5 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia obteniendo los datos de la encuesta.

Figura 7



Interpretación: De la tabla 12 y la figura 7 observamos que el 63% manifiesta que a veces demuestran buena actitud en el área de trabajo, el 29,5% manifiestan que casi siempre demuestran buena actitud en el área de trabajo y el 6,8% manifiesta que casi nunca demuestran buena actitud en el área de trabajo.

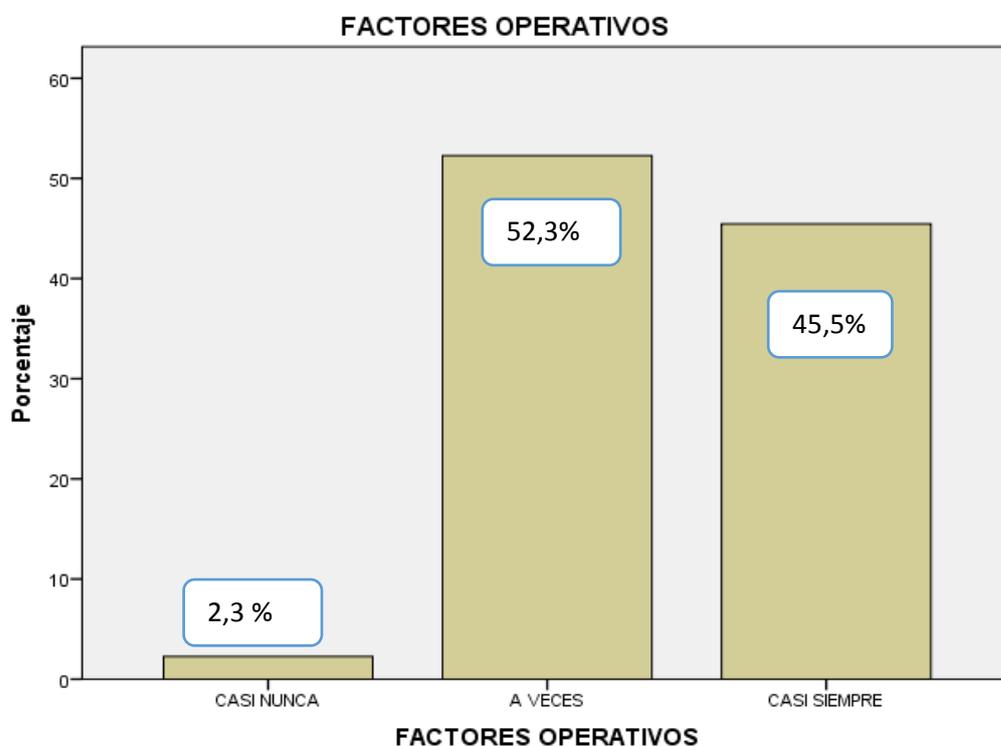
Dimensión 5

Tabla 13

| DIMENSION 5: FACTORES OPERATIVOS | | | | | |
|----------------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | CASI NUNCA | 1 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| | A VECES | 23 | 52,3 | 52,3 | 54,5 |
| | CASI SIEMPRE | 20 | 45,5 | 45,5 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente Elaboración propia obteniendo los datos de la encuesta.

Figura 8



Interpretación: De la tabla 13 y la figura 8 observamos que el 52,3% manifiestan que a veces demuestran una buena operatividad en el trabajo, el 45,5% manifiestan que casi siempre demuestran una buena operatividad en el trabajo y el 2,3% manifiestan que casi nunca demuestran una buena operatividad en el trabajo.

3.2 PRUEBAS DE HIPOTESIS

3.2.1 PRUEBA DE NORMALIDAD

a) Prueba de normalidad a la Hipótesis General

H₀: La distribución de la muestra es normal.

H_a: La distribución de la muestra no es normal.

b) La significancia representa el 5%=0,05

c) Regla de decisión

1.- Si la Sig E < Sig I entonces se rechaza la hipótesis nula.

2.- Si la Sig E > Sig I entonces se acepta la hipótesis nula.

Tabla 14

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|---------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| LIDER TRANSACCIONAL | ,270 | 44 | ,000 | ,857 | 44 | ,000 |
| DESEMPEÑO LABORAL | ,386 | 44 | ,000 | ,625 | 44 | ,000 |

Fuente: Elaboración propia obteniendo los datos de la encuesta.

Interpretación: De la tabla número 14 para la prueba de normalidad escogemos el estadístico de SAHPIRO WIK, porque nuestra muestra es menor a 50 personas, además observamos que la Sig.E 0,000 < Sig I. 0.05 donde la significancia de la encuesta es menor a la significancia de la investigación, por la tanto se deduce que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que da como respuesta que la distribución de la muestra no es normal.

3.2.2 TIPIFICACION DE LA INVESTIGACION COMO PARAMETRICA O NO PARAMETRICA.

a) Condiciones de una investigación paramétrica.

5. Las variables tienen que ser cuantitativas.

6. Distribución Normal

7. Igualdad de varianzas

b) Condiciones de una investigación no paramétrica

8. Cuando no se cumple por lo menos una condición de la investigación paramétrica.

3.2.3 PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL.

La investigación es no paramétrica por que no cumple una de las condiciones de una investigación paramétrica, ya que la distribución de la muestra no es normal, además para la investigación no paramétrica utilizaremos el estadístico de Spearman.

a) Hipótesis general

H_g: Existe relación entre el Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

H₀: No existe relación entre el Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

H_a: Si existe relación entre el Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

Tabla: 15

Correlaciones

| | | | LIDER TRANSACCIONAL | DESEMPEÑO LABORAL |
|--------------------|-------------|----------------------------|------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | LIDER | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,497** |
| | TRANSACCION | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| n | AL | N | 44 | 44 |
| | DESEMPEÑO | Coeficiente de correlación | ,497** | 1,000 |
| | LABORAL | Sig. (bilateral) | ,001. | |
| | | N | 44 | 44 |

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

Fuente: Elaboración propia obteniendo los datos de la encuesta.

Interpretación: De la tabla 15 observamos los resultados del análisis estadístico que dan a conocer la existencia de una relación $r=0,497$ entre las variables: Líder transaccional y desempeño laboral. De tal manera indica que la Correlación es moderada, por otro lado la significancia es $(0,001 < 0,05)$ donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que Existe relación entre el Líder transaccional y el desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, chancay.

Tabla: 16

CORRELACION DE PEARSON O SPEARMAN

| Valores | Interpretación |
|--------------------|--------------------------------|
| De - 0,91 a - 1 | Correlación muy alta |
| De - 0,71 a - 0,90 | Correlación alta |
| De - 0,41 a - 0,70 | Correlación moderada |
| De - 0,21 a - 0,40 | Correlación baja |
| De 0 a - 0,20 | Correlación prácticamente nula |
| De 0 a 0,20 | Correlación prácticamente nula |
| De 0,21 a 0,40 | Correlación baja |
| De 0,41 a 0,70 | Correlación moderada |
| De 0,71 a 0,90 | Correlación alta |
| De 0,91 a 1 | Correlación muy alta |

Fuente: Bisquerra y Rafael (2009)

b) Hipótesis específico

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación entre la Recompensa contingente y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

H₀: No existe relación entre la Recompensa contingente y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

H_a: Si existe relación entre la Recompensa contingente y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

Tabla 17

| | | Correlaciones | | |
|--------------------|-------------|-----------------------------|---------------------------|----------------------|
| | | | RECOMPENSA CONTINGENTE | DESEMPEÑO LABORAL |
| Rho de Spearman | RECOMPENSA | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,535** |
| | CONTINGENTE | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | | N | 44 | 44 |
| | DESEMPEÑO | Coefficiente de correlación | ,535** | 1,000 |
| | LABORAL | Sig. (bilateral) | ,000 . | |
| | | N | 44 | 44 |

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

Fuente: Elaboración propia obteniendo los datos de la encuesta.

Interpretación: De la tabla 17 observamos los resultados del análisis estadístico que dan a conocer la existencia de una relación $r=0,535$ entre Recompensa contingente y Desempeño laboral. De tal manera indica que la Correlación es moderada, por otro lado la significancia es $(0,000 < 0,05)$ donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación entre la Recompensa contingente y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe relación entre la Administración por Excepción (Activa) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

H₀: No existe relación entre la Administración por Excepción (Activa) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

H_a: Si existe relación entre la Administración por Excepción (Activa) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017

Tabla 18

| Correlaciones | | | | |
|-------------------------|--|----------------------------|---|----------------------|
| | | | ADMINISTRACION POR EXCEPCION (ACTIVA) | DESEMPEÑO LABORAL |
| Rho de Spearman n | ADMINISTRACION POR EXCEPCION (ACTIVA) | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,246 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,108 |
| | | N | 44 | 44 |
| | DESEMPEÑO LABORAL | Coeficiente de correlación | ,246 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,108. | |
| | | N | 44 | 44 |

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

Fuente: Elaboración propia obteniendo los datos de la encuesta.

Interpretación: De la tabla 18 observamos los resultados del análisis estadístico que dan a conocer la existencia de una relación $r=0,246$ entre Administración por excepción (Activa) y Desempeño laboral. De tal manera indica que la Correlación es Baja, por otro lado la significancia es $(0,108 > 0,05)$

donde se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo tanto no existe relación entre la Recompensa contingente y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe relación entre la Administración por Excepción (Pasiva) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

H₀: No existe relación entre la Administración por Excepción (Pasiva) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

H_a: Si existe relación entre la Administración por Excepción (Pasiva) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

Tabla 19

| | | Correlaciones | |
|----------|----------------|--|----------------------|
| | | ADMINISTRACION POR EXCEPCION (PASIVA) | DESEMPEÑO LABORAL |
| Rho de | ADMINISTRACION | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| Spearman | POR EXCEPCION | Sig. (bilateral) | ,022 |
| n | (PASIVA) | N | 44 |
| | DESEMPEÑO | Coefficiente de correlación | ,344* |
| | LABORAL | Sig. (bilateral) | ,022. |
| | | N | 44 |

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

Fuente: Elaboración propia obteniendo los datos de la encuesta.

Interpretación: De la tabla 19 observamos los resultados del análisis estadístico que dan a conocer la existencia de una relación $r=0,344$ entre Administración por excepción (Pasiva) y Desempeño laboral. De tal manera indica que la Correlación es Baja, por otro lado la significancia es $(0,022 > 0,05)$ donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto existe relación entre la Administración por Excepción (Pasiva) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Objetivo e hipótesis general.

En la presente investigación se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. Para lo cual se realizó un investigación de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, con un diseño no experimental de corte transversal, además es de tipo aplicada y su nivel de investigación muestra un alcance descriptivo – correlacional. Se hizo uso de un cuestionario para medir ambas variables a través de la técnica de la encuesta.

De acuerdo a su apreciación de los colaboradores en su gran mayoría hace mención de un 47,7% manifiesta que a veces nos encontramos con la presencia de un líder transaccional, mediante la prueba de hipótesis general se da a conocer la existencia de una relación $r=0,497$ entre las variables: Líder transaccional y desempeño laboral. De tal manera indica que la Correlación es moderada, por otro lado la significancia es $(0,001 < 0,05)$ donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que Existe relación entre el Líder transaccional y el desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, chancay. De lo cual se puede decir que una mejora del tipo de liderazgo transaccional aumentara el desempeño laboral de los colaboradores

Dichos resultados tienen coherencia con la tesis de Arias (2011). En su tesis sobre la Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la empresa Hidrostal S. A. Universidad San Martín de Porres en la ciudad de Lima - Perú. Tiene como resultados en la parte descriptiva que Existe un índice significativo de 40.1%, de colaboradores que nunca han sentido cólera, ira, enojo sin saber por qué. En la prueba de hipótesis general se demuestra que existe una correlación entre las variables; asimismo, se ha detectado que la variable de la inteligencia emocional que más influye en el desempeño de los trabajadores. La autora concluye que los trabajadores de las áreas críticas de la empresa, como fundición, poseen un nivel bajo de inteligencia emocional, a diferencia de las otras áreas que tienen un buen desempeño como

construcciones metálicas, cuyo nivel de inteligencia emocional es considerablemente mayor.

Según el autor Chiavenato (2000), para medir el desempeño laboral se debe considerar las siguientes dimensiones: factores actitudinales y factores operacionales. (p.367).

Para culminar se visualiza que en estos últimos meses el empleador está cumpliendo con sus obligaciones de pago de acuerdo a ley, sin embargo exige que se cumplan las políticas de la empresa en el cumplimiento de sus objetivos.

Objetivo e hipótesis Especifico N° 1

En la presente investigación se tuvo como objetivo específico N° 1 determinar la relación que existe entre Recompensa por contingente y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

De acuerdo a la apreciación de los colaboradores su gran mayoría hace mención que el 54,5% manifiesta que a veces es necesario que el líder ofrezca recompensa contingente, mediante la prueba de hipótesis específica dan a conocer la existencia de una relación $r=0,535$ entre Recompensa contingente y Desempeño laboral. De tal manera indica que la Correlación es moderada, por otro lado la significancia es $(0,000 < 0,05)$ donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que existe relación entre la Recompensa contingente y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. De lo cual se puede decir que una mejor recompensa motivaría al colaborar en mejorar su desempeño laboral para que sea más eficiente en lograr sus objetivos.

Estos resultados se asemejan a la investigación Sánchez (2010). En su tesis sobre el Desempeño laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I, se desarrolló en la ciudad de Huacho – Perú. Se concluye que el 97% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener responsabilidad en el desempeño de sus funciones en su práctica pedagógica y sólo el 3% refiere

que los docentes nunca muestran tener responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones en su desempeño.

Según el autor Chiavenato (2000), para medir el desempeño laboral se debe considerar las siguientes dimensiones: factores actitudinales y factores operacionales. (p.367).

Podemos observar con la conclusión de esta investigación que la remuneración de los trabajadores influye en su desempeño laboral, ya que es un factor de la motivación, donde se ve lo importante que es el trabajador dentro de la organización.

Objetivo e hipótesis Específico N° 2

En la presente investigación se tuvo como objetivo específico N° 2 Determinar la relación que existe entre la Administración por Excepción (Activa) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

De acuerdo a la apreciación de los colaboradores su gran mayoría hace mención que un 45,5% manifiesta que a veces se ejerce la administración por excepción (activa), mediante la prueba de hipótesis específica dan a conocer la existencia de una relación $r=0,246$ entre Administración por excepción (Activa) y Desempeño laboral. De tal manera indica que la Correlación es Baja, por otro lado la significancia es $(0,108 > 0,05)$ donde se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo tanto no existe relación entre la Recompensa contingente y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. De lo cual podemos determinar que el empleador no previene los problemas que pueden ocurrir dentro la organización.

Dichos resultados no tienen coherencia con la tesis de Quesada (2012). Sobre El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa UGEL N°04, provincia y departamento de Lima – Perú, año 2012”. Universidad Mayor de San Marcos. Donde manifiesta en su planteamiento de hipótesis específica la relación entre la dimensión dirección por Excepción activa y la variable es significativa al nivel 0.01 y, por lo tanto, existe correlación alguna. Estos resultados indican entonces que, en el caso de la muestra estudiada, existe una relación entre

dirección por excepción activa y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru”, es decir, la dirección por

Excepción activa influye o interfiere en el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru”.

Según el autor Robbins y Judge (2013) para medir el liderazgo Transaccional se debe tomar la siguiente clasificación: Recompensa Contingente, Administración por excepción (Activa), Administración por excepción (Pasiva) y Laissez – Faire, de la cual tomamos en cuenta la medición de la Administración por excepción (Activa) que son: Grado de detención de las Desviaciones de las reglas., Nivel de control del líder y Grado de Interés del líder. (p.382).

Podemos observar con los resultados de la investigación de Quesada (2012), que existe relación, donde manifiesta la dirección por Excepción activa influye en el comportamiento de la organizacional de las instituciones mencionadas, a comparación del resultados de la presente investigación donde no existe relación entre la administración por excepción activa y el desempeño laboral.

Objetivo e hipótesis Especifico N° 3

En la presente investigación se tuvo como objetivo específico N° 3 Determinar la relación que existe entre la Administración por Excepción (Pasiva) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017.

De acuerdo a la apreciación de los colaboradores su gran mayoría hace mención que un 50% manifiesta que a veces se ejerce una Administración por excepción (pasiva), mediante la prueba de hipótesis específica dan a conocer la existencia de una relación $r=0,344$ entre Administración por excepción (Pasiva) y Desempeño laboral. De tal manera indica que la Correlación es Baja, por otro lado la significancia es $(0,022 > 0,05)$ donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto existe relación entre la Administración por Excepción (Pasiva) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. De lo cual podemos determinar que el empleador delega responsabilidades para poder corregir o arreglar los problemas que ocurran en la organización.

Dichos resultados tienen coherencia con la tesis de Camarena (2013) sobre el Liderazgo del profesional de enfermería y su Influencia del desempeño laboral en los servicios de emergencia del Hospitales Públicos de Lima – Perú. Universidad Cayetano Heredia. Donde su objetivo es determinar el liderazgo del profesional de enfermería y su influencia en el desempeño laboral del personal de servicio de emergencia de los hospitales Públicos de Lima. También manifiesta la existencia de una relación entre sobre el Liderazgo del profesional de enfermería y su Influencia del desempeño laboral. En conclusión el Liderazgo que ejercen estas enfermeras en los hospitales es muy reconocido por el área administrativa en un 85%, ya que mueven un equipo de trabajo muy sólido, y en base al desempeño laboral son muy eficientes al atender a los pacientes en emergencia.

Según el autor Chiavenato (2000), para medir el desempeño laboral se debe considerar las siguientes dimensiones: factores actitudinales y factores operacionales. (p.367).

Para finalizar observamos que las conclusiones de los trabajos de investigación son coherente, ya que en la presente investigación manifiesta que existe relación y se concluye que el empleador delega responsabilidades a sus colaboradores, mientras que en la tesis de Camarena (2013) donde concluye que si hay relación entre sus variables y por ende el tipo de liderazgo que ejerce estas enfermeras son reconocidos por el área administrativo, y en base al desempeño laboral son muy eficientes.

CAPITULO V
CONCLUSION

4 CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los objetivos trazados luego de realizar el análisis, la evaluación de las variables de estudio y obtener los resultados con la discusión del caso se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera

Primera: Se concluye que se alcanzó el objetivo general que es determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. Con un resultado positivo de correlación moderada, esto significa que si existe este tipo de liderazgo dentro de la organización de la cual los trabajadores están en la obligación de aceptarlo por factores políticos de la empresa.

Segunda: Se concluye que se alcanzó el objetivo específico 1 que es determinar la relación que existe entre Recompensa por contingente y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. Con un resultado positivo de correlación moderada, esto significa que el colaborador recibe una recompensa muy aparte de su sueldo, por ejercer sus labores con eficaz dentro de la organización.

Tercera: Se concluye que no se alcanzó el objetivo específico 2, Por ende no existe relación entre la Administración por Excepción (Activa) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. Con un resultado positivo de correlación baja. Esto significa que el empleador no cumple sus funciones como prevenir y anticipar riesgos o accidentes que puedan ocurrir dentro de la organización.

Cuarta: Se concluye que se alcanzó el objetivo específico 3, Por ende existe la relación entre la Administración por Excepción (Pasiva) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. Con un resultado positivo de correlación baja. Esto significa que el empleador delega responsabilidades para poder corregir o arreglar los problemas que ocurran en la organización.

CAPITULO VI

RECOMENDACIONES

5 RECOMENDACIONES

Luego de haber concluido el presente estudio y realizado las observaciones se procede a plantear las siguientes recomendaciones:

Primera: Se recomienda a los empleados de la organización que sigan mejorando sus estrategias de liderazgo de costos, para que los colaboradores no tengan mayor dificultad en lograr sus objetivos propuestos por los empleadores y seguir cumpliendo con las políticas de la organización de ser una empresa con el producto de menor costo en el mercado.

Segundo: Se recomienda a los empleadores de la empresa Conservas Ricofres, que se siga ofreciendo recompensas a los trabajadores por algún trabajo extra, ya que este valor monetario hace que el trabajador sienta una motivación interna.

Tercera: Se recomienda al empleador que mejore los estándares de control de calidad, otorgando responsabilidades al personal capacitado para prevenir cualquier incidente o catástrofe dentro de la organización.

Cuarta: Se recomienda al empleador que, una vez elegida a su personal capacitado para prevenir los incidentes, es necesario que estas personas logren cumplir sus actividades dentro de la hora de trabajo, para poder obtener un producto de mejor calidad.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

BIBLIOGRAFÍA

- Amemiya, I.(2012). Instrumento prueba piloto de validación. Recuperado de https://adiecs.files.wordpress.com/2012/10/taller_diseno_validacion1.pdf
- Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*. Universidad Autónoma de Madrid..
Recu(Tesis Doctoral)perado de:
file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/ayoub_perez_jose_luis.pdf
- Arias, E. (2011). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Empresa Peruana*. Universidad San Martin de Porres. (Trabajo de Investigación).
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3era edición). Colombia: PEARSON.
- Bisquerra, R. (2009). Metodología de la investigación educativa (2ª ed.). Lima: La Muralla, S.A.
- Camarena, M. (2013). *Liderazgo del profesional de enfermería y su Influencia del desempeño laboral en los servicios de emergencia del Hospitales Públicos de Lima*. Universidad Cayetano Heredia. (Trabajo de investigación). Recuperado de:
https://www.academia.edu/7326192/UNIVERSIDAD_PERUANA_CAYETANO_HEREDIA.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración del Recurso Humano*. Quinta Edición. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw.

- Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de la Administración*. Octava Edición. México: Programas educativos S.A.
- Coello, V. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*. (Tesis de Grado).
- Fischman, D. (2009). *Liderazgo en práctica*. Recuperado de <http://liderazgodf.blogspot.pe/2009/05/liderazgo-segun-david-fischman.html>
- Galván, E. (2007). *Liderazgo y formación de líderes*. México: Revista Mexicana de Orientación Educativa.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México D.F: McGraw-Hill.
- IPE (2015). *Índice de Competitividad Regional*. Recuperado de: [Índice de Competitividad Regional \(INCORE\) 2015](#).
- Mendoza, I. (2005). *“Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo Transformacional y Transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional”*. Universidad Autónoma de Tlaxcala. (Tesis Doctoral).
- Murillo, W. (2010). *La Investigación Científica*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia, Instituto de Inmunología de Colombia.
- Ontoria, A. (2006). *Mapas conceptuales*. Tercera edición. Madrid: Narcea, S. A ediciones
- Opi, J. (2009, p.179). *Las claves del comportamiento humano*. España: Amat

[Pedraja, L., Rodríguez, E. y Rodríguez, J. \(2006\). *Liderazgo y decisiones estratégicas: una perspectiva integradora*. México: Revista Interciencia, \(p. 577\).](#)

Quesada, T. (2012). *En su tesis sobre El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N°04 , provincia y departamento de Lima, año 2012”*

Ramos, E. (2004). *Modelo de la contingencia y eficacia organizacional*. Una evaluación del impacto de programas del empleo. Tesis Doctoral. Universidad de Almería. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=NVgOAQAAQBAJ&pg=PA106&dq=contingencia&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjr5tKZp-rMAhXFJh4KHSdDBLQQ6AEIPzAH#v=onepage&q=contingencia&f=false>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. México: Prentice Hall.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta Edición. México: Pearson.

Sánchez, J. (2010). *Desempeño laboral de los Docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I.*(Tesis – Pos Grado).

Soto, R. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. (2ed). Perú: Diograf

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de Investigación científica* (2 ed.). Lima: San Marcos.

Anexo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LÍDER TRANSACCIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 | | | | | | | | |
| 1 | Existe un compromiso laboral entre Empleador – Trabajador | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Usted está de acuerdo que, su remuneración concuerda con el rendimiento laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Usted se siente satisfechos con la remuneración laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | El ambiente laboral cuenta con las herramientas necesarias para desarrollar un buen trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Por el bienestar de su salud, usted está de acuerdo con las campañas médicas que realiza la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Muy aparte de su remuneración, existieron otros factores de motivación para elevar su desempeño laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2 | | | | | | | | |
| 7 | El líder Previene cualquier error dentro de la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Los medios que utiliza para prevenir un problema son eficientes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Usa sanciones por incumplimiento de las metas durante el proceso, como medio de solución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Utiliza controles de supervisión como medio para prevenir un problema. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Al líder le interesa su grupo de trabajo con quien labora. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Considera que al líder le interesa lograr lo que él busca. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3 | | | | | | | | |
| 13 | El líder detecta los problemas después que este ya se haya dado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | El líder delega responsabilidades para que sus trabajadores lo resuelvan. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | El líder corrige los errores de manera eficiente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Los controles de supervisión de la producción que propone el líder son eficientes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: RODRIGO FERNANDEZ SAUCEDO DNI: 09041632

Especialidad del validador: MATEMÁTICA - ESTADÍSTICA

21 de Junio del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

| N° | DIMENSIONES / items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 17 | Usted es optimista en su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Usted es responsable en su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Le interesa el trato que demuestra la empresa ante el personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2 | | | | | | | |
| 20 | Usted cuenta con los conocimientos necesarios para ocupar el cargo. | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 21 | Usted cumple con sus obligaciones sin generar error alguno | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Existe la coordinación entre los trabajadores de la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: RAFAEL FERNANDEZ SAUCEDO DNI: 09046632

Especialidad del validador: MATEMÁTICA - ESTADÍSTICA

...el...de...del 20...6

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 | | | | | | | | |
| 17 | Usted es optimista en su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Usted es responsable en su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Le interesa el trato que demuestra la empresa ante el personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2 | | | | | | | | |
| 20 | Usted cuenta con los conocimientos necesarios para ocupar el cargo. | ✓ | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | Usted cumple con sus obligaciones sin generar error alguno | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Existe la coordinación entre los trabajadores de la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Esterfilia Alamo Sow DNI: 06770732

Especialidad del validador: Docente universitario - Investigador

10 de junio del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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.


Esterfilia Alamo S.
 Doctora en Educación
 Asesora en Investigación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Lidero Transaccional

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 | | | | | | | | |
| 1 | Existe un compromiso laboral entre Empleador – Trabajador | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Usted está de acuerdo que, su remuneración va acuerdo con el rendimiento laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Usted se siente satisfecho con la remuneración laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | El ambiente laboral cuenta con las herramientas necesarias para desarrollar un buen trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Por el bienestar de su salud, usted está de acuerdo con las campañas médicas que realiza la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Muy aparte de su remuneración, existieron otros factores de motivación para elevar su desempeño laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2 | | | | | | | | |
| 7 | El líder Previene cualquier error dentro de la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Los medios que utiliza para prevenir un problema son eficientes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Usa sanciones por incumplimiento de las metas durante el proceso, como medio de solución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Utiliza controles de supervisión como medio para prevenir un problema. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Al líder le interesa su grupo de trabajo con quien labora. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Considera que al líder le interesa lograr lo que él busca. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3 | | | | | | | | |
| 13 | El líder detecta los problemas después que este ya se haya dado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | El líder delega responsabilidades para que sus trabajadores lo resuelvan. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | El líder corrige los errores de manera eficiente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Los controles de supervisión de la producción que propone el líder son eficientes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: COSTILLO CASTILLO PEDRO DNI: 09925834

Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACION

01 de 06 del 2016


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Desempeño Laboral

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 | | | | | | | |
| 17 | Usted es optimista en su trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Usted suele ser responsable en el trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Le interesa el trato que demuestra la empresa ante el personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2 | | | | | | | |
| 20 | Usted cuenta con los conocimientos necesarios para ocupar el cargo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Usted cumple con sus obligaciones sin generar error alguno | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Existe la coordinación entre los trabajadores de la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSTILLA CASRILLO PEDRO DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACION

..... de 06 del 20..... 16

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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.

ANEXO 2

Matriz de consistencia de la relación entre El liderazgo transaccional y el desempeño laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay, 2017

| | PROBLEMA | HIPOTESIS | OBJETIVO | VARIABLE | DIMENCIONES | INDICADORES | ITEMS | METODOLOGIA |
|---------|---|---|---|-------------------------|---------------------------------------|--|-------|---|
| GENERAL | ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017? | Existe relación entre el Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. | Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transaccional y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. | Liderazgo transaccional | Recompensa contingente | Grado de Negociación con el personal. | 1,2 | TIPO: APLICADA |
| | | | | | | Nivel de la Satisfacción | 3,4 | DISEÑO: no experimental de corte transversal |
| | | | | | | Nivel de motivación del personal | 5,6 | POBLACION: 50 trabajadores de la empresa Conservas Ricofres |
| | | | | | Administración por excepción (activa) | Grado de detención de las Desviaciones de las reglas | 7,8 | MUESTRA: se tomó una muestra de 44 trabajadores |
| | | | | | | Nivel del control del líder | 9,10 | |
| | | | | | Administración por excepción (pasiva) | Grado de Interés del líder | 11,12 | TECNICA : Encuesta |
| | | | | | | Grado de detención divergencias | 13,14 | |
| | | | | | | Grado de Medidas correctivas | 15 | |
| | | | | | | Nivel de controles. | 16 | |

| | | | | | | | | | |
|---------------------|--|---|---|--------------------------|-------------------------------|---|--------------------------|---|----|
| ESPECIFICO 1 | ¿Cuál es la relación que existe entre la Recompensa por contingente y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017? | Existe relación entre la Recompensa por contingente y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. | Determinar la relación que existe entre Recompensa por contingente y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. | Desempeño laboral | Factores actitudinales | Nivel de Iniciativa | 17 | INSTRUMENTO: Cuestionario tipo likert | |
| | ESPECIFICO 2 | ¿Cuál es la relación que existe entre la Administración por Excepción (Activa) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017? | Existe relación entre la Administración por Excepción (Activa) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. | | | Determinar la relación que existe entre la Administración por Excepción (Activa) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. | Grado de Responsabilidad | | 18 |
| | | | | | | | Nivel de Interés | 19 | |
| ESPECIFICO 3 | ¿Cuál es la relación que existe entre la Administración por Excepción (Pasiva) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, de Chancay – 2017? | Existe relación entre la Administración por Excepción (Pasiva) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. | Determinar la relación que existe entre la Administración por Excepción (Pasiva) y el Desempeño Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay – 2017. | | Factores operacionales | Nivel de Conocimiento del trabajo | 20 | METODO DE ANALISIS: Hipotetico deductivo con el apoyo del SPSS 21 | |
| | | | | | | Nivel de Calidad de trabajo | 21 | | |
| | | | | | | Nivel del Trabajo en equipo. | 22 | | |

FUENTE: Elaboración Propia y basadas en el libro. Soto (2015, p.116).

ANEXO 3

| Questionario de las variables correlacional | | | | | | |
|---|--|------------|---|---|---|---|
| EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSERVAS RICOFRÉS, DE CHANCAY - 2017" | | | | | | |
| Señor Trabajador sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima marcando con (X) | | | | | | |
| Marque su respuesta, con 1 =NUNCA , 2 = CASI NUNCA 3 =A VECES , 4 = CASI SIEMPRE, 5 = SIEMPRE | | | | | | |
| N° | PREGUNTAS | RESPUESTAS | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Existe un compromiso laboral entre Empleador – Trabajador | | | | | |
| 2 | Mi remuneración concuerda con mi desempeño laboral. | | | | | |
| 3 | Me siento satisfecho con el horario de trabajo. | | | | | |
| 4 | El ambiente laboral cuenta con las herramientas necesarias para desarrollar un buen trabajo. | | | | | |
| 5 | Por el bienestar de mi salud estoy de acuerdo con las campañas médicas que realiza la empresa. | | | | | |
| 6 | Existieron otros factores de motivación que elevan mi desempeño laboral. | | | | | |
| 7 | Considero que, en mi ambiente laboral existen las herramientas necesarias para solucionar un problema. | | | | | |
| 8 | Los problemas que hubo en mi área se resolvieron con eficiencia. | | | | | |
| 9 | El líder aplica sanciones como medio correctivo para la mejora del desempeño laboral. | | | | | |
| 10 | Utilizo controles de supervisión como medio para prevenir un problema. | | | | | |
| 11 | El líder tiene interés por sus trabajadores. | | | | | |
| 12 | Al líder le interesa lograr sus objetivos. | | | | | |
| 13 | El líder detecta los problemas antes que estos sucedan. | | | | | |
| 14 | El líder delega responsabilidades a sus colaboradores. | | | | | |
| 15 | Considero que las indicaciones de trabajo que me delega el líder son correctos. | | | | | |
| 16 | Los controles de supervisión de la producción que propone el líder son eficientes. | | | | | |
| 17 | Soy optimista en mi trabajo. | | | | | |
| 18 | Yo contribuyo con las metas de la empresa. | | | | | |
| 19 | A los directivos de la empresa le interesa el estado socioeconómico de los trabajadores. | | | | | |
| 20 | Cuento con los conocimientos necesarios para dirigir el área de trabajo. | | | | | |
| 21 | Cumplo con mis obligaciones a fin de cumplir los objetivos propuestos. | | | | | |
| 22 | Cumplo con coordinar, organizar y comunicar a mis compañeros sobre los procesos laborales. | | | | | |

Anexo 4

BASE DE DATOS

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 |
| 6 | 5 | 1 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 10 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 23 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 26 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |

Yo, Dr. *Días Saucedo, Severino Antonio*, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada

“EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSERVAS RICOFRÉS, CHANCA Y - 2017”

Del estudiante Guanilo Pizarro, Williams Dennis, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **8%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 11 de Julio del 2018




.....
Dr. *Días Saucedo, Severino Antonio*
DNI: *07162975*

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable de SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|

Originality GradeMark PeerMark

"El Liderazgo Transaccional y su relacion con el desempeño laboral en la empresa"

FOR WILLIAMS DEIVIS GUANILLO PIZARRO



8% SIMILAR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

"El Liderazgo Transaccional y su relacion con el Desempeno Laboral en la empresa Conservas Ricofres, Chancay - 2017"

4 TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Autor
 GUANILLO PIZARRO, Williams Deivis
 Asesor
 DR DIAZ SAUCEDO, Severino Antonio
 LINEA DE INVESTIGACION
 GESTION DEL TALENTO HUMANO

LIMA PERU
 AÑO 2017



| Resumen de Coincidencias | | 8% |
|--------------------------|---|-----|
| 1 | Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante | 3% |
| 2 | www.repositorioacad... fuente de Internet | 1% |
| 3 | cd.dgb.uanl.mx fuente de Internet | 1% |
| 4 | repositorio.ucv.edu.pe fuente de Internet | 1% |
| 5 | ri.uaq.mx fuente de Internet | <1% |
| 6 | dspace.utpl.edu.ec fuente de Internet | <1% |
| 7 | es.slideshare.net fuente de Internet | <1% |
| 8 | documents.mx fuente de Internet | <1% |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“EL LIDERAZGO TRANSACCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CONSERVAS
RICOFRÉS, CHANCAY - 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

GUANILO PIZARRO, WILLIAMS DENNIS

ASESOR

Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

AÑO 2017



