



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Influencia del Liderazgo en el mejoramiento del Desempeño Laboral en las mecánicas automotrices de Mayorazgo del distrito de Ate-2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

Autor:

CONTRERAS CHAVEZ IAN KEVIN

Asesor:

Dr. Alfonso Zavaleta Martínez Vargas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento Humano

LIMA - PERÚ

2017

Página del Jurado

Presidente
LEON ESPINOZA, Lessner

Secretario
DIAZ SAUCEDO, Antonio

Vocal
ZVALETA MARTINEZ VARGAS, Alfonso

Dedico este trabajo a mi familia que estuvo apoyándome moralmente y económicamente para lograr alcanzar mis metas.

Agradezco de corazón a Dios por permitir alcanzar mi meta académica, por darme fuerzas para continuar caminando por este sendero, y permitir que conociera personas agradables durante toda mi vida académica. A mis padres que nunca abandonaron sus ganas de superación inspirándome para seguir adelante viéndolos como ejemplo. A cada uno de mis profesores que me brindaron mucha de su sabiduría para poder defenderme en un futuro, por enseñar con paciencia y dedicación para que pueda aprender a caminar por las adversidades de la vida laboral e intelectual.

Declaratoria de Autenticidad

Yo **Ian Kevin Contreras Chavez** con DNI N° **46262758**, 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, julio de 2017

Ian Kevin CONTRERAS CHAVEZ

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

En obediencia a las reglas de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, muestro ante cada uno de los presentes, las tesis titulada “INFLUENCIA DEL LIFERAZGO EN EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS MECANICAS AUTOMOTRICES DE LA ZONA DE MAYORAZGO DESL DISTRITO DE ATE – 2017”, propia a la que espero verifique con los requerimientos de aprobación para adquirir el título Profesional de Licenciada en Administración.

El Autor

Resumen

En la siguiente tesis se pretende determinar de qué manera puede influir el liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores en mecánicas automotrices en distrito de Ate. Así mismo hace énfasis para la creación de una estrategia como finalidad de alcanzar los objetivos y mantener una estabilidad en el mercado competitivo del rubro respectivo.

Las dimensiones e indicadores fueron empleados y comparados para conocer y promover los distintos métodos o formas de evaluar el desempeño laboral en las automotrices, ya que los indicadores permiten conocer la diferencia de intereses que se encuentran para tomar las decisiones entre la relación del gerente con sus subordinados.

Palabras claves; Liderazgo, Desempeño laboral, Mecanica Automotriz, Mayorazgo, influencia

ABSTRACT

The following thesis is intended to determine how the work performance of workers in automotive mechanics in the Ate district leadership can influence. It also emphasizes for the creation of a strategy aimed goals and maintain stability in the competitive market of the respective category.

The dimensions and indicators were used and compared to know and promote the different methods or ways to assess the work performance in the automotive, indicators allowing to know the difference of interests that are to make decisions between the Manager's relationship with his subordinates.

Key words; leadership, work performance, automotive mechanic, Mayorazgo, influence

ÍNDICE

Página del jurado ii

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Resumen	vii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	4
1.2. Trabajos previos	5
1.3. Teorías relacionadas	10
1.4. Formulación del problema	16
1.5. Justificación del estudio	17
1.6. objetivos	17
II. MARCO METODOLÓGICO	
II.1. Hipótesis	17
II.2. Variables	18
II.3. Operacionalización de las variables	19
II.4. Metodología	22
II.5. Tipos de estudio	22
II.6. Diseño	22
II.7. Población, Muestra y Muestreo	22
II.8. Técnicas e instrumentos de recolección	23
II.9. Métodos de análisis de datos	24
II.10. Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
VII. REFERENCIAS	44
ANEXOS	

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente las relaciones interpersonales cuentan con un rango de complejidad, además cuando se ve de una manera organizacional se encuentra de una manera más compleja, debido a que los acuerdos, reglas o políticas están en un solo lugar, para que se entrelacen las sociales, culturales, políticas y económicas en un solo clima de trabajo.

Esta investigación tiene como prioridad lograr llegar a un análisis efectivo para poder explicar las diferentes características necesarias del ámbito organizacional de las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo, de la misma manera realizar una evaluación al desempeño laboral en dichas organizaciones.

La siguiente tesis también cuenta como propósito conocer la relación de nuestra variable independiente (Liderazgo) con la variable dependiente (Desempeño laboral) a nivel de una PYME ubicada en el distrito de Ate.

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

A nivel internacional la mayoría de gerentes dirigen la organización, sin haber recibido ningún tipo de orientación, por lo que una gran cantidad de colaboradores no entienden el método de trabajo ni la gestión que se está empleando. Si bien es cierto el índice de liderazgo se ha incrementado, América Latina sigue caracterizándose por las tasas de ignorancia temprana más altas del mundo.

El liderazgo es una herramienta fundamental del gerente pero la mayoría de micro y pequeñas empresas en el Perú no manejan ni gestionan adecuadamente su organización, y esto se debe a que muchos de los gerentes no tienen conocimiento de cómo ponerlo en práctica con sus colaboradores. Un liderazgo deficiente afecta negativamente el desempeño de los trabajadores y esto genera muchas veces que una MYPE no pueda mantenerse en el mercado competitivo.

La gran mayoría de mecánicas automotrices situadas en el distrito de Ate empiezan como una pequeña o micro empresa, pero muchas de estas organizaciones empiezan el funcionamiento sin una preparación adecuada para poder dirigir, controlar y supervisar a un grupo de trabajadores. Sin un liderazgo adecuado y eficiente, el trabajo no es el esperado y lo único que les queda a estas empresas es cerrar sus puertas y trabajar en las concesionarias aledañas al distrito o trabajar para marcar conocidas en el ámbito de la mecánica.

¿El liderazgo puede influir positivamente en la gestión de la organización Privada? Mayorazgo es una de las mejores zonas donde se requieren los servicios de mantenimiento de vehículos, es por eso que las mecánicas automotrices están situadas estratégicamente, pero ¿cómo el liderazgo puede influir en el desempeño laboral de las mecánicas situadas en Mayorazgo?

1.2. TRABAJOS PREVIOS

Revisando las investigaciones de otros autores relacionada con las variables de este trabajo de investigación, se pudo obtener aportes importantes de diferentes procesos de investigación relacionada con el marco teórico para una mejor evaluación sobre la relación que presenta la variable Liderazgo con la variable dependiente (desempeño laboral) en las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en Ate. Sin embargo el material que se dispone resulto ser abundante, y se consideró adecuadamente incluir los trabajos que guardan relación con las variables de esta tesis. Se consideraran los trabajos que tengan una conexión más directa y significativa con el proceso mediante la evaluación del liderazgo y desempeño laboral y que muestren similitud con los resultados. Los diferentes trabajos seleccionados sirvieron para entrar al marco referencial para la orientación de esta investigación

NACIONALES

Existen diferentes razones en la cual es necesaria una evaluación del desempeño alboral y Mino (2014) en su tesis de metodología descriptiva y aplicada titulada “La Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los colaboradores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque”. Nos afirma lo siguiente:

El desempeño se evalúa por cuatro distintas razones. En primer lugar se toma a las evaluaciones que brindan información para llegar a la toma de decisiones al momento de evaluar un ascenso o un aumento de sueldo. En el segundo punto, se otorga una posibilidad de que el supervisor a cargo y el subordinado reevalúen la conducta laboral de los colaboradores. Segunda, ofrecen la posibilidad de que usted y su subordinado repasen la conducta laboral del subordinado.

En la tesis de pregrado con un método descriptivo correlacional titulada “Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional en la misión Evangélica Vida Abundante, Lima”. Chávez (2014) se manifiesta:

El liderazgo se muestra como una creatividad, capacidad para estimular e influir en cada uno de sus seguidores y lograr sobrepasar las expectativas, mediante el una estimulación intelectual, se le puede dar sentido a diferentes procesos o eventos. Entonces el líder muestra su consideración y atención individual al tomar en cuenta a otro individuo, es así que se preocupa por sus diferentes necesidades, dándoles apoyo para su desarrollo y crecimiento en medio de un clima favorable y mostrando empatía. (Chávez, 2014, p. 21).

Entendemos como liderazgo al conjunto de habilidades que se utilizan para persuadir e inspirar a los seguidores y como objetivo general siempre quiere priorizar poner la asociación que puede presentar el liderazgo con el clima organizacional en la misión Vida Abundante, Lima.

El liderazgo tiene etapas y tipos en la investigación aplicada y descriptiva Santiago de la cruz (2014) como objetivo general desea conocer la relación del liderazgo y la motivación en diferentes áreas de ventas de la empresa Atento en ate. Y nos dice que el liderazgo transformacional es:

El liderazgo transformacional es la herramienta indicada para las empresas que aprenden, debido a que les favorece a llegar a las metas comunes y las metas compartidas. También esta herramienta promueve el compromiso de forma grupal para llegar a una renovación regular de los objetivos y valores de la organización, este además impulsa diferentes modos de procesos mucho más efectivos y eficientes para que se pueda desarrollar los procesos. Además promueve el compromiso colectivo hacia una renovación regular de las metas y valores de la organización e impulsa modos y procedimientos más efectivos y eficientes para llevar a cabo los procesos

Aprendemos que el liderazgo transformacional es recomendable para organizaciones que están en desarrollo y que pueden llegar a crecer y generar comodidad y se concluye que el liderazgo necesita provocar de manera positiva a los trabajadores de forma que estos desempeñen y superen sus labores anteriores sobrepasando los objetivos y metas trazadas.

El desempeño laboral es un factor importante en la organización y Sánchez (2013) en su tesis de maestría titulada “El Desempeño Laboral de los profesores en la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013 I”. Sostiene que:

El tipo de evaluación del desempeño de los catedráticos, es un riguroso proceso que involucra de una manera obligatoria a la evaluación institucional. Además se asigna a dicha evaluación un valor al curso del plan de acción. Se generan diferentes juicios acerca de normas, procesos, estructuras y productos con la finalidad de realizar correcciones que se encuentren convenientes y necesarias para para llegar al logro eficiente de las metas.

Es el procedimiento donde se destituye como un valor al sentido de la actividad. Es un proceso donde se realizan diferentes estructuras para llegar a resaltar el logro obtenido de cada colaborador. Si el logro es favorable para la organización este habrá tenido un desempeño efectivo pero si es lo contrario se necesitaran mayor capacitación para tener un valor esperado de cada trabajador.

Liderazgo abarca a un conjunto de herramientas que se necesitan para llegar a influir en un individuo o en un conjunto de personas como nos muestra Celis, S, y Sánchez, N. (2012) su tesis que lleva por título “Liderazgo distribuido en profesores de una institución educativa escolar particular” define que: La motivación se estima como la suma que logran un conjunto de fuerzas ya sean externas como internas o los factores endógenos o factores exógenos, que cada individuo participante en la organización posee, para que la motivación pueda llevarse de manera esperada y asertiva mediante una serie de dificultades o cambios que se puedan mostrar en un su contexto; También, este deja que la formación de objetivos y metas personales que cada colaborador pueda tener dentro de la organización.

Se puede considerar que la motivación es la habilidad que cada persona puede poseer para enfrentarse a las diversas adversidades; el objetivo principal y general es conocer las abundantes características que cada docente o pueda percibir en la institución educativa con la finalidad de desarrollar el liderazgo distribuido. Además se puede conceptualizar a la motivación que los profesores manifiestan que los directivos aceptan y valoran el trabajo realizado, además se toma en cuenta las propuestas, inquietudes e ideas para beneficio de la institución, reconociendo un mayor grado de satisfacción en el centro laboral. A partir de este proceso, ahora los docentes disponen de libertad para realizar diversas actividades de liderazgo distribuido en su centro educativo. Pero, no se logra percibir los incentivos que esta motivación ocasiona para los docentes.

La revista de ciencias empresariales (2011) nos afirma en su tesis que lleva por título “La Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los colaboradores de una empresa peruana, Perú”. Que:

En la actualidad las organizaciones están generando cambios en su sistema de desarrollo del personal, se viene demostrando que los colaboradores desempeñan eficientemente su labor diaria cuando se encuentran motivados, anímicamente bien y con estabilidad en sus emociones. Sin embargo aparece una interrogante de que ¿cómo puede influir la inteligencia emocional en el desempeño de los colaboradores? Se logra enfocar en las diferentes áreas pero se pone énfasis en el área de la producción, porque es en esta área donde comienza el riguroso proceso de toda la organización.

En la actualidad las organizaciones cambiaron el esquema de trabajo ya que se demostró que la motivación del trabajador es un factor importante y para eso muestra como objetivo. Se espera un establecimiento de la influencia con la inteligencia emocional para medir desempeño laboral de los colaboradores de una organización peruana además se logra concluir que Los empleados de la empresa Peruana. Poseen un nivel adecuado de desempeño laboral, el cual llena las expectativas de

los altos mandos de las empresas, esto indica que realizan más de lo que sus funciones les determinan y es superior a los estándares requeridos.

INTERNACIONALES

Aprendemos que la definición de liderazgo es aún más extensa ya que Avanece (2015) en su tesis de pregrado "Liderazgo y Motivación (Estudio que fue realizado con los supervisores y vendedores ruteros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8)". Nos muestra que:

Se puede definir como liderazgo a la influencia que se presenta entre los directivos o supervisores con sus subordinados; se muestra como objetivo que tanto como dirigente y subordinado se pueden comprometer a llegar a la meta trazada para obtener resultados reales en el proyecto donde se trabaja de una manera conjunta.

Consideramos que el liderazgo es el medio que usa el dirigente hacia sus seguidores con el objetivo de identificar cómo influye el liderazgo de los que están a cargo (supervisores) para lograr motivar a sus colaboradores que realizan el trabajo de campo para así obtener resultados favorables para la empresa. También se concluye que según los resultados que la investigación tiene acerca del equipo de vendedores de la empresa, se puede determinar que el liderazgo influye positivamente en los subordinados, puesto que ellos realizan una labor esperada y de manera más efectiva y presente un grado elevado de mayor excelencia.

Coello (2014) y su tesis del 2014 que lleva por título "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)". Demuestra que:

Se manifiesta que el desempeño personal en un cargo puede variar de un individuo a otro, además de escenario a otro, pues muchas veces este depende de diferentes factores que condicionan para que se vea influenciado. Cada persona tiene la habilidad de establecer su costo-beneficio para llegar a darse cuenta si en realidad vale el esfuerzo realizar una actividad determinada; también el sacrificio que este puede generar depende de las habilidades y la capacidad de cada persona y como este puede identificar el rol que va a desempeñar.

El objetivo de la tesis es lograr identificar diferentes estándares de satisfacción para los asesores del Call center. Gracias al instrumento se logra concluir que las condiciones externas de la organización son muy satisfactorias para el desarrollo de las labores. Es así que se obtiene un nivel alto de

satisfacción y no tratar de incidir en el bajo desempeño de dicho grupo de asesores. se puede dejar en evidencia que las condiciones externas satisfacen a los colaboradores y estos se sienten cómodos laborando en un ambiente de trabajo agradable.

Hernández (2013) y su tesis de maestría titulada “El Liderazgo Organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica”. Nos muestra que:

Respondiendo a la tan aclamada pregunta sobre si el líder nace o se puede formar en el tiempo, aquí como respuesta se manifiesta que un líder es una fusión de ambos. Tener los factores netamente internos de la personalidad como puede ser la motivación al logro, la creatividad, el llamado a la independencia; no se muestran como una condición legítima para que el individuo pueda desarrollar enfoques emprendedores con el medio que lo rodea, el país o el sistema económico; es necesariamente una mix de factores laborales, sociales, culturales, familiares los que participan en fin de mejorar mencionadas habilidades, como consecuencia, tienen que estar ambos para que se pueda presentar dicho carácter de liderazgo entre las organizaciones.

Se puede considerar que un líder de una empresa que se caracterice como el más apto cumpliendo con los estándares de ética y valores, el manejo de una comunicación clara y concisa, tener aptitudes para llegar a los colaboradores así escucharlos y entenderlos para tener en cuenta las habilidades diferentes de cada uno de los individuos. Se puede fortalecer lazos y realizar un trabajo horizontal en la organización, el liderazgo comunitario tiene que formarse o estar en práctica constante para el desarrollo de nuevas estrategias o técnicas que conlleven a la realización del trabajo esperado y puedan llegar al objetivo esperado. No se puede olvidar de dejar de lado la actitud humana que representa en dicho trabajo, siempre el buen trato y la cortesía mejoran el clima laboral en toda empresa. Y por ende no se debe olvidar el lado humano que se puede caracterizar en cada individuo, mediante el trato amable y la cortesía en el ambiente de trabajo, además se muestra una constante innovación.

Rivas (2009) nos especifica en su tesis de maestría titulada “La Satisfacción y desempeño laboral de los profesores de las instituciones educativas adventistas en la asociación oriental y misión paracentral de El Salvador” la manipulación de dos diferentes instrumentos fue *necesario para llevar a cabo el desarrollo de dicha tesis. Además Rivas sostiene que:*

Evaluar el desempeño si lo sostiene cada vez sería un proceso que se debería incluir el descubrimiento de las diferentes consecuencias en las medidas y acciones que se tiene que utilizar para el proceso de la evaluación, se establece una medida para lograr determinar la medición de manera ordinal, nominal o como intervalos a los efectos estimados, realizar una similitud del resultado que arroje una medida con otra con la finalidad que sirva de parámetro para emitir un juicio de valor con el que se pueda asignar la calificación a la comparación realizada.

Como objetivo primordial de la evaluación del desempeño es conocer las diferentes consecuencias mide las acciones y medidas que se tiene que considerar con la finalidad de mostrar el en dicha evaluación. Para lograr medir algunos efectos y poder realizar una comparación para tomar las medidas pertinentes.

1.3 TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

LIDERAZGO

Podemos apreciar que la administración y el liderazgo se confunden con frecuencia pero se relacionan de una manera positiva, Robbins en su libro "Comportamiento organizacional". Manifiesta que el liderazgo se puede muchas veces confundir con la administración.

La mayoría de individuos confunden frecuentemente el liderazgo asimilando con la administración. Pero ¿cuál es la verdadera diferencia que existe entre estos dos términos?, Kottler de la escuela de negocios de Harvard, manifiesta que la administración es un sistema de trabajo complejo. Una administración sostenible puede generar el orden y la consistencia al momento de poner los planes de manera formal, lograr el diseño de estructuras difíciles para una empresa y también se encarga de verificar los resultados en relación con los objetivos. Sin embargo, liderazgo es más conceptualizado con el factor del cambio. La mayoría de los líderes constituyen una dirección a base del desarrollo para alcanzar la visión y motivarlas para que puedan cruzar los obstáculos que se les presentan. Esta teoría es defendida por Robert House que básicamente tiene una coincidencia y agrega que los gerentes tienen toman parte de la autoridad establecida en ellos para llegar a un acuerdo con los colaboradores de la organización. Básicamente la administración es la implementación de la visión y algunas estrategias que los líderes otorgan, mediante la coordinación previa y la atribución de tareas para los colaboradores de la organización, también la resolución de los problemas diarios o contingencias.

El liderazgo está muy establecido como una habilidad que todo gerente debe poseer y Kotter en su libro "On what leaders really do" dice que:

La mayoría de los gerentes son parte indispensable de un grupo de trabajo para la organización, ellos son los encargados de guiar el camino para alcanzar el éxito. El gerente debe tener un carácter energético, experiencia, don, trabajo y la posesión más importante que el gerente tiene q poseer es la honestidad y la ética, intentando dirigir de una manera correcta.

La realidad internacional competitiva actualmente tiene como exigencia que los gerentes se conviertan en buenos líderes, ya que la organización tiene que tener capacidad para adaptarse a los cambios que se efectúa en el mundo empresarial. Cuando un gerente se convierte en un buen líder prácticamente este se convierte en una pieza clave para la organización para que este lleve a una prospera y competitiva vida en el mercado altamente competitivo. Las tres condición para que un líder pueda mantener en el mundo empresarial y con rentabilidades altas es considerar Liderazgo, la prosperidad y para llegar al éxito; en contraste si una de estas tres condiciones se ausenta no se puede avanzar con los planes propuestos para lograr los objetivos generales y personales. Para poner énfasis se desea que todo gerente primero tenga que aprender a ser líder.

Sin embargo para lograr entender el liderazgo se necesita ciertas funciones que Vásquez en su libro **“Líderes o gerentes para la búsqueda eficaz de la calidad organizacional”** nos muestra que:

La actitud de todo líder abarca funciones netamente como la planeación, entrega de información, evaluación, control, recompensa, estimulación, penalización, etc. Todo colaborador está comprometido de apoyar al grupo de trabajo para lograr llegar a las metas y objetivos que la organización se les otorga, es decir el colaborador está dispuesto a satisfacer las necesidades que el grupo presenta, significa que el colaborador que contribuye con apoyo y orienta, está generando ideas de manera constante, ayuda a seleccionar las mejores soluciones para lograr resolver las contingencias y problemas que presentan para llegar a alcanzar un estado alto de satisfacción, esta persona tiene altas niveles de posibilidad que se pueda considerar a ser un buen líder. Para el liderazgo la persona capaz de mitigar las dudas grupales y puede tomar las decisiones por si solas para que estas puedan contribuir a la organización es considerado como una persona influyente.

Los conocimiento que un gerente adquiere con el estudio colaboran en la administración y mantenimiento de la organización, sin embargo el lidera siempre está en la búsqueda de la innovación, manifestando un comportamiento que le ayude a desarrollar nuevas ideas productivas.

El sistema y la estructura de una empresa está definido notoriamente por el gerente que ejerce el cargo, y muchas veces deja de lado el sustento principal de la empresa, entonces es ahí donde la

ideología del líder entra en acción para motivar influir en realizar actividades benéficas para la organización.

El señor Stogdill, afirma en su redacción del libro "Teorías e investigación del liderazgo", nos muestra el liderazgo tiene muchas definiciones pero existe 4 términos que son:

En la actualidad se pueden encontrar abundante información definiendo el liderazgo, también se encuentran autores tratando de definir este mencionado concepto. Pero para el autor Stogdill el liderazgo de gerencia se define como el proceso de supervisar y guiar las diferentes actividades de trabajo de los colaboradores en un grupo donde se puede influir en esta. Esta definición cuenta con 4 partes necesarias.

Como primer punto, se muestra al liderazgo como herramienta que puede involucrar a más individuos, colaboradores o subordinados, cada miembro de los diferentes grupos muestran se encuentran dispuestos a recibir órdenes del líder y cumplirlas, contribuyen a puntualizar una posición de líder y dejan que fluya este proceso de liderazgo; sin embargo si no existirían individuos a quienes se les pueda influir para cumplir las órdenes, el liderazgo sería una herramienta obsoleta.

Como segundo punto, la distribución de la supremacía en el liderazgo es de una manera totalmente desigual entre el líder y los colaboradores o subordinados. La mayoría de los subordinados cuentan con la potestad para realizar actividades del grupo, sin embargo no las desarrollan ya que la confianza que está en ellos no son muy esperadas para poner en práctica su desarrollo personal a llegar ser un líder.

La mayoría de los gerentes no tienen postura de buenos líderes por lo tanto Benson en su libro "Los gerentes no necesariamente son líderes" nos aclara varios puntos importantes y estos son:

En el momento de poner una definición al liderazgo se debe siempre, de manera especial, adherir el elemento de dirección de los colaboradores como responsables de tomar las decisiones de una organización en conjunto, formando un equipo de trabajo haciéndose cargo de los fracasos o del éxito que la organización puede llegar a tener.

Se puede considerar como característica cualitativa al liderazgo ya que antiguamente se consideró de que se adquiere de manera innata y la poca probable en el desarrollo de la humanidad, si se analiza de una manera detallada el liderazgo que algunos personajes marcaron durante el trascurso de su vida son hecho bueno o malos que transformaron la historia del mundo, se puede encontrar en estudios realizas actualmente se verifico como parte del mundo empresarial ya sea en posiciones directivas o

en posiciones de bajas desde el punto de vista de organigrama vertical. Desde siempre la cualidad de ser líder en el mundo empresarial o en la vida cotidiana se ha opacado de manera seguida, además, la mayor parte de la existencia humana se ha pertenecido a un grupo u organización, la mayoría de personas pasa sus vidas enteras trabajando en diferentes empresas confrontando desafíos infinitos para cumplir con las tareas diarias

DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral escrito en el libro “Comportamiento organizacional” de Robbins, nos muestra que:

En el pasado, muchas de las empresas optaban por evaluar la manera de trabajo como los colaboradores cumplían con las labores diarias en descripción con el puesto donde se realizaba dicha labor; no obstante, las organizaciones en la actualidad que no tiene mucha jerarquía y cuentan con mayor orientación al servicio, necesitan obtener abundante información. Muchos investigadores en la actualidad afirman que los 3 tipos principales de la conducta están como características principales en el desempeño laboral y que se detalla en lo siguiente:

Punto número uno. Está definida para la ejecución de las obligaciones y tareas que conciernen con la producción de un bien o un servicio, o también a la ejecución de las responsabilidades administrativas. En esta etapa están incluidas la mayor parte de las tareas en la especificación convencional de los puestos de trabajo.

Como punto numero dos 2, se tiene al civismo q esta conceptualizado en la contribución a la rama psicológica de la organización, se encarga de proporcionar ayuda a los miembros de la organización aun asi no sea solicitada, se encarga de dar respaldo para cumplir con los objetivos organizacionales, también de fomentar el respeto con los compañeros de trabajo para crear un ambiente laboral adecuado, se realiza opiniones constructivas y se comentan positivamente acerca del lugar donde se labora.

En el punto tres encontramos la falta de productividad o escasa producción. Están incluidas las acciones que perjudican de forma directa a la organización. En las cuales encontramos conductas negativas como el hurto, infligir daños a la propiedad de la empresa, presentar un comportamiento de manera agresiva con los compañeros de trabajo y acumular faltas al centro de labor.

La gran mayoría de los directivos están de acuerdo que el desempeño efectivo está reflejado por los resultados en los primeros dos puntos y así lograr evitar el punto número tres, el colaborador si realiza al pie de la letra los procedimientos fundamentales del puesto donde está encargado, pero que presenta un comportamiento no adecuado con sus compañeros, no debe estar considerado como un buen trabajador en muchas empresas; en otro aspecto, hasta el colaborar con buenas actitudes, empático y con una buena conducta muchas veces no es capaz de cumplir con las labores básicas tampoco debería ser considerado un buen colaborador.

El desempeño laboral para Chiavenato es una herramienta que cada alto mando tiene que utilizar para quedar bien con sus subordinados y en su libro de “Administración de Recursos Humanos” nos afirma que:

El desempeño prácticamente se dice que es el gerente en si o el supervisor, conjunto con el órgano de gestión de persona, que se establecen los medios y criterios para dicha evaluación. En el caso que el supervisor o gerente que esté a cargo no cuentan con el conocimiento especializado para reflejar, desarrollar y mantener el plan sistemático de evaluación para el desempeño de los colaboradores, este apela al órgano de gestión asimilando la función extraordinaria de staff para instituir, controlar el sistema y acompañar para que cada supervisor o jefe pueda mantener su autoridad de línea verificando el trabajo de los demás colaboradores por medio de un esquema compuesto por el sistema. Hoy en día este sistema de trabajo brinda más libertad y flexibilidad, con la finalidad de que cada líder pueda gestionar mejor su personal.

Dessler en su libro “administración del personal” nos comunica que: Por lo general la evaluación real lo lleva a cabo el supervisor y este debe de conocer detalladamente las técnicas que amerite la evaluación y que se pondrán en práctica, entender para lograr evitar los diferentes problemas que pueden afectar el sistema de un evaluador para que se lleve de forma justa y lo más objetiva posible. Por otro lado, el departamento que se encarga del talento humano en este caso servirá como asesor o guía y también para que pueda crear políticas que se adapten a las evaluaciones para poder medir el desempeño. Recursos humanos es responsable de brindar capacitaciones a los evaluadores o supervisores con la finalidad de incrementar sus habilidades para realizar dicha evaluación, esencialmente para estar seguros que todas las políticas y leyes estén actualizadas.

Mondy y Noe, contemplan diferentes métodos de para la medición del rendimiento de los colaboradores es por ello que en su libro “Administración de Recursos Humano” el sistema de evaluación del desempeño, contempla los procesos como:

1) Planeación de Recursos Humanos. Al evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente, de los ejecutivos clave;

2) Reclutamiento y Selección. Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo;

3) Desarrollo de Recursos Humanos. Una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado, permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes y minimizar sus diferencias.

A pesar de lo dicho, un sistema de evaluación no garantiza que los empleados sean capacitados y desarrollados correctamente. Sin embargo, los datos de la evaluación ayudan a determinar las necesidades de capacitarlo y desarrollarlo. El principal interesado en evaluación del desempeño es el empleado. Pero por lo general, quien evalúa es el Gerente. En la mayoría de las organizaciones, corresponde al gerente la responsabilidad de línea por el desempeño de los subordinados y por la evaluación y comunicación constantes de los resultados. Las organizaciones utilizan diferentes alternativas para evaluar el desempeño del empleado. Las más democrática y participativas dan al empleado la responsabilidad de auto-evaluación con libertad su desempeño; muchas encargan esta responsabilidad al gerente inmediato, para reforzar la jerarquía; otras buscan integrar al gerente y al subordinado en la evaluación, para reducir la diferencia jerárquica; algunas dejan la evaluación de desempeño a los equipos, en especial cuando son autosuficientes y auto gestionadas, y otras incluso adoptan un proceso circulara de 360° en la evaluación.

El desempeño laboral es un factor importante en cada organización ya que nos muestra como la organización cumple con los objetivos que la empresa se traza. (Mondy y Noe, 2005, p. 252).

Palaci en su libro “Psicología de la Organización” Plantea que:

Muestra que el desempeño laboral es la estimación que toda organización pretende alcanzar mediante diferentes herramientas conductuales que un colaboradores realiza en un tiempo delimitado. La

mayoría de estas conductas, ya sea de un individuo o de un grupo de personas en momentos aleatorios que se llevan a la vez, aportaran a la eficiencia de la organización.

1.4 Formulación del Problema

Actualmente el liderazgo es una herramienta que todo gerente debe manejar, pero a nivel de pequeñas empresas que están constituidas no realizan un adecuado manejo de esta herramienta, y se refleja mediante el desempeño de los colaboradores o en diferentes resultados organizacionales.

Se puede generar una relación directa entre gerente y subordinado para llegar a un objetivo común, pero se necesita manejar adecuadamente las herramientas de gestión.

1.4.1 Problema General

¿Cómo influye el Liderazgo en el mejoramiento del Desempeño Laboral en las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de ATE-2017?

1.4.1 Problemas Específicos

¿Cómo influye la comunicación efectiva con el desempeño laboral en las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo del distrito de Ate-2017?

Cómo influye la empatía en el desempeño laboral de las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo del distrito de Ate-2017?

¿Cómo influye la motivación en el desempeño laboral de las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo del distrito de Ate-2017?

1.5 Justificación del Estudio

La importancia de la presente investigación radica en determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral respondiendo al problema de las pymes que están haciendo un uso deficiente de esta herramienta de gestión que contribuye con el desarrollo de cualquier organización y que afecta al clima laboral destacando el bajo rendimiento de los colaboradores.

El propósito de esta investigación ver la relación que tiene el Liderazgo con el desempeño laboral con el fin de contribuir al desarrollo de la gestión en la organización de los distintos gerentes de cada mecánica automotriz de la zona de mayorazgo en el distrito de ATE. Por ende se está efectuando herramientas que nos permitirán medir los indicadores para responder a las interrogantes.

I.7. Objetivo

I.7.1. Objetivo General

Conocer cómo influye el liderazgo en el desempeño laboral de las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de Ate - 2017.

I.7.2. Objetivos Específicos

Conocer cómo influye la comunicación efectiva con el desempeño laboral en las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de Ate-2017.

Determinar cómo influye la empatía en el desempeño laboral de las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de Ate-2017.

Determinar cómo influye de la motivación en el desempeño laboral de las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo del distrito de Ate-2017.

II. Método

2.1 Hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

El liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de ATE-2017

2.1.2 Hipótesis Específicas

La comunicación efectiva influye significativamente con el desempeño laboral en las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de Ate-2017.

La empatía influye significativamente en el desempeño laboral de las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de Ate-2017.

La motivación influye significativamente en el desempeño laboral de las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo del distrito de Ate-2017.

2.2. Variables

Variable independiente:

Liderazgo

“Se define liderazgo como la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como aquella que da la posición de una jerarquía directiva en una organización” (Robbins, 2009, p. 386).

Se encuentra como liderazgo a la influencia que una persona puede aplicar en un grupo de personas para alcanzar objetivos comunes. Encontramos como variables del liderazgo a la comunicación efectiva, motivación y empatía. La evaluación y descripción de los indicadores de cada variable facilita con el trabajo de investigación

Como indicadores del liderazgo se obtiene lo siguiente:

Plan de comunicación interna

Credibilidad

Optimismo en actividades

Persuasión

Crecimiento individual

Manejo emocional

Tolerancia en la adversidad

Influencia

Variable dependiente:

Desempeño laboral

“El desempeño es el propio gerente o supervisor, con la asesoría del órgano de gestión de persona, que establece los medios y los criterios para tal evaluación. Dado que el gerente o el supervisor no tienen conocimiento especializados para proyectar, mantener y desarrollar un plan” (Chiavenato, 2000, p. 358).

El desempeño laboral es el reflejo de como un gerente o supervisor puede controlar o manejar una empresa, esta se ve en los colaboradores que tiene a su cargo. Se encuentra como variables del desempeño laboral a la satisfacción laboral, rendimiento laboral y evaluación del desempeño.

Los siguientes indicadores que se manejan en esta variable son:

Iniciativa

Actitud positiva

Identificación con la empresa

Calidad del trabajo

Cantidad del trabajo

Efectividad

Condiciones de trabajo

Habilidades intelectuales

Cumplimiento de objetivos

2.3 Operacionalización de Variables

El presente proyecto de investigación cuenta con dos variables; una variable independiente y otra dependiente. A continuación, se definirá conceptualmente y operacionalmente.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO	NATURAL EZA	ESCALA
LIDERAZGO	“Se define liderazgo como la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como aquella que da la posición de una jerarquía directiva en una organización” (Robbins, 2009, p. 386).	El liderazgo y las dimensiones de esta variable tomaran un valor de escala de 0 hasta 45 asignando indicadores como muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo. Para lograr la medición de esta variable con sus respectivas dimensiones.	Independiente	Cualitativa binaria.	Ordinal
	“El desempeño es el propio gerente o supervisor, con la asesoría del órgano de gestión de persona, que establece los medios y los criterios para tal evaluación.	El desempeño laboral se mide con una escala de valores de 0 a 45 con indicadores asignados como muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo para			

DESEMPEÑO LABORAL	<p>Dado que el gerente o el supervisor no tienen conocimiento especializados para proyectar, mantener y desarrollar un plan” (Chiavenato, 2000, p. 358).</p>	<p>su respectivo desarrollo; así mismo se le otorgó los mismos indicadores y la misma escala de valores a las dimensiones de esta variable.</p>	<p>Dependiente</p>	<p>Cualitativa binaria.</p>	<p>Ordinal</p>
------------------------------	--	---	--------------------	-----------------------------	----------------

2.4. Metodología

2.4.1 Método Hipotético Deductivo

Según Ñaupas, Mejia, Novoa & Villagómez: “El método hipotético deductivo consiste en ir de la hipótesis a la deducción para determinar la verdad o falsedad de los hechos procesos o conocimientos mediante el propósito de falsación, propuesto por él” (p.136).

Donde se planteó las hipótesis para solucionar el problema propuesto, para luego contrastarlo con la realidad y asegurar la validez de la investigación.

2.5 TIPO DE ESTUDIO

Se realizó un estudio de investigación aplicada.

La presente investigación es aplicada, puesto que, Puso en práctica los conocimientos adquiridos para una aplicación directa a la sociedad o al sector productivo. Y su objetivo fue la solución de problemas y o tratar de explicar los diferentes fenómenos que causan las variables.

Nivel

Se realizó una investigación descriptiva.

Es descriptiva porque se describió en todos sus componentes principales de una realidad sin influenciar sobre las variables.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010),

En los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren.

2.6 Diseño de estudio

La presente tesis cuenta con un diseño no experimental, es decir que no realizó la manipulación de variables. Además es transversal, ya que solo se efectuó la recolección de datos en un solo momento.

Según Valderrama (2014). “Se lleva a cabo sin manipular la(s) variable(s) independiente (s), toda vez que los hechos o sucesos ya ocurrieron antes de la investigación. También se le denomina estudio retrospectivo, porque trabajara con hechos que se dieron en la realidad” (p.178).

2.7 Población, muestra y muestreo

2.7.1 Población

La población de estudio está conformada por 64 trabajadores de las diferentes mecánicas automotrices que están situadas en Mayorazgo en el distrito de Ate. Donde se realizó el trabajo de investigación respectivo.

2.7.2 Muestra

El estudio fue de tipo censal por lo que no se utilizará una muestra, pues se tomara a toda la población de la empresa (n=64 trabajadores) de las diferentes mecánicas automotrices situadas en Mayorazgo del distrito de Ate.

2.8 Técnicas o instrumentos de recolección de datos

2.8.1 Técnica

En la presente tesis se utilizó como técnica la encuesta, que se desprenden de la Operacionalización de las variables.

Según Tamayo y Tamayo (2008), la encuesta “Es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (P. 24).

2.8.2 Instrumento

En la presente investigación se utilizó el instrumento del cuestionario, que se desprende de la Operacionalización de las variables.

La técnica a emplear es la encuesta mediante el cuestionario que se maneja como instrumento, el cual consta de 19 preguntas, 9 preguntas por la variable independiente (supervisión), y 10 preguntas por las variable dependiente (desempeño laboral) formuladas a la muestra a analizar para determinar sus opiniones y actitudes respecto a la supervisión y su relación con el desempeño laboral.

2.8.3 Validación

En la presente investigación se realizara la validación por juicio de expertos, para lo cual recurrimos a la opinión de 3 docentes de reconocida trayectoria en la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo. Quienes opinaron que el instrumento es altamente aplicable para el desarrollo del trabajo de investigación.

2.8.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se realizó con el método del Alfa de Cronbach, ingresando los datos obtenidos, al programa estadístico IBM SPSS statistics base 22.0, mediante una prueba piloto realizado a 20 trabajadores voluntarios de las mecánicas automotrices.

Las tablas consecuentes muestran la confiabilidad de la variable independiente y la dependiente: El liderazgo y desempeño laboral.

Tabla 1:
Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2:
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	19

Tabla 3:

La confiabilidad se determinó por los siguientes valores:

CRITERIO DE CONFIABILIDAD DE VALORES	
Muy baja	-1 a 0
Baja	0.01 a 0.49
Regular	0.5 a 0.75
Aceptable	0.76 a 0.89

Elevada	0.9 a 1
---------	---------

Fuente: Hernandez, S. y Fernandez, C. (2010, p. 289)

Como se aprecia en el análisis de confiabilidad para las variables Liderazgo y desempeño Laboral, como resultado se generó un valor de 0.825, quiere decir que el grado de fiabilidad del instrumento es aceptable según la tabla 3 estandarizada, validando el uso para la recolección de datos.

2.9 Análisis estadístico

Los datos obtenidos en las encuesta fueron incorporados en una base de datos en el programa EXCEL 10.0 y luego trasladados al programa IBM SPSS statistics 22.0; donde se analizaron las variables cualitativas (Liderazgo y Desempeño Laboral) empleando métodos no paramétricos.

Los datos obtenidos mediante las encuestas fueron ingresados en una base de datos en el programa IBM SPSS versión 22.0 y luego sometidos al proceso de verificación de datos digitados.

Luego de identificar las variables y mostrar que están en una escala de medición ordinal, realizó un método paramétrico utilizando la prueba de R de Pearson en el programa IBM SPSS versión 22.0. Para el análisis estadístico se considerará estadísticamente significativa una probabilidad de $p < 0.05$.

2.10 Aspectos Éticos

La presente investigación está basada en respetar la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos obtenidos, a respetar la propiedad intelectual, citando a los autores al momento de realizar la búsqueda, así como respetar el anonimato de los encuestados, en la cual no se consignará información que permita conocer la identidad de los participantes en la investigación.

III. RESULTADOS

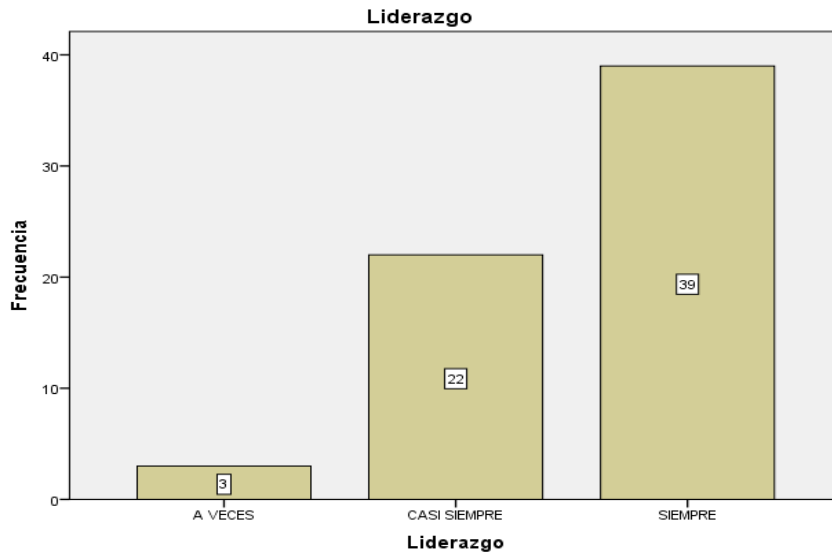
III.1. Análisis estadísticos descriptivos

Tabla 4:

		Liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	4,7	4,7	4,7
	CASI SIEMPRE	22	34,4	34,4	39,1
	SIEMPRE	39	60,9	60,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 1: gráfico de barras



Interpretación:

Según los resultados obtenidos, se puede notar que 39 personas de 64, representando el 60.9% de los encuestados, respondieron que siempre en las mecánicas automotrices de la zona de mayorazgo en el distrito de Ate. Existe un buen liderazgo. Así como también se observa que 22 colaboradores encuestados manifestaron que casi siempre, mientras que solo 3 personas atribuyendo un 4.7% del total de los encuestados indicaron que a veces, con la variable estudiada en las mecánicas automotrices de la zona de mayorazgo en el distrito de Ate, 2017.

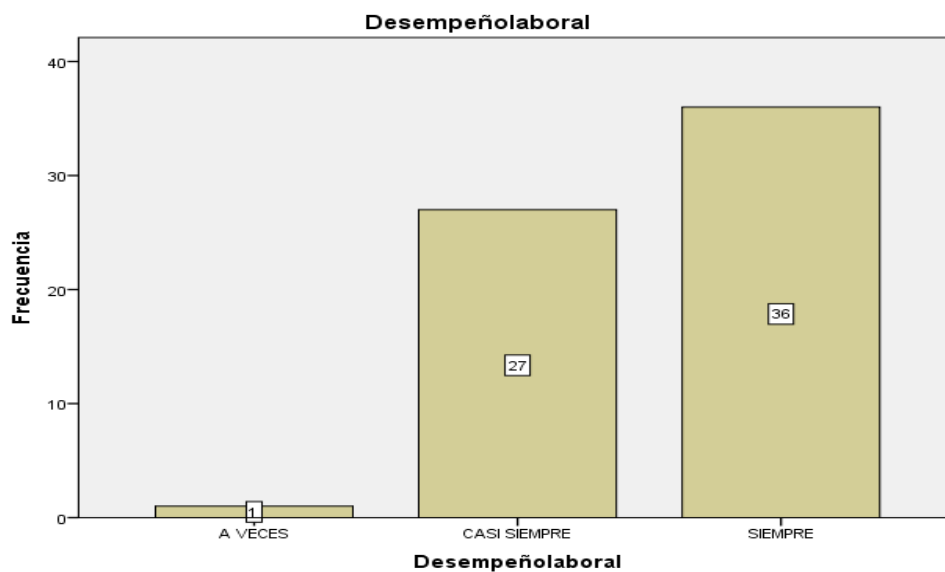
Tabla 5:

Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	1	1,6	1,6	1,6
CASI SIEMPRE	27	42,2	42,2	43,8
SIEMPRE	36	56,3	56,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 2: gráfico de barras



Interpretación:

En la figura 2 se puede apreciar los resultados de la variable Desempeño laboral, teniendo el 56.3% de los encuestados que son 36 del total de 64 personas, manifestaron que las mecánicas Automotrices en la zona de Mayorazgo del distrito de Ate. Cuentan con un desempeño laboral adecuado. Mientras que 27 colaboradores afirmaron que casi siempre, y el 1.6% de los colaboradores indicaron que solamente a veces. Los resultados obtenidos fueron por la variable desempeño laboral.

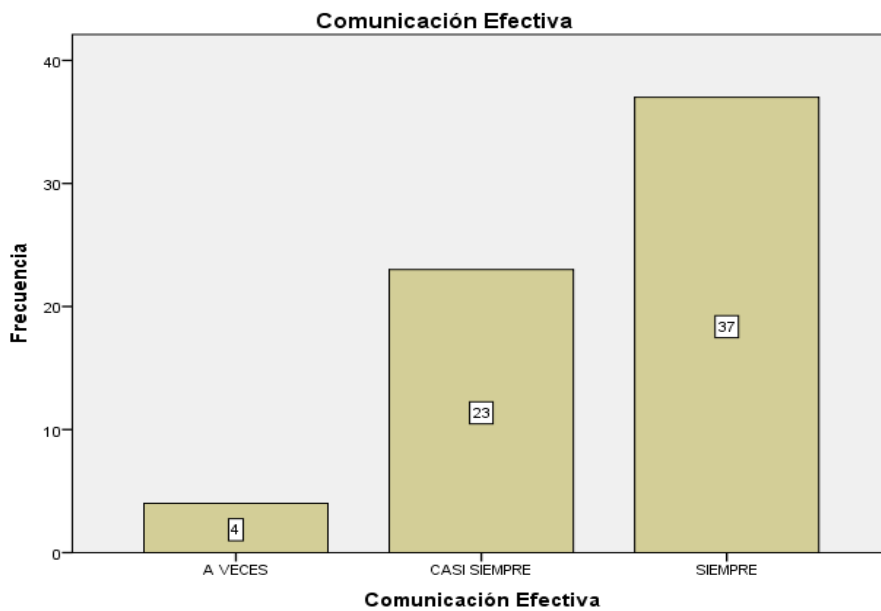
Tabla 6:

COMUNICACIÓN EFECTIVA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	6,3	6,3	6,3
	CASI SIEMPRE	23	35,9	35,9	42,2
	SIEMPRE	37	57,8	57,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 3: gráfico de barras



Interpretación:

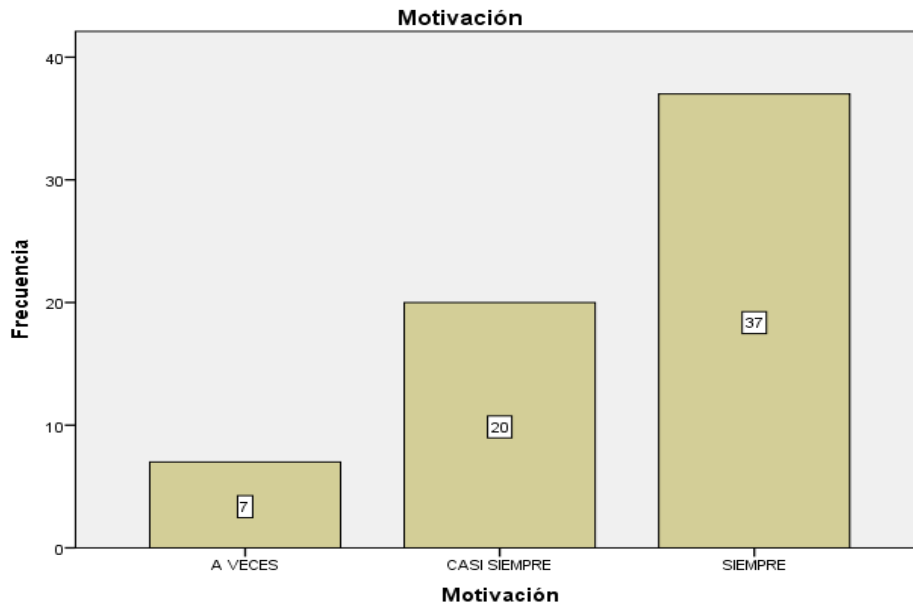
Según los resultados obtenidos en la tabla 6 de frecuencia, se puede apreciar que 37 de 64 personas encuestadas, representando el 57.8% de los individuos encuestados, respondieron que siempre en las mecánicas automotrices de la zona de mayorazgo en el distrito de Ate se emplea la comunicación efectiva en la relación organizacional. Del mismo modo se puede observar que 23 individuos encuestados, haciendo este un total de 35.9% del total, manifestaron que casi siempre se emplea esta herramienta, sin embargo solo 4 de 64 personas encuestadas indicaron que a veces.

Tabla 7:

		Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	10,9	10,9	10,9
	CASI SIEMPRE	20	31,3	31,3	42,2
	SIEMPRE	37	57,8	57,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 4: gráfico de barras



Interpretación:

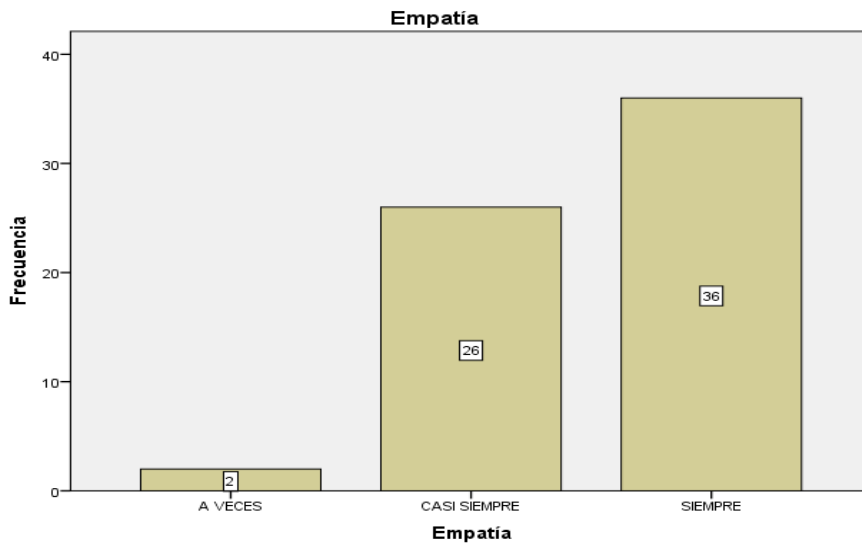
Según los resultados visualizados en la tabla 7 de frecuencias, se puede apreciar que 37 de 64 individuos encuestados, interpreta el 57.8% del total, manifestaron que siempre las mecánicas automotrices en la zona de Mayorazgo del distrito de Ate realizan una motivación adecuada al personal. De la misma manera se puede visualizar que el 31.3% del total de los individuos, representando 20 personas de 64 encuestados, indicaron que casi siempre. Mientras que 7 personas encuestadas aseguraron que solo a veces.

Tabla 8:

		Empatía			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	3,1	3,1	3,1
	CASI SIEMPRE	26	40,6	40,6	43,8
	SIEMPRE	36	56,3	56,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 5: gráfico de barras



Interpretación:

Según los resultados obtenidos en la tabla 8 de frecuencia, se puede visualizar que 36 de 64 personas encuestadas, representando este el 56.3% del total, indicaron que siempre en las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo del distrito de Ate existe una buena empatía. Mientras que 26 colaboradores encuestados manifiestan que casi siempre. Por otro lado solo el 3.1% de 64 encuestados aseguran que solamente a veces.

Tabla 9:

Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	4,7	4,7	4,7
	CASI SIEMPRE	28	43,8	43,8	48,4
	SIEMPRE	33	51,6	51,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 6: gráfico de barras



Interpretación:

Según la tabla 9 de frecuencia, se puede apreciar que 33 individuos de 64, esto quiere decir 51.6% del total manifestándolo de manera porcentual, respondieron que siempre existe satisfacción laboral en las mecánicas automotrices de la Zona de Mayorazgo del distrito de Ate. De igual manera se puede observar que 43.8% del total (64 encuestados) manifestaron que casi siempre. Mientras que 3 personas, representando el 4.7% de los encuestados, indicaron que A veces, con la dimensión estudiada en las mecánicas automotrices de la Zona de Mayorazgo del distrito de Ate, 2017.

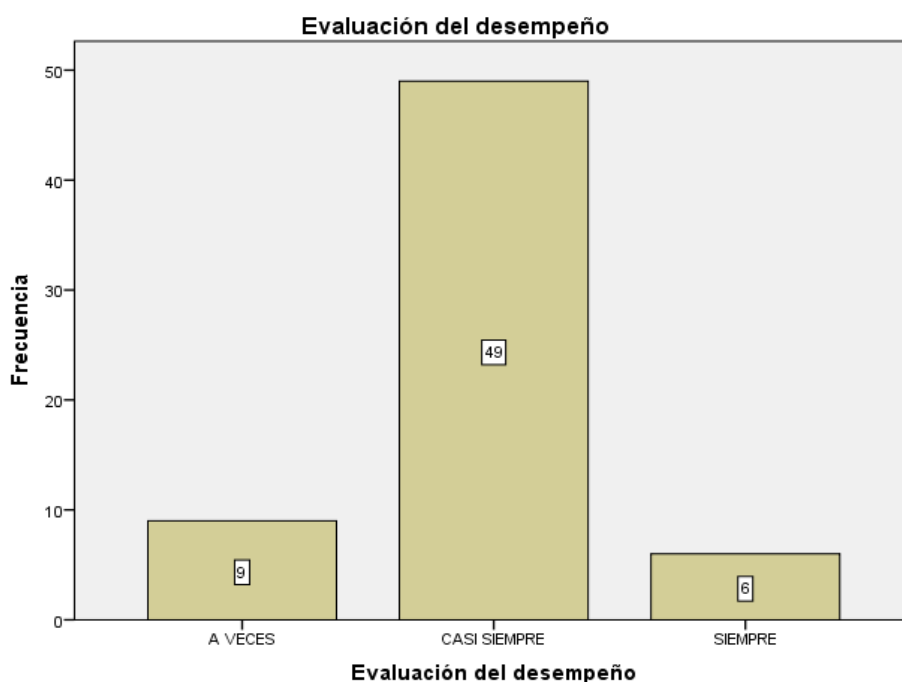
Tabla 10:

Evaluación del desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	9	14,1	14,1	14,1
	CASI SIEMPRE	49	76,6	76,6	90,6
	SIEMPRE	6	9,4	9,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 7: gráfico de barras



Interpretación:

El resultado de la tabla 10 muestra que solo 6 personas de 6, representando el 9.4% del total, manifestaron que siempre en las mecánicas automotrices de la Zona de Mayorazgo del distrito de Ate realizan una adecuada evaluación del desempeño. Mientras que la mayoría, representando el 76.6% del total de encuestados afirmaron que esto se casi siempre. Y por último el 14.1% indica que se da a veces, esto se da evaluando la dimensión evaluación laboral.

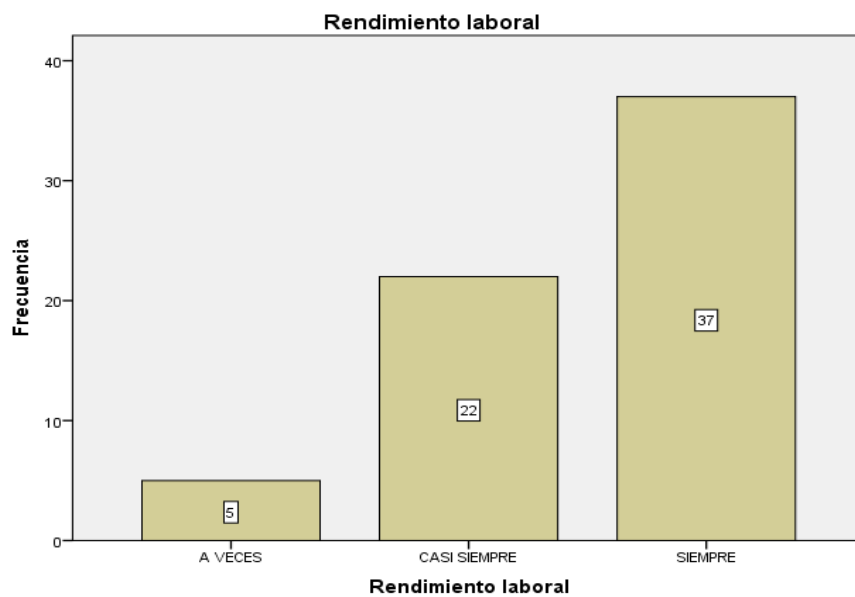
Tabla 11:

Rendimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	5	7,8	7,8	7,8
CASI SIEMPRE	22	34,4	34,4	42,2
SIEMPRE	37	57,8	57,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia.

Figura 8: gráfico de barras



Interpretación:

Según los resultados de la tabla 11 de frecuencia, se puede apreciar que 37 individuos de 64, esto quiere decir que el 57.8% del total de los encuestados manifestándolo en forma porcentual, respondieron que siempre existe un buen rendimiento laboral en las mecánicas automotrices de la Zona de Mayorazgo en el distrito de Ate. Mientras que 22 encuestados (34.4%) manifestaron que casi siempre existe un buen rendimiento. Sin embargo el 7.8% haciendo un total de 5 individuos encuestados afirmaron que solo a veces, en la evaluación de la dimensión rendimiento Laboral en las mecánicas Automotrices de la Zona de Mayorazgo del distrito de Ate, 2017.

III.2. Análisis Inferencial

III.2.1. Prueba de Hipótesis

Tabla 12:

Coefficiente estandarizado de correlaciones

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0.9 a -0.99)	Correlación negativa muy alta
(-0.7 a -0.89)	Correlación negativa alta
(-0.4 a -0.69)	Correlación negativa moderada
(-0.2 a -0.39)	Correlación negativa baja
(-0.01 a -0.19)	Correlación positiva muy baja
0	Nula
(0.0 a 0.19)	Correlación positiva muy baja
(0.2 a 0.39)	Correlación positiva baja
(0.4 a 0.69)	Correlación positiva moderada
(0.7 a 0.89)	Correlación positiva alta
(0.9 a 0.99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Hernández, S. y Fernández, C. y baptista, P. 2010, p.238

Hipótesis general:

Hi: El liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de ATE-2017

Ho: El liderazgo no influye significativamente en el desempeño laboral las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de ATE-2017

H1: El liderazgo si influye significativamente en el desempeño laboral las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de ATE-2017

Regla de decisión:

- > $p > 0,05$, se acepta la H_0
- > $p < 0,05$, se rechaza la H_0 .

Tabla 13:

Correlaciones

		Liderazgo	Desempeño laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,726**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,726**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 13 nos muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menos a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”, por lo tanto se acepta la Hipótesis de la investigación. Según la tabla 12 estandarizada, existe una correlación positiva alta de un 72.6% concluyendo que existe influencia significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de las mecánicas automotrices de la Zona de Mayorazgo del distrito de Ate.

Hipótesis Específica 1

Hi: La comunicación efectiva influye significativamente con el desempeño laboral en las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de Ate-2017.

Ho: La comunicación efectiva no influye significativamente con el desempeño laboral en las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de Ate-2017.

H1: La comunicación efectiva si influye significativamente con el desempeño laboral en las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de Ate-2017.

Regla de decisión:

- $p > 0,05$, se acepta la H_0
- $p < 0,05$, se rechaza la H_0 .

Tabla 14:

		Comunicación efectiva	Desempeño laboral
Comunicación efectiva	Correlación de Pearson	1	,578**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,578**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla 14 nos muestra a la dimensión y variable de estudio con un nivel de significancia menos a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”, por lo tanto se acepta la Hipótesis de la investigación.

Según la tabla 12 estandarizada, existe una correlación positiva moderada de un 57.8% concluyendo que existe influencia significativa entre la dimensión comunicación efectiva el desempeño laboral de los colaboradores de las mecánicas automotrices de la Zona de Mayorazgo del distrito de Ate.

Hipótesis Específica 2

Hi: La motivación influye significativamente con el desempeño laboral en las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de Ate-2017.

Ho: La motivación influye significativamente con el desempeño laboral en las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de Ate-2017.

H1: La motivación influye significativamente con el desempeño laboral en las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de Ate-2017.

Regla de decisión:

- > $p > 0,05$, se acepta la H_0
- > $p < 0,05$, se rechaza la H_0 .

Tabla 15:

		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,545**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,545**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla 15 podemos apreciar a la dimensión y la variable de estudio con un nivel de significancia menos a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", por lo tanto se acepta la Hipótesis de la investigación. Según la tabla 12 estandarizada, existe una correlación positiva moderada de un 57.8% concluyendo que existe influencia significativa entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral de los colaboradores de las mecánicas automotrices de la Zona de Mayorazgo del distrito de Ate.

Hipótesis Específica 3

Hi: La empatía influye significativamente con el desempeño laboral en las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de Ate-2017.

Ho: La empatía no influye significativamente con el desempeño laboral en las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de Ate-2017.

H1: La empatía si influye significativamente con el desempeño laboral en las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de Ate-2017.

Regla de decisión:

- > $p > 0,05$, se acepta la H_0
- > $p < 0,05$, se rechaza la H_0 .

Tabla 16:

		Correlaciones	
		Empatía	Desempeño laboral
Empatía	Correlación de Pearson	1	,551**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,551**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 15 podemos apreciar a la dimensión y la variable de estudio con un nivel de significancia menos a 0.05, es decir “0.000 < 0.05”, por lo tanto se acepta la Hipótesis de la investigación. Según la tabla 12 estandarizada, existe una correlación positiva moderada de un 55.1% concluyendo que existe influencia significativa entre la dimensión empatía y la variable desempeño laboral de los colaboradores de las mecánicas automotrices de la Zona de Mayorazgo del distrito de Ate.

IV. DISCUSIÓN.

En el estudio que se realizó acerca del liderazgo y como este influye en el desempeño de los colaboradores en las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo en el distrito de Ate 2017, tiene como efecto de impacto primordial; puesto que los trabajadores de las diversas organizaciones pueden brindar de manera anónima y libre como la empresa de desenvuelve desde la percepción del colaborador. Los resultados de esta tesis fueron comparados con los

antecedentes de estudio, resaltando las investigaciones de Mino(2014), Chavez(2014),Sanchez(2013).

Este estudio se realiza con la finalidad de conocer la operación de las organizaciones y de cómo maneja los recursos humanos y recursos organizacionales. Con la finalidad de identificar la calidad de trabajo que cada una de las empresas manejan de manera interna utilizando los estándares nacionales. Como principal objetivo de esta investigación es demostrar cómo influye el liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de las diferentes mecánicas automotrices en la zona de mayorazgo del distrito de Ate. El fin del trabajo es que sirva como una herramienta o instrumento para que las mecánicas puedan ver el resultado que ellas tienen y poder mejorar su marco empresarial y sus competencias para crecer en el mercado competitivo siempre manejando el desarrollo sostenible y contribuyendo con el desarrollo personal.

La compatibilidad es de una manera semejante con la tesis de Mino (2014) que se encarga de demostrar la correlación entre el clima organizacional y el del desempeño de los trabajadores obteniendo como resultado el 50.2 % precisaron tener un clima organizacional muy alto mientras que el 48% de los encuestados afirmaron que tiene un alto desempeño laboral. Que tienen una alta significancia y que están relacionadas de manera directa. Estos resultando reflejan la influencia que se encontró en el liderazgo con el desempeño laboral de los colaboradores de las diferentes mecánicas. Dado que los diferentes comportamientos organizacionales condicionaron las aptitudes y comportamiento de los colaboradores, es por eso que las organizaciones requieren contar con la mejoría de sus criterios y se establezcan mejor la el desempeño de los líderes.

La tesis de Mino (2014) Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque tuvo como hipótesis general: si existe correlación entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de parrillas marakos 490 del departamento de Lambayeque. De acuerdo a su análisis de resultados mediante los promedios en el grafico N° 19 se obtuvo un porcentaje de 0.452 teniendo una correlación moderada eso quiere decir que

Por otra parte Chávez(2014) al realizar su tesis Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional en la misión Evangélica Vida Abundante, Lima. Estableció que la relación que

tiene su variable independiente con su variable dependiente es de una manera positiva alta, analizando su hipótesis con el r de Pearson y correlación lineal, por ende se puede afirmar que la similitud del trabajo realizado con la de Chávez (2014) es aceptable. Sin embargo Sánchez (2013) muestra que el desempeño de los docente no se da de una manera positiva en la facultad de ingeniería química metalúrgica de la universidad nacional Faustino Sánchez Carrión es por eso que se llega a una discrepancia con este autor ya que en las mecánicas automotrices si existe un buen desempeño laboral en los colaboradores de las organizaciones.

También se pueden encontrar resultados internacionales en la tesis de Rivas (2009) que manifiesta que la satisfacción influye positivamente en el desempeño laboral de los docentes; es decir que maneja un grado favorable de significancia para nuestra tesis ya que se encontraron resultados favorables y similares. Se puede interpretar que la satisfacción mejora el desempeño de los trabajadores en las instituciones educativas. En otro punto internacional encontramos a Coello(2014) que en su tesis 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) manifiesta que las distintas condiciones de trabajo pueden afectar el desempeño laboral. Es donde encontramos resultados similares ya que manifiesta que las condiciones de trabajo afectan positivamente en el desempeño que los trabajadores presenta en la empresa internacional de Claro.

Además se puede afirmar que los resultados obtenidos en el trabajo de Arratia (2010) muestra que su tesis “Desempeño laboral y Condiciones de Trabajo Docente en Chile: Influencias y Percepciones desde los Evaluados” obtiene los resultados con un grado elevado de significancia de la variable dependiente y su variable independiente, a nivel internacional se puede mostrar que en Chile la influencia que muestra las condiciones de trabajo en el desempeño laboral son de manera intransigente. Asimilando las variables que se utilizan en el trabajo presente, esto quiere decir que los resultados obtenidos por Gonzales son similares a los resultados obtenidos en este trabajo.

V. CONCLUSIONES.

Contrastando los resultando de la investigación de campo, los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis se llegó a determinar las siguientes conclusiones:

- 1.- Se llega a la conclusión que existe una influencia significativa del liderazgo en el desempeño laboral de las mecánicas automotrices de la zona de Mayorazgo del distrito de Ate. Este resultado refleja

que el liderazgo es una herramienta principal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores al interior de las organizaciones; es conveniente mantener un buen liderazgo en el desempeño de las labores diarias.

- 2.- Se determinó que existe influencia significativa de la comunicación eficiente en el desempeño laboral; por lo tanto se concluyó que la comunicación efectiva impacta de manera significativa en el desempeño laboral teniendo en cuenta el manejo adecuado de la información y el trato al personal para que cumpla con los objetivos organizacionales
- 3.- se determinó también que existe influencia significativa en la dimensión motivación con el desempeño laboral de los colaboradores de las mecánicas automotrices de la Zona de Mayorazgo en el distrito de Ate, por lo tanto, es de suma conveniencia mantener al personal motivado para alcanzar los objetivos de la empresa. Mantener la motivación constante y capacitaciones.
- 4.- Se determinó también que existe influencia significativa de empatía con el desempeño laboral de los colaboradores. Por lo tanto se llegó a la conclusión que saber ponerse en el lugar de otro mejora el desempeño de los colaboradores teniendo en cuenta la aceptación de diferentes culturas, políticas o creencias.

VI. RECOMENDACIONES.

- 1.- El gerente debe tener en cuenta todas las herramientas de supervisión y mejorar el proceso de orientación hacia sus trabajadores por ello el gerente debe asistir a talleres de ser mejor líder como gerente para poder lograr no solo ser ejemplo a sus trabajadores sino enseñanza para su desarrollo profesional de ellos.
- 2.- Enfatizar el trabajo en equipo, así como dentro y fuera del centro de labores con la finalidad de mejorar la cooperación y el entendimiento entre los grupos de trabajos; para que la comunicación se emplee de manera efectiva no solo de gerente a subordinado, sino que se dé de una manera horizontal. Esto llevará a mejores resultados en el desempeño de todos los participantes encargados de una labor dentro de la organización.
- 3.- Mejorar los ambientes de trabajo para el personal con la finalidad de apoyar su estado de ánimo óptico y que se sientan a gusto en el lugar donde están desarrollando su labor; brindar una mejor charla y orientación acerca de las tareas de cada puesto de trabajo para lograr identificar las tareas

que son posibles realizar para cada colaborador. Ofrecer bonos a los trabajadores que cumplan con las cuotas mensuales.

4.-Trabajar constantemente el lado humano de los colaboradores para que noten el interés de la empresa y que se sientan valorados por la organización. Mejorar el sistema de desarrollo brindándoles líneas de carreras o ascensos para que se sientan identificados con las organizaciones. Respetar y saber escuchar las opiniones de sus colaboradores, y hacerles participe de alguna actividad nueva que se presente en la empresa para que ellos se sientan identificados con la empresa y se desenvuelvan con más alegría y entusiasmo.

VI. Referencias

Avanecer, Y. (2015). "LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN" (Estudio realizado con los supervisores y vendedores ruterios de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8)" (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Celis, s, y Sánchez, N. (2012). El liderazgo distribuido en docentes de una institución educativa escolar particular (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

Chávez, H. (2014). Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional en la misión Evangélica Vida Abundante, Lima (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Chiavenato, I. (2000) Administración de recursos Humanos (5ª ed.). Colombia: Mcgraw-Hill.

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 Pregrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Dessler, G. (1994) *Administración del personal* (6ª ed.). México: Prentice-hall.

Hernández, J. (2013). El Liderazgo Organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica (Tesis de maestría). Universidad Del Rosario, Colombia.

Mino, E. (2014). Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque (tesis de Pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú.

Mondy, R, Noe, R. (2005) Administración de recursos humanos (9ª ed.). México: Prentice-hall.

Palaci, F. (2005) Psicología de la Organización. Madrid: Pearson.

Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad San Martín de Porres. (2011). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los trabajadores de una empresa peruana, Perú.

Rivas, M. (2009). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de El Salvador (tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, El Salvador.

Robbins, S. y Coulter, M. (2005, p. 134). Administración 8va edición. Ilustrada en México: Prentice Hall.

Robbins, S. y Coulter, M. (2005, p. 134). Administración 8va edición. Ilustrada en México: Prentice Hall.

Robbins, S; Judge, T. (2009). Organizational Behavior- 13 Th. Ed. Editorial Pearson Education.

Robbins, S, Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional* (15ª ed.). México: Pearson.

Sánchez, J. (2013). 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 de maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.

Santiago, N. (2014). Liderazgo Transformacional en el área de ventas de la empresa Atento Ate (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú.

Stogdill, R. (1999) Teorías e Investigación del Liderazgo. México: McGraw-Hill.

Weinert, B. (1987). Manual de psicología de la organización. Barcelona: Herder.

ANEXOS

CUESTIONARIO

El presente cuestionario, desea medir la Influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral, de las mecánicas automotrices de Mayorazgo Ate, por lo cual su información en estos momentos es muy valiosa, para la investigación realizada por un alumno de la Universidad Cesar Vallejo.
INDICACIONES: Marque con una "X" en la casilla que corresponda a su respuesta.
5= Siempre 4= Casi Siempre 3=A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca

Preguntas	1	2	3	4	5
1. ¿El gerente comunica de forma clara los objetivos de la empresa?					
2. ¿Se les brinda información de la empresa a todos los trabajadores para que cumplan con sus labores?					
3. ¿El gerente escucha y comprende a los trabajadores?					

4. ¿El gerente motiva a los trabajadores para que realicen sus tareas de manera óptima?					
5. ¿El gerente recompensa el trabajo extra?					
6. ¿La organización permite al trabajador que se desarrolle de manera personal?					
7. ¿El gerente entiende los problemas de los trabajadores?					
8. ¿El gerente muestra interés para solucionar los problemas del personal?					
9. ¿el gerente no juzga el trabajo del personal nuevo?					
10. ¿El gerente deja que los trabajadores participen en la solución de problemas?					
11. ¿El sueldo del trabajador es adecuado con el trabajo realizado?					
12. ¿La organización realiza los pagos al personal de manera puntual?					
13. ¿El trabajador se siente satisfecho con su trabajo?					
14. ¿La organización brinda capacitaciones constantes para mejorar la productividad?					
15. ¿La organización sobrecarga de tareas al personal para llegar al objetivo?					
16. ¿Los trabajadores cumplen con las metas diarias de la Empresa?					

17. ¿La organización cuenta con un ambiente adecuado para el trabajo?					
18. ¿El trabajador fue evaluado para ocupar el puesto de trabajo?					
19. ¿La organización cumple con los objetivos mensuales?					
“Gracias por su tiempo y por la información brindada”					