



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Radio Universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria MFL ESPAM, Ecuador año 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Lcdo. Rendón Salazar Freddy Fernando (0000-0002-5686-9384)

ASESOR:

Dr. Ubillus Agurto Edwin Alberto (0000 – 0003-2917-9959)

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PIURA - PERU

2019

DEDICATORIA

A Dios por permitirme estar aquí cumpliendo un objetivo más y darme la vida, inteligencia y sabiduría para lograr mis objetivos; a mis queridos y amados padres por estar conmigo apoyándome en cada una de mis metas propuestas y hermano por brindarme su apoyo moral y poder ser un ejemplo a seguir, son las razones de ser lo que soy ahora y para siempre.

Freddy Fernando Rendón Salazar

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme estar aquí cumpliendo una meta más, por darme inteligencia y sabiduría, a mi familia, amistades, compañeros de trabajo, que me brindaron su apoyo incondicional, para lograr este sacrificio y objetivo de esta investigación. A todos ellos Gracias y que Dios bendiga cada uno de sus pasos e ilumine sus caminos.

Freddy Fernando Rendón Salazar

PAGINA DE JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 8:30AM del día 15 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIO UNIVERSITARIA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA MFL ESPAM, ECUADOR AÑO 2017., presentada/o por el /la bachiller RENDON SALAZAR, FREDDY FERNANDO

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____
Aprobar por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado de MAESTRO EN GESTION PUBLICA

Piura, 15 de febrero de 2019



DR. TAMARIZ NUNJAR HILDEGARDO OCLIDES
PRESIDENTE





MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
SECRETARIO



MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Br. Freddy Fernando Rendón Salazar, identificado con DNI N° 1314032721, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, filial Tumbes, declaro que el trabajo académico titulado: **Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la radio universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL ESPAM, Ecuador año 2017**, presentada en 76 folios para la obtención del grado académico de Maestría en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentando completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Tumbes, Febrero del 2018



Br. Rendón Salazar Freddy Fernando

DNI N° 1314032721

ÍNDICE

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad Problemática	10
1.2 Trabajos Previos	11
1.3 Teorías Relacionadas al Tema.....	20
1.4 Formulación del Problema	26
1.5 Justificación del Estudio	26
1.6 Hipótesis	27
1.7 Objetivos	28
II. MÉTODO	28
2.1 Diseño de la Investigación	28
2.2 Variables, Operacionalización	29
2.3 Población y Muestra.....	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	31
2.5 Métodos de Análisis de Datos	32
2.6 Aspectos Éticos.....	32
III. RESULTADOS.....	33
IV. DISCUSIÓN.....	44
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES.....	49
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	50
ANEXOS.....	54

RESUMEN

El propósito de esta presente investigación fue determinar la relación del liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la radio universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria MFL ESPAM, Ecuador año 2017.

Este estudio fue no experimental con diseño correlacional, cuya técnica utilizada para la recopilación de datos ha sido la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, el mismo que ha sido aplicado a 20 trabajadores del medio de comunicación, teniendo como resultados la existencia de una correlación directa entre liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la radio universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria 101.7 FM, año 2017, pues el coeficiente correlacional de Pearson es de 0,034 con un nivel de significancia de 0,01, así mismo el 100% de los comunicadores califican al liderazgo en un nivel muy bueno es decir que la percepción que tienen influyen en la eficacia y eficiencia, comportamiento, aptitudes y un desenvolvimiento basados en la confianza, que utilizan los trabajadores para alcanzar los resultados propuestos.

Por otro lado el 60% de los comunicadores de la radio universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria 101.7 FM, califican al desempeño laboral en un nivel regular influyendo en la productividad, organización, competencias y sobre todo el tema amical que está haciendo falta en el medio radial.

Palabras Claves. Comunicación, desempeño, liderazgo, investigación.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between leadership and the work performance of the university radio workers. MFL ESPAM Polytechnic Agricultural Higher School, Ecuador, 2017. This study was non-experimental with correlational design, whose technique used for data collection was the survey and the data collection instrument was the questionnaire, which has been applied to 20 workers in the media, with the result that existence of a direct correlation between leadership and the work performance of the workers of the university radio Polytechnical School Superior Agricultural 101.7 FM, year 2017, because the correlation coefficient of Pearson is 0.034 with a level of significance of 0.01, likewise the 100% of the communicators qualify the leadership at a very good level, that is to say, the perception that they have influence the effectiveness and efficiency, behavior, aptitudes and a development based on trust, that the workers use to achieve the proposed results. On the other hand 60% of the communicators of the university radio Polytechnical School Superior Agricultural 101.7 FM, they qualify to the labor performance in a regular level influencing in the productivity, organization, competitions and mainly the amical subject that is missing in the radial means.

Keywords. Communication, performance, leadership, research.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

Desde que fue creada la radio por Nikola Tesla en el año de 1920 se fueron desarrollando métodos importantes para perfeccionar este medio de comunicación, actualmente la radio cumple varias funciones importantes como entretener, informar, y educar a la comunidad a nivel mundial.

Desde que inició el proyecto de la creación de una universidad en el Cantón Bolívar se percibió la necesidad de que exista una radio comunitaria que esté al servicio de toda la ciudadanía de Calceta y cantones cercanos, Manuel Félix López fundador de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí (ESPAM), inició este proyecto en el año 2002.

Hoy en día la radio politécnica de Manabí presenta dificultades administrativas que afectan lo que su fundador visionó para esta, en sus inicios; a causa de los cambios en la gestión administrativa y además la falta de liderazgo por parte de los trabajadores, ha hecho que la imagen y prestigio que se tenía en años anteriores, de ser considerada como excelencia en radio, se haya visto afectada.

Gracias a la falta de compromiso y de profesionalismo por parte de los colaboradores de la radio, ha ocasionado efectos negativos a los programas educativos, informativos, deportivos y demás variedades, siendo la audiencia de la 101.7 FM del Cantón Bolívar, la más perjudicada.

Esta problemática ha motivado la idea de la presente investigación, por lo que se pretende evaluar el liderazgo y como este se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la radio universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria ESPAM MFL, Ecuador 2017.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

Con el fin de brindarle sustento a la investigación, y analizar los estudios que se han realizado con referencia al tema de estudio, se presenta lo siguiente:

1.2.1 A NIVEL INTERNACIONAL.

Contreras y Jiménez (2016) presentan su estudio, cuyo fin fue “determinar la autoridad y el clima organizacional de los maestros del colegio Cundinamarca–Colombia”. Esta investigación de carácter descriptiva, utilizó como instrumento de recolección de información, el denominado Test de adjetivos de Pitcher, ejecutado de forma conjunta a 20 personas. Los resultados de la investigación citada, concluyeron que existen notables inconformidades en la forma de cómo se desarrolla el liderazgo dentro de la institución, lo cual general que el clima laboral no sea favorable, generando afectaciones tanto para el colegio como para los maestros.

Por su parte, el estudio desarrollado por Luz (2013) mantuvo como objetivo “determinar el liderazgo y el ambiente profesional en una empresa pública”. Este estudio de tipo trasversal representativo, fue llevado a cabo en la Academia Autónoma de Nuevo León. Como herramienta metodológica para recabar información se aplicó una encuesta a 25 personas, dando como resultado que en esta institución se ejerce un liderazgo efectivo en beneficio de todos los ciudadanos, no obstante, se muestra un nivel medio de insatisfacción con relación al ambiente que se desarrolla en las áreas que fueron evaluadas dentro de la empresa.

El estudio presentado por Muñoz (2016) pretendió “determinar el liderazgo utilizado para la fundación de un sistema nacional de radio en diez ciudades colombianas”. Fue una investigación de tipo descriptiva. Como mecanismo de obtención de información, se aplicó un formulario de preguntas dirigido a 60 individuos. Se llegó a concluir principalmente que todos los medios de comunicación tienen como objetivo contar con líderes además de resaltar aspectos como una buena

comunicación, actitud, conocimiento. Para finalizar se puede referir como imprescindible y necesario mejorar los valores encaminados a la selección, recopilación o contratación de las capacidades de radio para que la ciudadanía obtenga los mejores beneficios.

Colino (2014) presenta su investigación, con el fin de “determinar las conductas de liderazgo y satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de León”. La investigación fue de tipo descriptiva, con la utilización de una encuesta, como instrumento para la obtención de datos pertinentes a la investigación, ésta fue realizada a 51 individuos. Los primeros resultados establecieron que las buenas conductas de liderazgo son la base del entendimiento de una buena satisfacción laboral, con lo que prioriza al recurso humano, importante para conseguir el desarrollo de cualquier organización que busca crecer, ya sea pública o privada. Y en conclusión es imprescindible la creación de nuevos líderes en una organización para mejorar el talento humano.

La investigación desarrollada por Urizar (2015), cuyo objetivo fundamental fue “determinar los estilos del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Don Carlos”. Su desarrollo se llevó a cabo en la universidad Rafael Landívar de Guatemala de la Facultad de Humanidades. En el proceso metodológico se determinó el uso del tipo de investigación descriptivo, por su parte la obtención de información, se desarrolló con la aplicación de un cuestionario aplicado a 16 personas. En primera instancia, se determinaron los estilos de liderazgo, además, se especificaron las principales propiedades y aspectos que contribuyen al mejoramiento del personal, reflejando los resultados, en los clientes del restaurante estudiado. Como conclusión general, es pertinente indicar que el liderazgo que se ejerce es participativo, consciente e integral por todos los participantes, mostrando un óptimo desempeño laboral.

Quispe (2015) desarrolló su estudio con el propósito de “determinar el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachuca, Andahuaylas, 2015”. Se realizó una indagación de tipo correlacional no experimental. Con el fin de obtener información pertinente al objeto de estudio, se aplicó una encuesta dirigida a 64 personas, dando como resultado, que existen falencias en el clima organizacional de la institución, debiendo ser tratadas con prontitud, a fin de mejorar las relaciones interpersonales y a la vez el desempeño laboral.

Palacios (2016) establece en su estudio “determinar la motivación laboral y el clima organizacional entre los trabajadores del CDI (Centro de Desarrollo Infantil), modalidad familiar Aranzazu”. La presente investigación, desarrolla una metodología cualitativa y descriptiva. Se aplicó una encuesta de satisfacción a 16 colaboradores del CDI. Los principales resultados determinaron que el clima laboral no es óptimo, ya que el estrés y la tensión están mayormente presentes. Por su parte, la inestabilidad laboral resulta un aspecto de desmotivación dentro del personal. En conclusión, se analiza como punto importante, reestablecer las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva dentro del conjunto de colaboradores, para un mejor desarrollo organizacional del centro infantil.

El estudio presentado por Avenecer (2015) con el objetivo principal de “determinar el liderazgo y motivación de los inspectores y mercaderos en la Distribuidora Mariposa de Quetzaltenango, llevado a cabo en la Escuela Rafael Landívar dentro de la Facultad de Humanidades. La investigación fue de tipo descriptiva, desarrollando un trabajo de campo, mediante la aplicación un cuestionario dirigido a 20 individuos. Como resultado principal, se detectó que los inspectores ejercen un liderazgo eficaz sobre el grupo de trabajo, generando que la motivación laboral se vea reflejado en la responsabilidad que demuestra cada miembro para con la organización. En conclusión, el equipo encargado de supervisar y la fuerza de ventas, poseen un buen grado liderazgo y motivación en la empresa Distribuidora de Mariposas para mejorar todo lo humanamente posible, aquellos aspectos sociales con la comunidad y en lo laboral.

Centeno (2012) presenta su estudio con el propósito de “identificar el liderazgo empresarial realizado a las PYMES del sector de subcontratación en Colombia”, desarrollado en la universidad EAN”. Se realizó una indagación de tipo observacional representativo transversal. La herramienta para la obtención de datos fue el cuestionario realizado en 20 personas. Los principales resultados establecen que las organizaciones carecen de políticas pertinentes, que brinde los lineamientos correctos sobre el ejercicio del liderazgo en la comunicación dentro del área laboral. Además, se puntualizó que el desconocimiento sobre este tema, por parte de los encuestados, es un elemento en el que se debe trabajar arduamente.

Jiménez (2014) su estudio tuvo como propósito “identificar la relación existente entre la motivación en el trabajo, y el liderazgo transformacional de directores y docentes de una universidad privada, realizado en la Escuela Católica de Colombia”. Esta investigación, de carácter metodológico descriptivo, correlacional y no experimental. Con el fin de obtener información relevante se encuestó a 73 docentes de los diferentes programas académicos. Los principales resultados dieron a conocer que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo. Se concluyó que existe liderazgo transformacional en los directores el cual se refleja en el desempeño de los docentes de la universidad, y que beneficia directamente a los estudiantes de la institución.

El estudio presentado por Sum (2015) mantuvo como propósito “evaluar la influencia que ejerce la motivación en el desempeño laboral del personal del área administrativa de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”, desarrollado en la Facultad de Humanidades de la universidad Rafael Landívar. La investigación fue de tipo descriptiva. El instrumento de recolección de datos utilizado fue cuestionario de preguntas y que se aplicó a 34 individuos. Los resultados que se obtuvieron ayudan a contrastar la hipótesis de la investigación, al determinar que efectivamente la motivación tiene mucho que ver en el

desempeño laboral del objeto de estudio. En síntesis, este proyecto muestra los factores que miden el nivel de la motivación, lo cual general que el personal desarrolle sus funciones con entusiasmo y compromiso.

El estudio de Zabala (2014) se desarrolló con el fin de “diseñar un instrumento de medición referente a la motivación y satisfacción laboral para el Centro de Servicios Compartidos de una Empresa Embotelladora de Bebidas” con el aval de El Instituto Politécnico Nacional. Se realizó una indagación cualitativa, no experimental transversal correlacional- causal. El método de recolección de datos aplicado fue un cuestionario realizado en 45 individuos. Las primeras exploraciones dieron como resultados que los niveles de motivación al igual que los de satisfacción laboral son altos. Por otra parte, se determinó que la percepción de los encuestados no varía con relación a edad, ingresos o género, pero si, en referencia al tiempo de labor en la institución.

Con referencia a la investigación desarrollada por García (2012), cuyo propósito fue “describir y analizar la motivación en el ámbito laboral de los trabajadores”, efectuada en la Universidad de Valladolid. Se realizó una indagación de tipo no experimental. La herramienta de recolección de datos utilizada fue un formulario de preguntas realizado hacia 25 individuos. Los principales resultados derivados de la investigación, tratan de que los principales factores de desmotivación, causantes de abandono laboral, son el bajo salario recibido y el tenso ambiente laboral. Además, se sustentan demás aspectos cruciales dentro de la motivación del docente, que permiten el desarrollo integral, generando valor tanto para la empresa como para el personal.

Mañuico (2014) en su investigación buscó evaluar el grado de influencia que tiene la motivación sobre el rendimiento laboral en jóvenes de 18 a 25 años que laboran en la empresa SOL”. La investigación se tornó de tipo cuantitativa, descriptiva, no experimental. Mediante el trabajo de campo, se encuestó a una muestra de 171 empleados sobre las expectativas de aquellos factores motivacionales. Los

principales resultados obtenidos se centraron en la determinación de los grados de autoestima que posee el empleado, además de la satisfacción actual frente a la forma en cómo se cubren las necesidades de progreso y crecimiento, logrando de esta manera, el fortalecimiento de las habilidades y competencias, tanto a nivel profesional como personal.

La investigación de Cruz (2014), tuvo como propósito “identificar los factores del liderazgo transformacional para generar cambios en la productividad de los empleados de la empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca”. Se realizó una indagación cualitativa, descriptiva, con un diseño no experimental de corte transversal. Con el fin de recabar información, se desarrolló y aplicó un formulario a todos los empleados. Los principales resultados que se llegaron a obtener fue que se identificó un buen nivel liderazgo transformacional en los empleados de la textilera el cual es la herramienta que hace que mejore la productividad de la empresa. En conclusión, esta investigación comprueba que el liderazgo de un equipo de trabajo repercute en la productividad de una organización.

La investigación ejecutada por Hernández (2013), cuyo fin fue “determinar el liderazgo como posibilidad de cambio organizacional” fue desarrollada en la Universidad del Rosario. El diseño del estudio fue de tipo descriptivo. La herramienta de recolección de datos fue un formulario de preguntas aplicado a 20 individuos. En los principales resultados tenemos que se identificó un buen nivel de liderazgo organizativo en los docentes de la Universidad el cual es el que impulsa el crecimiento de la institución y poder así emprender el camino hacia una enseñanza más eficiente a los estudiantes. En conclusión, se logra establecer que toda aquella organización que necesita realizar cambios, busca diferentes formas de mejorar, no obstante, lo primordial es trabajar en equipo y mantener un apoyo constante, de otra forma no lograra ser sustentable y sostenible en el tiempo.

1.2.2. A NIVEL NACIONAL.

Mariño (2014) presenta su estudio cuyo objetivo fue “analizar los aspectos relacionados al diseño organizacional y al desempeño laboral de los empleados de radio Ambato 930 AM”. La investigación de tipo cualitativo y descriptivo, desarrollo uso del análisis documental y explicativo. Mediante el trabajo de campo se aplicó una encuesta dirigida a 40 colaboradores de dicho medio de comunicación. Entre los principales resultados permiten indicar los factores que afectan al diseño organizacional, y la influencia que mantiene sobre el desempeño laboral. Lo cual induce a diseñar un sistema de gestión por resultados, para ser usado como una herramienta estrategia dentro de la organizacional. En conclusión, que hay un buen diseño organizacional y por tal razón si hay un buen desempeño laboral.

Onofre (2014) presenta su investigación con el objetivo de “determinar la influencia del clima organizacional y la satisfacción en el desempeño laboral”, desarrollado en la Universidad Central del Ecuador. Metodológicamente, el estudio es de carácter no experimental y correlacional con el uso del grupo focal. Con el fin de medir los elementos de estudio, se ejecutó una encuesta a la población de 53 empleados. Los primeros resultados determinaron la relación directa entre las variables, además, la mayoría de los encuestados muestran motivación en la realización de sus funciones, destacando la comunicación como un elemento fundamental. Es importante, la constante identificación de dichos factores, con el fin de detectar falencias y así, implementar mejoras.

La investigación de Peñarreta (2014) tuvo como objetivo “determinar el grado de influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja”. Se aplicaron dos instrumentos de recolección de información, dirigido a directores y jefes de los diferentes departamentos. Los resultados con mayor relevancia demuestran que el nivel de satisfacción que reflejan los empleados no es alto, afectando directamente al desempeño laboral. Por tanto se concluye que el estilo de liderazgo que se ejerce

dentro de la institución es aquel en el que no hay intereses por sobresalir y lograr mejores resultados.

El estudio desarrollado por Reza (2012) dio cumplimiento al objetivo de “determinar la motivación y el liderazgo en los empleados de la institución de telecomunicaciones. Dicho estudio se desarrolló en la Escuela Superior de Comercio y Administración. Se desarrolló y aplicó una encuesta dirigida a 40 empleados de la empresa. Los resultados de la investigación aportó al mejoramiento administrativo en lo motivacional y en liderazgo de los trabajadores de esta empresa de telecomunicaciones. En conclusión, si hay una buena motivación en los trabajadores eso hará que desarrollen capacidad de liderazgo.

Fierro (2017) en su estudio presento el propósito de “evaluar el nivel de influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”. Se trató de una investigación descriptiva – causal. El enfoque investigativo es de carácter cuantitativo. La comprobación de la hipótesis establecida se ejecutó mediante una encuesta estructurada con escala de Likert, aplicada a los 76 empleados de dicha institución. Los primeros resultados confirmaron que el liderazgo influye poco en las dimensiones de la variable Desempeño laboral (motivación, comunicación, la participación). Se concluye que la investigación fue pertinente debido a que contribuye a determinar los factores que influyen el liderazgo y por ende en el desempeño.

Guaraca (2012) su estudio tuvo como propósito “analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores de la Escuela Brazil”, ubicada en el canto Gualaceo, Azuay. Se realizó una indagación de tipo exploratorio descriptivo, analítico y sintético. Los instrumentos aplicados para el desarrollo de la investigación, fueron encuestas aplicadas a los directivos, docentes, estudiantes y a padres de familia de la escuela. Los principales resultados se centraron la existencia de una buena gestión, liderazgo destacado y práctica de valores en esta institución educativa del cantón Gualaceo. En conclusión, se ha alcanzado

satisfactoriamente el objetivo general que ha sido elevar la calidad de los valores personales e institucionales.

El estudio desarrollado por Uría (2011) presenta como objetivo general “determinar la incidencia de la variable independiente Clima organizacional sobre la variable dependiente Desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda” llevado a cabo en la Universidad Técnica de Ambato. El enfoque de la investigación es cuantitativo, llegando a un nivel de investigación explicativa. El trabajo de campo, aplicado a través de una encuesta dirigida a 36 miembros de la empresa, dio como resultado un análisis crítico de los factores que afectan el ambiente laboral, según el criterio de los empleados, por un lado, y por el otro, el desempeño desde la óptica de los directivos. En síntesis, los trabajadores no sienten satisfacción referente al clima en el que se labora, por tal motivo, es importante implementar acciones correctivas.

1.2.3. A NIVEL LOCAL.

Solórzano y Vélez (2017) desarrollaron su investigación con el fin de “evaluar el desempeño de las variables del Comportamiento Organizacional mediante el empleo de indicadores de gestión en la empresa REYVER S.A”. Este estudio se efectuó en la ESPAM MFL, ciudad de Calceta. Se realizó una investigación descriptiva y bibliográfica, con el uso de métodos estadísticos. Los instrumentos necesarios para recabar información fueron: una ficha de observación realizada en la empresa; una entrevista aplicada al gerente; y una encuesta dirigida a los empleados. Los resultados permitieron determinar los indicadores de gestión pertinentes para evaluar el comportamiento de la empresa, además, se elaboraron propuestas con acciones de mejora para solucionar las falencias.

1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1 LIDERAZGO

De acuerdo con la definición establecida por Drucker (2011), el liderazgo es la capacidad de lograr que un determinado grupo siga instrucciones, se deje orientar y motivar a alcanzar nuevas metas, con una visión más real y ambiciosa, además permite construir en los seguidores, una personalidad sin excusas ni límites para lograr el objetivo.

El liderazgo, desde la óptica de Dwight (1980) se considera como el poder de influir y convertirse en líder, con el fin de que en conjunto con los seguidores se logre cumplir con los propósitos organización. De esta manera, describe los diversos tipos de liderazgos existentes, entre ellos: el liderazgo personal, grupal y organizacional. Todos los tipos de liderazgos descritos, mantienen la razón de ser relacionada con la consecución de un fin en común.

Carlyle (1910) establece en su teoría sobre el liderazgo, que la personalidad juega un papel preponderante para poder ejercer como un superior que oriente e influya sobre un grupo determinado de subordinados. Pese a ser un tema de estudio por diversos investigadores, se concuerda en el aspecto administrativo, en que los rasgos personales de cada persona logran definir el potencial que cierta persona puede desarrollar para ejercer su liderazgo con efectividad.

Por su parte, el liderazgo situacional define aquellas características intrínsecas de cumplimiento por parte de un líder, estas se relacionan a que suprime las únicas funciones de un jefe, y se agregan demás características, como determinar el objetivo a realizar, el camino a seguir y los recursos a utilizar, además de esto, el líder debe ser parte del proceso, siendo también un participante más del grupo de trabajo, tanto para el trabajo como para la toma

de decisiones. De este modo, se logra acotar que un buen líder no se determina por sí solo con relación a sus acciones, esta característica la deciden los subalternos, son quienes en realidad tienen la potestad de seguirlo o no y su efectividad se mide en los resultados finales (Hersey, 1992).

El liderazgo como tal, pasó a mostrar una concepción única de cada persona a ser una habilidad que se debe trabajar para lograrla completamente. Con el fin de influir sobre otras personas, la persona que se constituya como líder, debe ser capaz de asumir varios roles, y poder dominar situaciones complejas, aunque no sean de su competencia. Esto permite detonar seguridad para sus subordinados, y así lo reconozcan con superior y a la vez como parte del grupo en todo momento (Castro, 2007).

Con relación a la teoría de Ralp (1990), existen características especiales que permiten identificar un verdadero líder de quien no lo es, dichos elementos se relacionan con condiciones de personalidad, manejo de emociones, manejo social, intelectualidad y experiencia, seguridad, porte físico, poder de decisión y orientación.

1.3.2 DESEMPEÑO

El desempeño laboral, según el aporte de Fiedler (1990) se refiere a la capacidad de realizar las funciones asignadas, los resultados obtenidos, el desarrollo personal, la formación y mejora continua. El desempeño requiere ser evaluado de forma metódica y periódica, determinando el cumplimiento de cada trabajador en su área laboral, así como su progreso personal, con el fin de definir estrategias de superación como planes de formación específicos del área con falencias. Es importante acotar, que el desempeño como tal se

relaciona directamente con la influencia de líder, es decir, de su capacidad de incidir y controlar se obtiene los resultados del desempeño.

Valorar el rendimiento laboral dentro de una organización amerita un proceso metódico e imparcial, con base al desempeño que cada empleado manifiesta sobre su función específica, el compromiso con que trabaja y los resultados obtenidos relación a la meta establecida (Cuesta, 1999).

Zerilli (1973) manifiesta que el desempeño debe ser medido periódicamente por personas aptas, con conocimiento de causa, preparadas para dar un correcto veredicto. Este proceso sistemático refleja la valía que demuestra el empleado para con su labor, identificado por sus rasgos personales y profesionales, y el compromiso con la organización de la cual es partícipe.

El desempeño se evalúa específicamente en relación las funciones que han sido asignadas, el fin que se persigue, y las características propias de cada empleado. Este procedimiento, realizado cada cierto tiempo, establece en que, nivel, el rendimiento laboral afecte positiva o negativamente a la empresa, y sobre aspectos se debe trabajar para mejorar (Harper y Lynch, 1992).

De acuerdo con la teoría de Morales (2009) la evaluación del desempeño es imprescindible para fomentar el desarrollo tanto personal como organizacional. Se mide el cumplimiento del trabajo, los resultados que se han logrado, las capacidades desarrolladas, de forma periódica. Dicha evaluación no solo la realiza el jefe inmediato, también se integra el auto criterio del personal y del equipo de trabajo dentro de una misma área.

Con estas aportaciones se trató básicamente de contribuir a los ciudadanos en estar informados, educándose de forma constante con estos medios de comunicación, entendiéndose que para Frederick Herzberg el liderazgo y el desempeño del trabajador, son elementos fundamentales en la búsqueda de la competitividad, permitiendo desarrollar estilos de liderazgos que permitan desarrollar un rendimiento eficiente en todo el talento humano, no solo en el plano laboral, si no llevarlo dentro de sí, para poder aplicarlo en todo ámbito posible.

Además Herzberg, indica que un buen liderazgo tiene origen en la motivación, ya es la base fundamental para cualquier individuo, que sienta la capacidad de crear y mantener un ambiente donde los individuos se ayuden mutuamente en busca de alcanzar los objetivos comunes, pudiendo así implementar estrategias que mejoren la comunicación no sólo interna, sino que además alcance a la comunidad, es por este motivo que en la radio Politécnica de Manabí se pretende ahora fomentar esa ideología con el propósito de convertirse en una radio eficaz y eficiente contando con trabajadores líderes y que se caracterizan por ejercer un trabajo en equipo y con sociedad y que además involucra a todos quienes conformamos la Escuela Superior Politécnica de Manabí.

1.3.3 TEORÍAS SOBRE INDICADORES DEL LIDERAZGO

Según la aportación de Rodríguez (2003) la toma de decisiones dentro de una organización requiere principalmente de la información con la que se cuente, debido a que esto permite encaminar cada actividad realizada a la consecución de las metas empresariales, además genera mayor conocimiento en cada individuo incluido en la entidad.

Los elementos de los que mayormente dependemos en la actualidad (teléfonos, computadores, internet, entre otros), han sido desarrollados mediante la información que ejerce la academia, lo cual permite determinar su trascendente importancia (Claude, 2009).

Algarra (2003) manifiesta que la comunicación es un elemento que no solo supone la comprensión entre las partes involucradas, si no que suprime la restricción social, integrando a cada individuo en grupos afines. En sí, la razón fundamental de la comunicación es erradicar el aislamiento personal.

Con relación a la aportación de Ruiz (2001) la educación en la comunicación es un elemento crucial para que esta sea valedera. De esta forma, cuando se desea que un comunicado en específico llegue al público deseado, se debe transmitir espontaneidad, cortesía y respeto, ya que con la ausencia de estos elementos se desarrollan muros muy difíciles de sobrepasar y todo esfuerzo no valdrá la pena.

Los indicadores del liderazgo son aquellos elementos que determinan la firmeza y la correcta decisión de un individuo al ejercer las funciones, a fin de obtener respeto y renombre por sus seguidores, logrando los objetivos organizacionales (Ken, 1999).

Es implantar la búsqueda de excelencia en comunicación, estimulación y satisfacción en el desarrollo de un determinado trabajo encomendó a un conjunto de individuos, colaboradores de la organización, con el único propósito de mejorar en continuidad el nivel de competitividad y por ende la rentabilidad de la organización, reaccionando con eficiencia a los cambios que se presenten. (Manene, 1997, p.24)

Referente al mensaje comunicado, Walkyra (2009) indica que éste debe ser desarrollado y emitido con características claras, concisas, empáticas, específicas, relevantes y verídicas. Al momento de que la empresa desee

que su visión organizacional sea comprendida a plenitud, los líderes deben de transmitirlos de forma que lleguen al ser de cada individuo.

La influencia sobre un determinado grupo, no se trata de que los individuos sigan ordenes de una determinada persona catalogada como líder, en realidad esto es una realidad espontanea, natural, intrínseca, es decir, es suficiente con que el actuar, la personalidad, el carisma, las vivencias de una persona cualquiera, llamen la atención e influyan al resto (Yarce, 2008).

La teoría expuesta por Villasmill (2001) indica que, para lograr los objetivos empresariales, el dirigente debe desenvolverse con efectividad, es decir, debe ser eficaz en la consecución de la meta, y eficiente en el uso de los recursos disponibles.

1.3.4 TEORÍAS RELACIONADAS CON LOS INDICADORES DEL DESEMPEÑO.

Con la finalidad de desarrollar las teorías referidas a los indicadores del desempeño laboral, se estableció varias aportaciones, una de ellas es la presentada por Chávez (2012):

La gestión por competencias es un modelo que permite evaluar todos aquellos criterios que definen el desempeño del personal, esto con relación a las habilidades, conocimientos y actitudes que contribuyan a desarrollar su trabajo dirigido al cumplimiento de la meta empresarial (p.16).

De esta forma, Atalaya (1999) agrega que los puestos laborales deben ser pertinentes a los perfiles profesionales de cada individuo, esto debido a que el personal tiende a sentir desmotivación y bajo desempeño en un puesto estrictamente menor o mayor a sus capacidades, por el contrario, cuando la persona siente que tiene la oportunidad de desarrollar sus competencias y superarse constantemente se genera un estímulo de compromiso y mejor desempeño.

Además, se establece que la motivación es un factor determinante en el desempeño laboral, ya que, al trabajar por un determinado fin, además de organizacional, personal, la productividad aumenta considerablemente. Bajo este contexto, se aduce que la conducta que presente el talento humano de una empresa, se refleja en los resultados globales (Work, 2012).

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Existe correlación directa entre el liderazgo y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017?

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio, radica su importancia en la obtención de datos pertinentes, que permitan determinar el liderazgo ejercido en la radio, y en efecto, contribuir a mejorar el desempeño de su personal, con el fin de que el medio de comunicación logre transmitir la mejor información, recuperando el protagonismo que ha tenido en años anteriores.

Además pretende que las autoridades implementen estrategias de gestión que permitan que el manejo de la radio mejore y esto se refleje en la calidad del servicio que ofrecen a la ciudadanía, contar con profesionales que proyecten calidad desde un buen léxico hasta, ser un ejemplo radial para los futuros comunicadores y estudiantes de la universidad; todos estos esfuerzos orientados al beneficio de la población del Cantón Bolívar y cantones aledaños.

Desde el enfoque práctico, la investigación permite desarrollar mayores oportunidades de crecimiento tanto para la organización, como para el personal, debido a que con el empoderamiento de la radio se logra que sus empleados mejoren su rendimiento.

Teóricamente es pertinente, debido a que el estudio desarrollado constituye una base documental sobre los aspectos fundamentales del liderazgo y el desempeño laboral. Además, contribuye a que nuevas líneas de investigación tomen como referencia los resultados expuestos, aportando de esta manera a que se realicen proyectos que beneficien a demás organizaciones.

Desde un punto de vista metodológico, los instrumentos aplicados para medir las variables de estudio, se encuentran validados por investigaciones previas, constituyendo un sustento, además, para que nuevos interesados en desarrollar un estudio similar, se referencien y logren aportar valor, obteniendo los resultados mas precisos.

1.6. HIPÓTESIS

HIPÓTESIS INICIAL (HI): El liderazgo y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

HIPÓTESIS NULA (HO): no existe correlación directa entre el liderazgo y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: se establecieron las siguientes hipótesis específicas:

- La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.
- La motivación se relaciona significativamente con el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.
- La confianza se relaciona significativamente con el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.
- La participación se relaciona significativamente con el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1 Objetivo general

Determinar el vínculo existente del liderazgo con el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

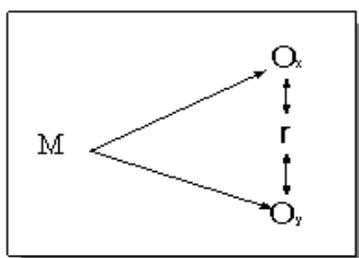
1.7.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.
- Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.
- Determinar la relación que existe entre la confianza y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.
- Determinar la relación que existe entre la participación y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Diseño de la investigación

La investigación presenta un diseño descriptivo - correlacional, ante lo cual Abreu (2012) explica que el primero se refiere al análisis de los datos que permiten explicar los resultados obtenidos, y el segundo se caracteriza por tener hipótesis de correlación entre variables. El diseño se demuestra en la siguiente representación:



Explicación:

- **M** = muestra de estudio
- **Ox** = observaciones de las variables de estudio
- **Oy** = observaciones de las variables de los colaboradores
- **r** = índice de correlación entre las variables

2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

2.2.1 Variables

Variables Independiente 1: Liderazgo

Definida por Santos (2004) como un proceso que busca ejercer influencia sobre las decisiones propias y de un grupo determinado, mediante un elemento fundamental denominado comunicación, esto con el fin principal de cumplir con el objetivo propuesto

Variables Dependiente 2: Desempeño laboral

Stoner (2004) afirma que el desempeño laboral se refiere al resultado de la medición del rendimiento que ofrece el trabajador, acompañado de su predisposición y compromiso por cumplir la meta.

2.2.2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
LIDERAZGO	Proceso que busca ejercer influencia sobre las decisiones propias y de un grupo determinado, mediante un elemento fundamental denominado comunicación, esto con el fin principal de cumplir con el objetivo propuesto (Santos, 2004).	La variable liderazgo será evaluada desde la percepción que tienen los trabajadores de la radio respecto a la comunicación, motivación, confianza y participación que ejercen los directivos de la radio.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación y manejo de la información Agilidad en la información Aceptación Respeto 	Encuesta a trabajadores
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Prestigio Satisfacción 	
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> Seguridad Veracidad 	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones de equipos de trabajo Gerente y sus informes. 	
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral se determina a través de la medición del rendimiento que ofrece el trabajador, acompañado de su predisposición y compromiso por cumplir la meta (Stoner, 2004).	La variable desempeño laboral se evalúa desde la autoevaluación de los trabajadores de la radio respecto a la capacidad profesional, productividad, logros y valoración que tienen.	Capacidad Profesional	<ul style="list-style-type: none"> conocimientos capacidades habilidades 	Encuesta a trabajadores
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Funciones Responsabilidades 	
			Logro	<ul style="list-style-type: none"> Metas alcanzadas. 	
			Valoración	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimientos 	

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN: La radio universitaria ESPAM MFL, cuenta con 20 trabajadores, lo cual se constituye como población total de la investigación.

MUESTRA: La cantidad de población es pequeña, por tal no amerita la determinación de la muestra.

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN PARA LA RECOLECCION DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

Se creyó conveniente evaluar las variables Liderazgo y Desempeño laboral con la técnica de la encuesta y haciendo uso de un cuestionario de preguntas como instrumento para la obtención de respuestas sobre el problema en estudio, con esto se obtendrá la confiabilidad y validez del proyecto.

El instrumento comprobó su validez, mediante la determinación de que el cuestionario realizado tenga la capacidad de recopilar los datos necesarios para llevar a cabo el objetivo propuesto. El reconocimiento del cuestionario se realizó por el Dr. Edwin Ubillus Agurto, asesor de la presente tesis. Las correlaciones y contrastación de las hipótesis planteadas, se efectuó mediante la aplicación de la estadística inferencial, con el método Rho de Spearman.

Con el fin de valorar las correlaciones descritas, se tomó como referencia la interpretación establecida en la Guía de Métodos Estadísticos, por Yangle (2014), estableciendo que la relación entre variables es directa, cuando la correlación es positiva, de lo contrario es inversa (valores que oscilan entre -1 y 1).

2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Según Bavarezco (2006) los métodos sirven para desarrollar las actividades de la investigación de forma ordenada. Por su parte, Sierra (1995) indica el análisis de datos, permite disgregar la información, para así poder llegar a una conclusión determinada. Bajo las aportaciones de los autores antes citados, el desarrollo de la presente investigación procuro ordenar los datos recopilados de forma que se contribuya al análisis y comprensión de los mismos.

Los métodos aplicados fueron el inductivo y el deductivo, mismos que Sánchez y Guarismo (1995) definen respectivamente, como normas que parten del análisis de una situación específica a una general, e inversamente, del análisis de realidades generales que pueden ser atribuidas a casos particulares, comprobando la aplicación del caso.

La problemática de la investigación se contextualizó a nivel macro, meso y micro, indicando una forma ordenada de clasificar los datos. Además, el criterio de los encuestados se midió por variable a través del cuestionario aplicado.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS

La ética del presente trabajo ha estado presente en todo el proceso. La información se recabo con la debida autorización de los responsables de la radio, por su parte, la participación de los empleados para la realización de la encuesta ha sido voluntaria, consciente de que la información personal (nombres y apellidos, dirección domiciliaria, número de cédula) no consta en el cuestionario.

Garantizando de esta manera, que la información recabada se utilizó exclusivamente en el desarrollo de la investigación, para posteriormente ser presentada y sustentada, con el fin de obtener la distinción de Master en Gestión Pública, otorgada por la Universidad Cesar Vallejo.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

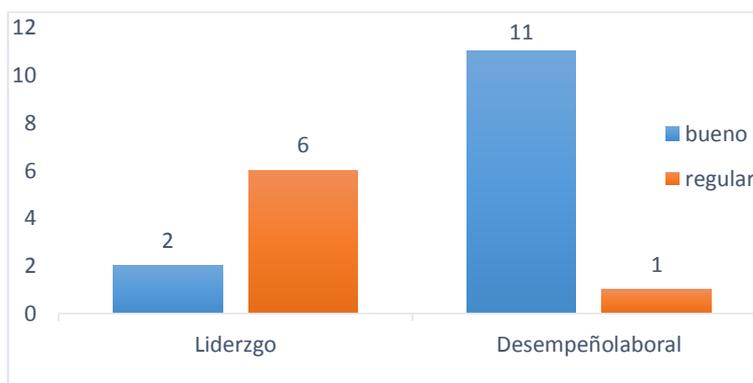
TABLA N° 01

Relación de los niveles en las variables Liderazgo y Desempeño laboral.

		V2: Desempeño Laboral					
Niveles		Bueno		Regular		Total	
		Fi	%	fi	%	fi	%
V1: Liderazgo	Bueno	11	77,50	1	2,50	12	80,00
	Regular	6	15,00	2	5,00	8	20,00
	Total	17	92,50	3	7,50	20	100,00

Fuente: Cuestionario de Liderazgo y Desempeño laboral.

Grafico 1



INTERPRETACIÓN:

Referente a los resultados ilustrados, los encuestados manifiestan en un 5% que el nivel de liderazgo es bueno, en cambio, un 15% consideran que es regular. Por su parte, con relación al nivel de desempeño laboral, un 77,5% lo determina como bueno, y un 2,5% en nivel regular.

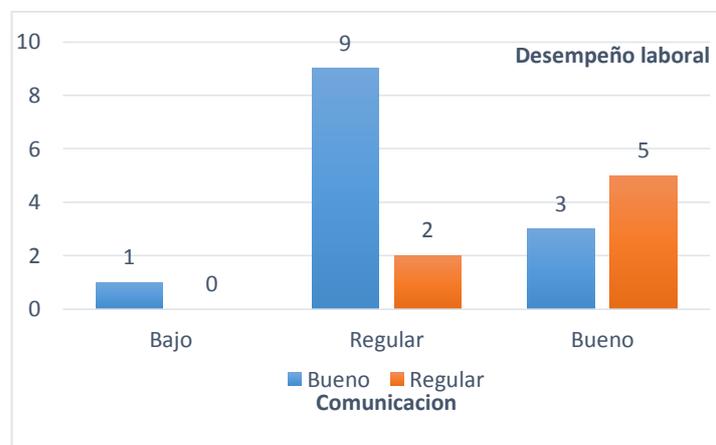
Tabla 2

Relación de los niveles de la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral.

		V2: Desempeño Laboral					
		Bueno		Regular		Total	
Niveles		FI	%	FI	%	FI	%
D1: Comunicación	Bajo	1	2,50	0	0,00	1	2,50
	Regular	9	72,50	2	5,00	11	77,50
	Bueno	3	7,50	5	12,50	8	20,00
	Total	13	82,50	7	17,50	20	100,00

Fuente: Cuestionario de Liderazgo y desempeño laboral.

Gráfico 2



INTERPRETACIÓN:

Los datos obtenidos, permiten analizar las presentes ilustraciones, determinando que el 72,5% de los encuestados consideran regular la comunicación y el desempeño laboral. Así mismo, el 12,5% ubica un nivel bueno, el 5% un nivel regular, y el 2,5% un nivel bajo de comunicación y bueno de desempeño.

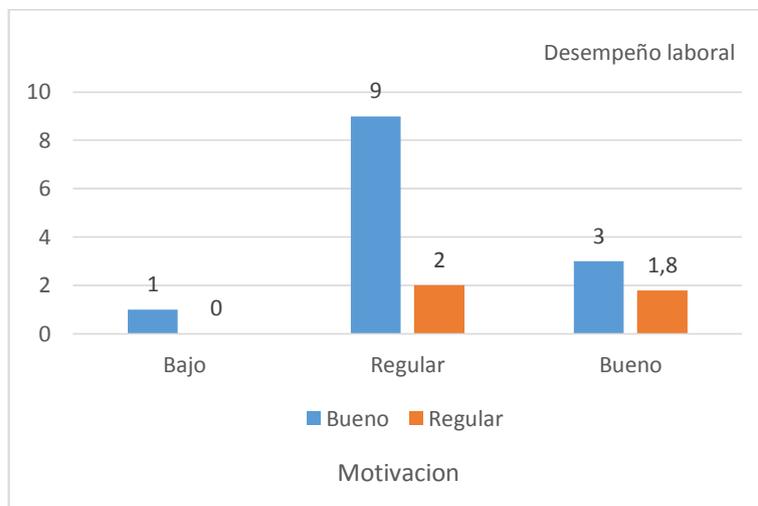
Tabla 3

Relación de los niveles en la dimensión Motivación y la variable desempeño laboral.

		V2: Desempeño Laboral					
		Bueno		Regular		Total	
		FI	%	FI	%	FI	%
D2: Motivación	Bajo	1	2,50	0	0,00	1	2,50
	Regular	4	35,00	1	2,50	5	37,50
	Bueno	8	45,00	6	15,00	14	60,00
	Total	13	82,50	7	17,50	20	100,00

Fuente: Cuestionario de Liderazgo y desempeño laboral.

Gráfico 3



INTERPRETACIÓN:

Los datos obtenidos e ilustrados en la tabla y gráfico 3, muestran el 45% de los encuestados consideran un nivel bueno referente a la motivación y el desempeño laboral. Por su parte, el 35% manifiestan un nivel regular, y un 15% un nivel bueno para dichas variables. El 2,5% estable un bajo nivel de motivación y buen nivel de desempeño, así mismo, el 2,5% restante asume un nivel regular para la dimensión y un nivel regular para la variable.

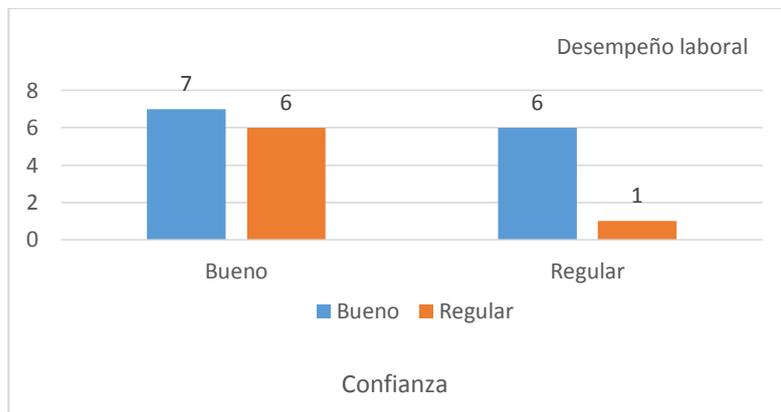
Tabla 4

Relación de los niveles en la dimensión confianza y la variable desempeño laboral.

		V2: Desempeño Laboral					
		Bueno		Regular		Total	
		FI	%	FI	%	FI	%
D3: Confianza	Bueno	7	62,50	6	12,50	13	75,00
	Regular	6	20,00	1	5,00	7	25,00
	Total	13	82,50	7	17,50	20	100,00

Fuente: Cuestionario de Liderazgo y desempeño laboral.

Grafico 4



INTERPRETACIÓN:

Los datos observados en las ilustraciones, refieren que el 62,5% de los encuestados califican la dimensión de confianza y la variable de desempeño laboral con un buen nivel. Así mismo el 20% consideran que la confianza es regular mientras que el desempeño es bueno. El 12,5% indica que la el nivel de confianza es buena y el desempeño es regular. El 5% restante determina que el nivel tanto de confianza como de desempeño es regular.

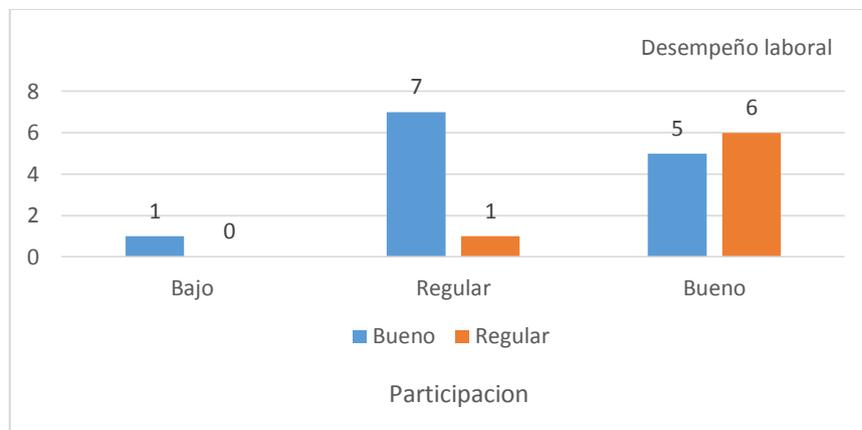
Tabla 5

Relación entre los niveles de la dimensión participación y la variable desempeño laboral.

		V2: Desempeño Laboral					
		Bueno		Regular		Total	
Niveles		fi	%	Fi	%	fi	%
D4: Participación	Bajo	1	2,50	0	0,00	1	2,50
	Regular	7	67,50	1	2,50	8	70,00
	bueno	5	12,50	6	15,00	11	27,50
	Total	13	82,50	7	17,50	20	100,00

Fuente: Cuestionario de Liderazgo y Desempeño laboral.

Gráfico 5



INTERPRETACIÓN:

Las presentes ilustraciones muestran los siguientes resultados: referente a la participación el 67% de los colaboradores considera que el nivel es regular, mientras que el desempeño laboral es bueno. De esta forma, el 15% consideran como buena la participación y regular el desempeño. Por lo consiguiente, el 12,5% establece que el nivel de la dimensión y la variable estudiada es bueno, no obstante, el 2,5% establece que la motivación es baja y el desempeño es bueno, y el 2,5% restante indica que el nivel es regular para ambos elementos.

3.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 6

Correlación general de las variables Liderazgo y desempeño laboral.

			V1 LIDERAZGO	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	V1 LIDERAZGO	Coeficiente de correlacion	1.000	0.034
		Sig. (bilateral)		0,01
		N	20	20
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlacion	0,034	1.000
		Sig. (bilateral)	0,01	
		N	20	20
La correlacion si es significativa en el nivel 0,01				

INTERPRETACION:

La presente tabla, permite observar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,034 referente a las variables (1) liderazgo y (2) desempeño laboral, lo cual determina que la correlación es moderada y positiva, es decir, la relación entre ambas variables es directa

Por su parte, la significancia bilateral es 0,01. Dicho resultado se comparó con el resultante por el SPSS, lo cual permitió comprobar el rechazo de la hipótesis nula (Ho): referente a que no existe correlación directa en el liderazgo y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

Ante dicho resultado, se evidenció la aceptación de la hipótesis general (HI), referente a que la correlación existente es directa, entre el liderazgo y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

Tabla 7

Correlación específica 1 de la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral.

			D1 COMUNICACION	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	D1 COMUNICACION	Coefficiente de correlacion	1.000	-0,217
		Sig. (bilateral)		0.01
		N	20	20
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlacion	-0,217	1.000
		Sig. (bilateral)	0,01	
		N	20	20
La correlacion es significativa en el nivel 0,01				

INTERPRETACIÓN:

Con los resultados mostrados en la presente tabla, se observa una correlación de -0,217 bajo el coeficiente Rho de Spearman para la Comunicación (D1) y el Desempeño laboral (v2), lo cual determina que la correlación es baja y negativa, es decir la relación entre los elementos es inversa.

Además, la significancia bilateral es 0,217. Este resultado se comparó con el resultante por el SPSS. Dicha comparación resultó un valor menor a 0,01, permitiendo rechazar de la hipótesis nula (Ho): referente a que no existe correlación directa entre la comunicación y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

De esta forma, se demostró la aceptación de la hipótesis específica (H1), referente a que la correlación existente es directa, entre la comunicación y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

Tabla 8

La correlación específica 2 de la dimensión Motivación y variable desempeño laboral.

			D2 MOTIVACION	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	D2 MOTIVACION	Coeficiente de correlacion	1.000	0,200
		Sig. (bilateral)		0.01
		N	20	20
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlacion	0,200	1.000
		Sig. (bilateral)	0.01	
		N	20	20
La correlacion es notoria en el nivel 0,01				

INTERPRETACIÓN:

Los resultados presentados en la presente tabla, se aprecia una correlación de 0,2000 bajo el coeficiente Rho de Spearman para la Motivación (D2) y el Desempeño laboral (v2), lo cual determina que la correlación entre la dimensión y variable en cuestión, es baja y positiva.

La significancia bilateral es 0,2000. Dicho resultado se comparó con el resultante por el SPSS. Dicha comparación resultó un valor menor a 0,01, lo cual indicó el rechazo de la hipótesis nula (Ho): referente a que no existe correlación directa entre la motivación y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

Dichos resultados, permitieron validar la hipótesis específica (H2), referente a que la correlación existente es directa, entre la motivación y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

Tabla 9

Correlación específica 3 en la dimensión Confianza y la variable desempeño laboral.

			D3 CONFIANZA	V2 DESEMPEÑO LABORAL
RHO de Spearman	D3 CONFIANZA	Coeficiente de correlacion	1.000	-0,092
		Sig. (bilateral)		0.01
		N	20	20
	V2 Desempeño Laboral	Coeficiente de correlacion	-0,092	1.000
		Sig. (bilateral)	0.01	
		N	20	20
La correlacion es elocuente en el nivel 0,01				

INTERPRETACIÓN:

Los datos observados en la presente tabla, permiten indicar que el valor de la correlación es de -0,092* con relación al coeficiente Rho de Spearman para la Confianza (D3) y el Desempeño laboral (v2), dicho resultado establece que la correlación entre la dimensión y variable estudiada, es baja y positiva.

La importancia bilateral es de -0,092, mismo resultado que fue comparado con el resultante por el SPSS. Esta comparación resulto un valor menor a 0,01, lo cual

estableció la invalidez de la hipótesis nula (Ho): referente a que no existe correlación directa entre la confianza y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

Por lo consiguiente, hipótesis específica (H3), referente a que la correlación existente es directa, entre la confianza y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017, fue aceptada.

Tabla 10

Correlación específica 4 entre la dimensión Participación y la variable desempeño laboral.

			D4 PARTICIPACION	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	D4 PARTICIPACION	Coeficiente de correlación	1.000	0,066
		Sig. (bilateral)		0.01
		N	20	20
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	0,066	1.000
		Sig. (bilateral)	0.01	
		N	20	20
La correlación es significativa en el nivel 0,01				

INTERPRETACIÓN:

Los datos observados en la presente tabla, indican que el valor de la correlación es de 0,066 con relación al coeficiente Rho de Spearman para la Participación (D3) y el Desempeño laboral (v2). Estos resultados muestran que la relación entre la dimensión y la variable estudiada es directa, ya que su correlación es moderada y positiva.

La importancia bilateral es de 0,01, mismo valor que fue comparado con el resultante por el SPSS, lo cual determino que la hipótesis nula (Ho): referente a que no existe correlación directa entre la confianza y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017, es rechazada.

Con los resultados expuestos, se acepta la hipótesis específica (H4), referente a que la correlación existente es directa, entre la participación y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017, fue aceptada.

IV. DISCUSIÓN:

El estudio se desarrolló de forma puntual con el objetivo de determinar el vínculo existente del liderazgo con el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

Los resultados de la tabla 1, determina que el 77,5% de los encuestados establecen el dominio de un nivel bueno en el liderazgo, así como en el desempeño laboral. Dicho resultado se sustenta con el obtenido por Luz (2013) en un estudio realizado en México, el predominio encontrado en un 35,8% manifestó que el nivel en el desempeño laboral fue bueno, por su parte Urizar (2015), comprobó que ambas variables se encuentran en un estado regular. Así mismo, Palacios (2016) manifestó que la motivación laboral logra mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación dentro de la organización.

En la tabla 2, el 72.50% (9) de los empleados manifestaron que predomina el grado regular en la dimensión comunicación y un grado bueno en la variable desempeño laboral. Con respecto a lo que manifiesta Sum (2015) los trabajadores pueden tener un desempeño laboral además de demostrar sus capacidades y talentos en cualquier ámbito dentro de la organización.

Los resultados obtenidos e ilustrados en la tabla 3, el 45.00% de los colaboradores demuestran un dominio de nivel bueno tanto en la motivación (D1) como en el desempeño laboral (V2). A propósito, Zabala (2014) indica que los aspectos evaluados, influyen en la motivación y la satisfacción dentro del trabajo, lo cual genera beneficios a todos los empleados.

La tabla 4 muestra como resultado principal que el 62,5% de los encuestados destacan un buen nivel para la confianza (D1) y el desempeño laboral (V2) . En este contexto, Mañuico (2014) explica la importancia del estímulo en el desempeño

laboral para así lograr cubrir sus necesidades de progreso y crecimiento hacia sus habilidades.

Los resultados expuestos en la tabla 5, presentan que un 67,5% de los colaboradores manifiestan una categoría regular de la participación (D1) y un buen desempeño laboral (V2). Es así como Reza (2012) en que su estudio mantuvo como propósito determinar el liderazgo en los trabajadores de la empresa de telecomunicaciones manifestando que tienen un buen liderazgo hacia sus colaboradores.

En relación a la investigación inferencial, la tabla 6 muestra el resultado del coeficiente Rho de Spearman 0,034 ($p= 0,001 < 0.01$), mismo que muestra una correlación moderada y positiva, traduciéndose como directa y significativa entre las variables de estudio. Dado a esto, la Hipótesis General (HI) se acepta y por ende se rechaza la Hipótesis Nula (HO), estableciendo que la correlación existente es directa, entre el liderazgo y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017. Dichos resultados coinciden con los presentados en la investigación de Colino (2014), mostrando que hay una correlación directa de 0,030. Además, se dictaminó que Guaraca (2012), el cual comprobó que el liderazgo influye en el desempeño laboral.

Continuando con los resultados del estudio inferencial, mostrados en la tabla 7, el coeficiente fue de 0,217, determinando una correlación baja y negativa entre la comunicación (D1) y el desempeño laboral (V2), esto permitió la invalidez de la Hipótesis Nula, y por ende la aceptación de la primer Hipótesis específica, referente a que existente correlación, entre la comunicación y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

Por su parte, la tabla 8 presenta el resultado de la correlación entre la motivación (D2) y el desempeño laboral (V2), mismo que fue 0,200 bajo la determinación del

coeficiente Rho de Spearman, lo cual indica una correlación baja y positiva. Además, se permitió el rechazo de la Hipótesis Nula, y consecuentemente la validez de la segunda Hipótesis específica, referente a que la correlación existente es directa, entre la motivación y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

La tabla 9 presenta el resultado del coeficiente Rho de Spearman aplicado para determinar la correlación entre la confianza (D3) y el desempeño laboral (V2) cuyo valor fue de -0,0292 indicando una correlación baja y negativa para dichos aspectos. Lo cual permite la inaceptación de la Hipótesis Nula, y por ende la validez de la tercera hipótesis específica, referente a que existente correlación, entre la confianza y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

Finalmente, la tabla 10 presenta los resultados de la correlación, determinando que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,066, lo cual muestra que la correlación entre la participación (D4) y el desempeño laboral (V2) es moderada y positiva. Bajo este contexto, se niega la Hipótesis Nula y se acepta la cuarta Hipótesis específica, misma que determina que la correlación existente es directa, entre la participación y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017.

V. CONCLUSIONES:

- La relación existente entre las variables de estudio, referente al liderazgo y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017, se determinó mediante el coeficiente Rho de Spearman, mismo que dio como resultado un valor de 0,034, indicando que la correlación existente es moderada y positiva. Además, la influencia medida por los empleados encuestados, establecieron un nivel bueno en ambas variables.
- Se determinó que existe una correlación entre la comunicación y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL. Esto se estableció mediante el análisis del resultado del coeficiente Rho de Spearman, cuyo valor fue de -0,217, mostrando una correlación baja y negativa. Por su parte, se demostró, además, que el nivel de la comunicación y el desempeño laboral se decreta como regular por parte de los empleados encuestados.
- Se consideraron los resultados del coeficiente Rho de Spearman 0,200 (correlación baja y positiva), para determinar la correlación entre la motivación y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria ESPAM MFL, 2017. En cuanto al criterio de los empleados encuestados, la motivación y el desempeño se encuentran en un nivel bueno.
- Se estableció que la correlación entre la confianza y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria de la ESPAM MFL, 2017 es baja y negativa, de acuerdo con el resultado del coeficiente Rho de Spearman, cuyo valor fue de -0,092. Los resultados sobre el nivel de los aspectos evaluados fueron determinados por los encuestados como bueno.

- La correlación existente entre la participación y el desempeño del personal que labora en la radio universitaria de la ESPAM MFL, 2017 fue determinada mediante el coeficiente Rho de Spearman, cuyo resultado fue de 0,0666 aduciendo que la relación es directa (moderada y positiva). Se indicó el predominio de un nivel regular en ambos aspectos evaluados.

VI. RECOMENDACIONES:

- Es pertinente que los directivos de la radio universitaria ESPAM MFL, apliquen un plan de mejora que permita fortalecer el clima organizacional con una comunicación efectiva entre todos los niveles de la radio. Esto contribuye a potenciar el liderazgo que se ejerce frente al desempeño laboral.

- Realizar reuniones periódicas, con el fin de distribuir la información necesaria en todos los niveles, manteniendo una comunicación asertiva en todo momento. Además, se sugiere el desarrollo de talleres que permitan elevar considerablemente la autoestima en cada empleado, y se mejoren las relaciones interpersonales.

- Implementar los objetivos que se encuentran en el marco del buen vivir, que garantice el respaldo organizacional para con los empleados, generando confianza y seguridad en los mismos.

- Fomentar la inclusión y la participación de forma horizontal en todos los procesos y las decisiones que se tomen en beneficio de la radio, logrando un mayor compromiso en la consecución de los objetivos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Abreu, J. (2012). Hipótesis, método y diseño de investigación (hypothesis, method and research design). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187-197.

Avenecer, Y. (2015). *Liderazgo y motivación realizada a los supervisores y vendedores ruterios de distribuidora mariposa de la ciudad de Quetzaltenango* (tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, México.

Centeno, M. (2012). *Liderazgo empresarial realizado a los docentes de la universidad EAN* (tesis de Maestría). Universidad EAN. Bogotá, Colombia.

Contreras, D., y Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional de los docentes del colegio Cundinamarca, Colombia* (tesis de maestría). Instituto Cundinamarca Colombia.

Cruz, Y. (2014). *Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados de la empresa textilera, municipio Ixtapaluca* (tesis de maestría). Universidad Autónoma del estado de México.

Colino, M. (2014). *Las conductas de liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de ciencias del trabajo de la universidad de León* (tesis de maestría). Universidad de León, México.

Fierro, I. (2017). *La influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena* (tesis de maestría). Universidad de Santa Elena, Ecuador.

- García, F. (2014). *Relaciones laborales y recursos humanos en la Universidad de Nuevo León* (tesis de maestría). Universidad de Nueva León, México.
- García, V. (2012). *Motivación laboral realizada en los docentes de la universidad de Valladolid* (tesis de maestría). Universidad de Valladolid, España.
- Guaraca, C. (2012). *Gestión, liderazgo y valores en la escuela Brasil de la Provincia del Azuay, Cantón Guacaleo durante el año escolar 2010-2011* (tesis de maestría). Universidad técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Hernández, J. (2013). *Liderazgo organizacional de los docentes de la Universidad de Rosario Bogotá* (tesis de maestría). Universidad de Rosario de Bogotá, Colombia.
- Jiménez, C. (2014). *Liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* (tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia.
- Luz, W. (2013). *Liderazgo y el clima laboral en una empresa pública* (tesis de maestría). Universidad autónoma de Nuevo león, México.
- Mariño, R. (2014). *Diseño organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la radio Ambato 930 AM* (tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Mañuico, V. (2014). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral realizado en la universidad autónoma del Perú* (tesis de maestría). Universidad Autónoma del Perú, Perú.

- Muñoz, P. (2016). *Liderazgo aplicado en la creación de un sistema nacional de radio en 10 ciudades de Colombia* (tesis de maestría). Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.
- Onofre, L. (2014). *Clima organizacional y la satisfacción como factores influyentes en el desempeño laboral realizado en la universidad central del Ecuador* (tesis de maestría). Universidad Central del Ecuador.
- Palacios, L. (2016). *Motivación laboral y clima organizacional entre los colaboradores del centro de desarrollo infantil* (tesis de maestría). Universidad Manizales, Colombia.
- Peñarreta, D. (2014). *Influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD municipal de Loja* (tesis de maestría). Universidad andina Simón Bolívar sede Ecuador.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pachuca, Andahuaylas* (tesis de maestría). Universidad Nacional José María Arguedas, México.
- Reza, H. (2012). *Motivación y el liderazgo en los trabajadores de la empresa de telecomunicaciones* (tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, México.
- Solórzano, V., y Vélez, D. (2017). *Evaluación de las variables del comportamiento organizacional mediante el empleo de indicadores de gestión en la empresa Reyver S.A* (tesis de grado). ESPAM MFL, Manabí, Ecuador.

- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango* (tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, México.
- Uría, D. (2011). *Clima organizacional en su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas CIA Ltda. De la ciudad de Ambato* (tesis de maestría). Universidad técnica de Ambato.
- Urizar, S, (2015). *Liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Don Carlos, Coban Alta Verapaz* (tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar de Guatemala.
- Zabala, O, (2014). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas* (tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, México.

ANEXO N° 1

FICHA TECNICA DE ESCALA PARA EVALUAR EL LIDERAZGO

1	NOMBRE	Escala de Liderazgo
2	AUTORA/ BAREMADA POR	Martin y Pérez
3	FECHA	1999 y 2010
4	ADAPTACIÓN	Rendón Salazar Freddy Fernando
5	FECHA DE ADAPATACIÓN	2017
6	OBJETIVO	Determinar la relación del liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores de la radio universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria MFL ESPAM, Ecuador año 2017.
7	APLICACIÓN	A los trabajadores de la radio universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria MFL ESPAM, Ecuador año 2017.
8	ADMINISTRACIÓN	Individual
9	DURACIÓN	20 a 30 minutos aproximadamente
10	TIPO DE ÍTEMS	Enunciados
11	N° DE ÍTEMS	20
12	DISTRIBUCIÓN	<p>Dimensiones e indicadores</p> <p>1. Comunicación: 5 ítems</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación y manejo de la información: 1 - 2. - Agilidad en la información: 3. - Aceptación: 4. - Respeto: 5. <p>2. : Motivacion:5 ítems</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestigio: 6-8. - Satisfacción: 9-10. <p>3. Confianza: 5 ítems</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sinceridad con el oyente: 11-15 <p>4. Participación: 5 ítems</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reuniones de equipos de trabajo: 16-18 - Gerente y sus informes: 19-20.

13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Muy Bajo
2	Bajo
3	Regular
4	Alto
5	Muy Alto

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa							
	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
Niveles	Puntaje		Puntaje		Puntaje		Puntaje	
	Min	máx	min	máx	Min	máx	Min	máx
Bueno	3	5	6	8	6	7	5	6
Regular	2	9	1	4	1	6	1	7
Bajo	0	1	0	1	0	0	0	1

- **Evaluación de variable por niveles**

Niveles	Clima Organizacional	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bueno	20	26
Regular	5	26
Bajo	0	3

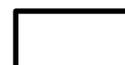
14. VALIDACIÓN:

La validez de contenido del instrumento se efectuó aplicando la matriz de validación establecida por la UCV, a cargo del docente metodólogo que actuó como experto.

15. CONFIABILIDAD:

Se utilizó el Alfa de Spearman recomendado para alternativas de respuesta politómicas (escalas Likert), calculado en el SPSS, lo que permitió evidenciar una muy buena confiabilidad del instrumento por el coeficiente obtenido.

ANEXO N° 2



ESCALA PARA EVALUAR EL LIDERAZGO

Información general: Nombre de la Institución. Dirección.

Instrucciones: A continuación encontrará un cuestionario con preguntas relacionadas con el clima organizacional y satisfacción laboral de su centro de trabajo. Léalas minuciosamente y marque X la opción que corresponda a su realidad en cada ítems. Considerando los siguientes puntajes.

Muy Bajo= 1	Bajo= 2	Regular= 3	Alto= 4	Muy Alto=5
-------------	---------	------------	---------	------------

N°	DIMENSIONES / INDICADORES/ ÍTEMS	ESCALA				
		MB	B	R	A	MA
		1	2	3	4	5
	COMUNICACIÓN					
1	¿Cuál es el nivel de comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución dónde usted trabaja?	2	3	9	6	0
2	¿Cómo considera usted la rapidez en el traslado de la información de la institución?	1	5	10	4	0
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución?	0	6	11	3	0
4	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución en la comunicación?	0	4	12	4	0
5	¿Considera usted que en el grupo se oculta información?	0	2	5	8	5
	MOTIVACIÓN					
6	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la radio?	2	2	13	3	0
7	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la radio?	0	2	13	5	0
8	¿Cómo le parece que percibe el trabajador su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	0	2	10	3	5
9	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la radio?	0	0	10	9	1
10	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en los compañeros en la radio?	0	5	10	5	0
	CONFIANZA					
11	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive con el grupo en la radio?	2	4	9	5	0
12	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones entre compañeros de la radio?	1	5	8	6	0
13	¿Considera usted que existe respeto por los espacios de cada integrante de la radio?	0	8	10	2	0
14	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	2	6	8	4	0
15	¿Considera usted útil reunirse fuera del medio de comunicación para continuar los trabajos de la radio?	5	12	1	2	0
	PARTICIPACIÓN					

16	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la radio por parte de los trabajadores?	0	5	13	2	0
17	¿En su opinión cuál es el grado de participación de los miembros del Directorio con los trabajadores de la radio?	1	8	10	1	0
18	¿Cómo percibe usted la participación de los trabajadores con el oyente que escucha la radio?	0	2	6	12	0
19	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la radio?	0	8	11	1	0
20	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en el medio de comunicación?	3	1	15	1	0

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.

ANEXO N°4

ANEXO N°4

FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Tema de tesis de investigación: LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIO UNIVERSITARIA "ESPAH HFL 2017"

Autor: LCDO: FREDDY FERNANDO RENDÓN SALAZAR

Experto: HGS. YASHINA MARÍA ESPINALES CARREÑO

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular, o deficiente colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están relacionadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.	X				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis las variables e indicadores del proyecto.	X				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	X				
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.		X			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)	X				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas dictadoras para controlar la contaminación de las respuestas.		X			

7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.	X				
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco referencial del encuestado: lenguaje nivel de información.	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y están en relación a las variables, dimensiones indicadores del problema.	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.	X				

En consecuencia en instrumento puede ser aplicado.

DATOS PERSONALES DEL VALIDADOS

Nombres: YASHIDA MARIA ESPINALES CARREÑO
 Cedula: 130917844-8
 Profesión: MGS. GERENCIA EDUCATIVA
 Ocupación: DOCENTE
 Dirección: SAN BARTOLO "CALCETA" Teléfono: 0984606314

Calceta 17. Septiembre del 2017

Yashida Espinales

Firma del experto
DNI

ANEXO N° 5

FICHA TÉCNICA DE DESEMPEÑO LABORAL

1	NOMBRE	Escala de Desempeño laboral
2	AUTOR	Valdés y Salluca
3	FECHA	2004 y 2010
4	ADAPTACIÓN	Rendón Salazar Freddy Fernando
5	FECHA DE ADAPATACIÓN	2017
6	OBJETIVO	Diagnosticar de forma individual el nivel del desempeño laboral en sus dimensiones: capacidades profesionales, productividad, logros, valoración de los trabajadores de la radio Universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria MFL ESPAM 2017
7	APLICACIÓN	Trabajadores de la radio Universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria MFL ESPAM 2017.
8	ADMINISTRACIÓN	Individual
9	DURACIÓN	20 a 30 minutos aproximadamente
10	TIPO DE ÍTEMS	Enunciados
11	N° DE ÍTEMS	20
12	DISTRIBUCIÓN	<p>Dimensiones e indicadores</p> <p>1. Capacidades profesionales : 5 ítems</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posee profundos conocimientos capacidades y habilidades profesionales: 1-5. <p>2. Productividad: 5 ítems</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se destaca la capacidad de los trabajadores en hacer un buen trabajo: 6-10. <p>3. Logros: 5 ítems</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se obtienen con el desempeño de aquel personal que tiene como propósito que la empresa alcance el nivel deseado de llegar a cumplir un verdadero éxito: 11-15. <p>4. Valoración : 5 ítems</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constituyen la realidad de que la relación del personal este motivada y valorar el esfuerzo del trabajador: 26-20

13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
5	Muy Alto
4	Alto
3	Regular
2	Bajo
1	Muy Bajo

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa							
	Capacidades profesionales		Productividad		Logros		Valoración	
Niveles	Puntaje		Puntaje		Puntaje		Puntaje	
	min	máx	min	máx	min	máx	min	máx
Bajo	0	0	2	3	4	5	4	5
Regular	2	6	4	5	1	4	1	4
Bueno	1	11	0	6	0	6	0	6

- **Evaluación de variable desempeño Laboral por niveles**

Niveles	Desempeño Laboral	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	10	13
Regular	8	19
Bueno	1	29

14. VALIDACIÓN:

La validez de contenido del instrumento se desarrolló utilizando la matriz de validación instaurada por la UCV, a cargo del docente metodólogo que actuó como experto.

15. CONFIABILIDAD:

Se utilizó el Alfa de Spearman recomendado para alternativas de respuesta politómicas (escalas Likert), calculado en el SPSS, lo que permitió evidenciar una muy buena confiabilidad del instrumento por el coeficiente obtenido.

ANEXO N° 6



ESCALA PARA EVALUAR LA DESEMPEÑO LABORAL

Información general: Sexo: M () F () Edad: () años

Instrucciones: Las preguntas de la presente escala, están relacionadas con la satisfacción laboral de su centro de trabajo. Léalas cuidadosamente y marque con una equis la opción que corresponde a su realidad en cada ítems. Debiendo considerar las siguientes valoraciones:

Muy Bajo= 1	Bajo= 2	Regular= 3	Alto= 4	Muy Alto=5
-------------	---------	------------	---------	------------

N°	DIMENSIONES / INDICADORES/ ÍTEMS	ESCALA				
		MB	B	R	A	MA
		1	2	3	4	5
CAPACIDADES PROFESIONALES						
1	¿Usted demuestra que conoce bien su trabajo?	1	0	0	16	3
2	¿Usted trata que su trabajo siempre sea eficiente?	0	0	1	16	3
3	¿Comunica de forma clara sus ideas y reflexiones?	0	0	0	16	4
4	¿Percibe que los oyentes se sienten satisfechos con su trabajo?	0	0	1	17	3
5	¿En el grupo de trabajo todos tienen capacidad profesional?	1	9	4	6	0
PRODUCTIVIDAD						
6	¿Lo aprendido usted lo aplica con sus compañeros y oyentes?	0	1	5	12	2
7	¿Promueve siempre los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración entre sus compañeros de la radio?	0	1	6	12	1
8	¿Está usted disponible siempre para resolver dudas o consultas en los oyentes?	0	0	3	15	2
9	¿Promueve con responsabilidad el cumplimiento de las normas institucionales que se plantean en la radio?	0	0	5	13	2
10	¿Genera en sus compañeros interés por realizar su preparación o capacitación en lo profesional?	0	5	8	7	0
LOGROS						
11	¿Realiza usted capacitaciones y especializaciones conforme a sus funciones desempeñadas en la radio?	0	5	6	9	0
12	¿Usted Cumple con el horario de trabajo establecido en la radio?	0	0	4	13	3
13	¿Contribuye usted con aportaciones al logro de los objetivos en el medio de comunicación?	0	1	14	5	0

14	¿Participa en los comités, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida radial e institucional?	0	2	11	7	0
15	¿Participa en actividades (curso, congresos, seminarios, foros, entre otros) para su formación y actualización profesional y disciplina?	0	6	9	5	0
	VALORACION					
16	¿Demuestra usted respeto por las ideas de sus compañeros en la radio?	0	1	5	14	0
17	¿Propicia un ambiente adecuado en el medio de comunicación?	0	3	9	8	0
18	¿Usted Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de compañeros de trabajo?	0	2	12	6	0
19	¿Propone usted actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo para el mejoramiento de la radio?	0	2	6	12	0
20	¿Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad en el medio de comunicación?	0	0	9	11	0

ANEXO 7

FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Tema de tesis de investigación: Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la facultad universitaria Papam MFL 2017

Autor: Ledo Freddy Fernando Rendon Salazar

Experto: Magister Marlene del Rosio Nieto Medranda.

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular, o deficiente colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente.

N°	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están relacionadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.	X				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis las variables e indicadores del proyecto.	X				
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.	X				
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.	X				
5	Confiable	El instrumento es confiable porque se aplicó el test-retest (piloto)	X				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas dictadoras para controlar la contaminación de las respuestas.	X				

7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.	X				
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco referencial del encuestado: lenguaje nivel de información.	X				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y están en relación a las variables, dimensiones indicadores del problema.	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.	X				

En consecuencia en instrumento puede ser aplicado.

DATOS PERSONALES DEL VALIDADOS

Nombres: Marlene del Rocío Nieto Medinada
 Cedula: 1303428625
 Profesión: Docente en - Magister en administración educativa.
 Ocupación: Docente.
 Dirección: Av. Belisario Velazquez Teléfono: 0994443589.

Caiceta ²³ Septiembre del 2017



Firma del experto
DNI

ANEXO 08

ANEXO 08

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCION QUE ACREDITA LA REALIZACION DEL ESTUDIO.



Oficio. Nro.: ESPAM MFL-RPM -2018- 020-OF.
Calceta, 8 de Enero del 2018

Sr: Freddy Fernando Rendón Salazar
Estudiante de la escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo

Asunto: Facilitar la información para realizar trabajos de investigación del personal que trabaja y colabora en el medio radial.

Me dirijo a usted deseando éxitos en las actividades que acertadamente desempeña, a la vez me permito de la manera más respetuosa comunicarle que cuenta con todas las facilidades para que realice el trabajo de investigación de su tesis denominada "Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la radio universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí MFL ESPAM, Ecuador año 2017".

Por la atención que brinde a la presente y reiterando mis sentimientos de consideración y estima.



Lic. Carlos Eduardo Bravo Loo, Mg.
CORDINADOR DE AUDIOVISUALES
GERENTE RADIO POLITÉCNICA DE MANABÍ

Oficina central Av. 10 de Agosto entre Ricaurte y Granda Centeno
Teléfono: 053 028970
Mail: radio-politecnica@espam.edu.ec

7	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la radio?					
8	¿Cómo le parece que percibe el trabajador su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
9	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la radio?					
10	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en los compañeros en la radio?					
	CONFIANZA					
11	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive con el grupo en la radio?					
12	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones entre compañeros de la radio?					
13	¿Considera usted que existe respeto por los espacios de cada integrante de la radio?					
14	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
15	¿Considera usted útil reunirse fuera del medio de comunicación para continuar los trabajos de la radio?					
	PARTICIPACIÓN					
16	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la radio por parte de los trabajadores?					
17	¿En su opinión cuál es el grado de participación de los miembros del Directorio con los trabajadores de la radio?					
18	¿Cómo percibe usted la participación de los trabajadores con el oyente que escucha la radio?					
19	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la radio?					
20	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en el medio de comunicación?					

Fuente: Adaptación propia

9	¿Promueve con responsabilidad el cumplimiento de las normas institucionales que se plantean en la radio?					
10	¿Genera en sus compañeros interés por realizar su preparación o capacitación en lo profesional?					
	LOGROS					
11	¿Realiza usted capacitaciones y especializaciones conforme a sus funciones desempeñadas en la radio?					
12	¿Usted Cumple con el horario de trabajo establecido en la radio?					
13	¿Contribuye usted con aportaciones al logro de los objetivos en el medio de comunicación?					
14	¿Participa en los comités, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida radial e institucional?					
15	¿Participa en actividades (curso, congresos, seminarios, foros, entre otros) para su formación y actualización profesional y disciplina?					
	VALORACION					
16	¿Demuestra usted respeto por las ideas de sus compañeros en la radio?					
17	¿Propicia un ambiente adecuado en el medio de comunicación?					
18	¿Usted Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de compañeros de trabajo?					
19	¿Propone usted actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo para el mejoramiento de la radio?					
20	¿Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad en el medio de comunicación?					

Fuente: Adaptación propia

ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA
LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIO UNIVERSITARIA
ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA AGROPECUARIA MFL ESPAM, ECUADOR 2017.

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES
¿Cuál es el efecto del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de la radio universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria MFL ESPAM, 2017?	Determinar el efecto del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de la radio universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria MFL ESPAM, Ecuador 2017.	Si existe un buen liderazgo entonces habrá un buen desempeño laboral de los trabajadores de la radio universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria MFL ESPAM, 2017.	Variable 1: Liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación y manejo de la información. • Agilidad en la información. • Aceptación. • Respeto.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS				<ul style="list-style-type: none"> • Prestigio • Satisfacción.
				<ul style="list-style-type: none"> • Sinceridad con el oyente y confianza.
				<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de equipos de trabajo. • Gerente y sus informales.
Identificar el efecto del liderazgo en la calidad de los trabajadores de la radio Politécnica de Manabí en Ecuador 101.7 FM; 2017				<ul style="list-style-type: none"> • Posee profundos conocimientos, capacidades y habilidades profesionales.
Determinar el efecto de la motivación de la calidad del atención de los profesionales en la comunicación a los oyentes de la radio Politécnica de Manabí en Ecuador 101.7 FM; 2017				

<p>. Identificar el efecto del desempeño en los logros obtenidos en el departamento radial de los trabajadores de la radio Politécnica de Ecuador 101.7 FM; 2017.</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar el efecto de la comunicación en calidad de atención a los oyentes de la radio Politécnica de Manabí en Ecuador 101.7 FM; 2017.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>. Determinar el efecto del desempeño en la valoración que tiene los oyentes con los profesionales en la radio Politécnica de Ecuador 101.7 FM; 2017.</p> <p>Hipótesis Nula (Ho):</p> <p>Si no existe un buen liderazgo entonces no habrá un buen desempeño laboral de los trabajadores de la radio universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria MFL ESPAM, 2017.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>. Se destaca la capacidad de los trabajadores en hacer un buen trabajo.</p> <p>. Se obtiene con el desempeño con aquel personal que tiene como propósito que la empresa alcance el nivel deseado de llegar a cumplir un verdadero éxito.</p> <p>. Constituye la realidad de que la relación del personal este motivada y valorar el esfuerzo de trabajo.</p>
---	---	--	--	---



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo Edwin Alberto Ubillus Agurto, con DNI N° 02875229, con el grado profesional de Maestro en Administración de Negocios y Especialista en Gestión Pública, y ejerciendo la carrera de Contador y Docente Universitario. Por medio de la presente, dejo constancia de haber revisado con fines de validación, los ítems del instrumento (encuesta), que el investigador **Freddy Fernando Rendón Salazar** usará para su trabajo de investigación titulado: **"Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la radio universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria MFL Espam, Ecuador año 2017"**.

En efecto, dicho instrumento previsto para el estudio en mención, guarda coherencia con las variables, dimensiones, indicadores e ítems; además muestra un dominio específico de contenidos en lo que se busca medir y es consecuente con mediciones previas que han surgido en investigaciones precedentes.

En tal sentido, garantizo la validez de dicho instrumento presentado por la referida investigadora para su aplicación.

Tumbes, 05 de diciembre de 2017

Mg. Edwin Alberto Ubillus Agurto
DNI 02875229

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN GESTION PUBLICA

El/La bachiller RENDON SALAZAR, FREDDY FERNANDO, para obtener el Grado Académico de MAESTRO EN GESTION PUBLICA, ha sustentado la Tesis titulada:

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIO UNIVERSITARIA:
ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA MFL ESPAM, ECUADOR AÑO 2017.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por Unanimidad

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

- Citas y Referencias Según Normas Ape
- Índice - Referencias

Piura, 15 de febrero de 2019

DR. TAMARIZ NUNJAR HILDEGARDO OCLIDES



MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL



MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK





ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo,

EDWIN ALBERTO UBILLUS AGURTO

..... docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

«LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIO UNIVERSITARIA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA MFL ESPAM, ECUADOR AÑO 2017»

del (de la) estudiante RENDÓN SALAZAR FREDDY FERNANDO

..... constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16 % 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.

Lugar y fecha PIURA, 24 DE FEBRERO 2018

Firma



Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 02.87.52.29

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



Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Radio Universitaria Escuela Superior Politécnica Agropecuaria MFL ESPAM, Ecuador año 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bs. Rendón Salazar Freddy Fernando

ASESOR:

Dr. Ubilla Aguirre Edwin Alberto

SECCION:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PIURA - PERÚ

2017

Informe de Tesis

INDICADORES



FUENTES CONSULTADAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	documents.mx Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo de estudiante	1%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unam.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%





**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo RODÓN SALAZAR FREDDY FERNANDO identificado con DNI N° 131403272
egresado del Programa de MAESTRÍA GESTIÓN PÚBLICA
de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA RADIO UNIVERSITARIA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA
AGROPECUARIA MFL ESPAR, ECUADOR AÑO 2017";
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
estipulado en el Decreto Legislativo B22, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

FRBoloza
FIRMA

DNI: 131403272

FECHA: 15 de FEBRERO del 2019



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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

RENDÓN SALAZAR FREDDY FERNANDO

INFORME TITULADO:

"LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIO UNIVERSITARIA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA MFL ESPAM, ECUADOR AÑO 2017"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: *15 DE FEBRERO DE 2019*

NOTA O MENCIÓN: *APROBADO POR UNANIMIDAD*





MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA