



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública.

AUTOR:

Br. Armando Vasco Bocanegra Nahuinmallma (ORCID: 0000-0002-0233-4464)

ASESOR:

Dra. Bertila Hernández Fernández (ORCID: 0000-0002-4433-5019)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social.

Chiclayo – Perú

2019

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado para mi hijo Rodrigo, para mostrarle que todo en esta vida se puede lograr, que no importa el tiempo que te lleve o lo duro que puede ser, nunca darse por vencido y seguir adelante, que jamás pierda las ganas de crecer y de cada día ser mejor para las personas que ama y en especial para el mismo.

El Autor

Agradecimiento

Agradezco a mi familia, a mi padre, a mis hermanos y en especial a mi madre que ha sido un ejemplo de coraje, esfuerzo y superación personal y profesional. Agradezco a mi Esposa que me ha alentado y apoyado a alcanzar mis objetivos y sobre todo a quien ha sido la razón de ya no mirar atrás y seguir adelante y de querer ser cada día mejor y mejor, Rodrigo, agradezco su presencia en mi vida.

El Autor.

DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: Bocanegra Nahuinmallma Armando Vasco

Para obtener el Grado Académico de **Maestro en Gestión Pública**, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2019

Fecha: 12 de Setiembre de 2019

Hora: 6.30 pm

JURADOS:

PRESIDENTE : Dr. Aurelio Ruiz Pérez

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Víctor Augusto Gonzales Soto

Firma: 

VOCAL : Dra. Bertila Hernández Fernández

Firma: 

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *APROBAR POR UNANIMIDAD*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

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

Recomendaciones sobre la tesis:

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

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Armando Vasco Bocanegra Nahuinmallma, egresado (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado () Maestría Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 41784780

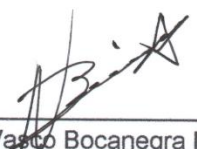
DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2019.
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestría en Gestión Pública
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 11 de setiembre del 2019


Armando Vasco Bocanegra Nahuinmallma
DNI: 41784780

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	19
2.1. Tipo y diseño de investigación	19
2.2. Operacionalización de variables.....	21
2.3. Población muestra y muestreo	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5. Procedimiento.....	25
2.6. Método de análisis de datos.....	26
2.7. Aspectos éticos	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	45
Instrumentos	45
Base de datos	49
Validación de Instrumentos.....	51
Matriz de Consistencia	59
Autorización para desarrollo de tesis en institución.....	62
Autorización para publicación de tesis.....	63
Acta de aprobación de originalidad de tesis	64
Pagina de reporte Turnitin	65
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	66

Índice de Tablas

Tabla 1 Promedio de cada Dimensión de liderazgo y su desviación Estándar.	27
Tabla 2 Frecuencia detallada en los estilos de liderazgo característicos del personal de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.	28
Tabla 3 Distribución de los trabajadores según estilo de liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.	29
Tabla 4 Promedio de cada dimensión del desempeño laboral y su desviación estándar.	30
Tabla 5 Nivel de desempeño laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo	31
Tabla 6 Prueba de normalidad.....	32
Tabla 7 Correlación entre liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.	33
Tabla 8 Relación entre el liderazgo y las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.	33
Tabla 9 Relación entre el estilo de liderazgo de Persuasión y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.	34
Tabla 10 Distribución del grado de desempeño laboral por estilos de liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.....	35

Índice de Figuras

Figura 1. Promedio de cada dimensión del liderazgo y su desviación estándar.	27
Figura 2. Distribución detallada por inclinación a los tipos de estilos de liderazgo en porcentaje de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.....	28
Figura 3. Porcentaje de trabajadores por estilo de liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.	29
Figura 4. Promedio de cada dimensión del desempeño laboral y desviación estándar.....	30
Figura 5. Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.	31
Figura 6. Distribución del grado de desempeño laboral por estilo de liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.....	35

RESUMEN

El presente trabajo de investigación aborda el análisis de Liderazgo como factor determinante en el desarrollo individual y que afecta a un grupo, así mismo se analiza el desempeño laboral de los trabajadores como resultado de la relación con el tipo de liderazgo que pueden caracterizar a los individuos, su impacto y relevancia para una organización, en este caso se ha realizado dicho estudio en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo en el presente año 2019. Se llegó a analizar distintas teorías y enfoques para el liderazgo, resaltando la teoría de Hersey y Blanchard para medir y determinar el tipo de estilo de liderazgo y en el caso del desempeño laboral se tomó en consideración un método de análisis basado en el pasado. Mediante las encuestas como instrumento, se estableció la existencia de una relación fuerte entre el liderazgo y el desempeño laboral, así mismo que el tipo de estilo de liderazgo de persuasión destaca en la mayoría de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, cabe mencionar que se hicieron las pruebas necesarias y se realizó el análisis estadístico descriptivo e inferencia pertinente para llegar a dicha conclusión. Es así que se recomendó acciones a tomar por parte de la institución, considerando y resaltando la problemática, los resultados obtenidos y la gran importancia del liderazgo y el desempeño laboral para el logro de los objetivos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño, líder.

ABSTRACT

This research work deals with the analysis of Leadership as a determining factor in individual development that affects a group, as well as analyzing the labor performance of workers as a result of the relationship with the type of leadership that can characterize individuals, its impact and relevance to an organization, in this case has been conducted in the Charitable Society of Chiclayo in 2019. Different theories and approaches to leadership were analyzed, highlighting the theory of Hersey and Blanchard to measure and determine the type of leadership style and in the case of work performance, a method of analysis based on the past was taken into consideration. Through the surveys as an instrument, it was established the existence of a strong relationship between leadership and work performance, as well as the type of leadership style of persuasion stands out in the majority of the workers of the Charitable Society of Chiclayo, it is worth mentioning that the necessary tests were made and the descriptive statistical analysis and pertinent inference were carried out to reach this conclusion. Thus, actions were recommended to be taken by the institution, considering and highlighting the problems, the results obtained and the great importance of leadership and work performance for the achievement of the objectives of the Charitable Society of Chiclayo.

Keywords: Leadership, Performance, leader.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio aborda dos temas importantes para toda organización, el liderazgo como una característica que desarrollada en las personas puede realizar cambios significativos medibles en diversos aspectos de una organización, así como el desempeño laboral, que permite a una organización medir sus logros, tanto en sus metas como en sus objetivos, de cada uno de los miembros de una organización.

Actualmente podemos ver la trascendencia de ambos conceptos, el Liderazgo por una parte se ve reflejado en todos los aspectos de nuestra vida, más aún en las organizaciones, llegando a ser un punto en el que muchas de las instituciones u organizaciones no lo desarrollan y en muchos casos son la causa de problemas internos y limitaciones para el desarrollo organizacional. Hoy en día la importancia de un liderazgo coherente con la realidad de cada institución juega un papel muy importante, se ha visto la gran cantidad de técnicas que han surgido para, de algún modo, suplir o dar solución al problema existente en la gran mayoría de las organizaciones y que afecta de forma global a logro de resultados. Y esos resultados tiene que ver indudablemente con los trabajadores y el logro individual, es de suponer que el logro individual conlleva al logro grupal, es así que actualmente observamos en la mayoría de las organizaciones que muchos de los trabajadores no desarrollan su labor plenamente, por diferentes motivos y razones, y muchas de esas razones tiene que ver con el ambiente y las personas que los rodean, es así que en definitiva el desarrollo del liderazgo en la actualidad es un problema que se debe ver con mucho cuidado y atención.

Al referirnos al liderazgo se considera hacer mención a una condición de las personas que se refleja en diversas habilidades que permiten influir en una organización de diferentes formas. A lo largo de los años el liderazgo se ha visto desde muchos puntos de vistas y un sin número de autores

ha desarrollado y extendido su entendimiento a muchos aspectos relacionados a los tipos de liderazgo y su clasificación.

Partiendo desde su concepto podemos mencionar que el liderazgo es principalmente desarrollado por trabajadores en el ámbito de una organización (Hernández, Tobón y Vásquez, 2015). Es decir que el liderazgo, no solo son características que se pueden encontrar en aquellas personas quienes dirigen grupos u organizaciones, sino que dichas cualidades pueden ser cultivadas y desarrolladas por todas las personas.

Se define el liderazgo como un proceso entre individuos que lideran y personas que los siguen para lograr los objetivos dentro de una organización por medio de un elemento clave en esta definición, el cambio (Lussier y Achua, 2011).

En ese sentido la mayoría de los autores describen al liderazgo con características de una persona que influye a su entorno, asumiendo que las personas a su alrededor varían en función de él y que estos cambios son potencialmente relevantes.

También lo definen al liderazgo como la influencia positiva de un individuo en un grupo y que así mismo coadyuva al logro de objetivos y su propósito, así como también permite que haya un buen funcionamiento dentro de la organización (Sánchez, 2010).

Esta definición nos lleva a entender al liderazgo como cualidades que se pueden encontrarse en cada uno de los miembros de una organización, desde este punto de vista la definición es más completa para el objetivo del presente estudio, que busca medir dos elementos, el liderazgo y el desempeño laboral en cada uno de los miembros la organización.

Por otro lado, el desempeño laboral se entiende como el nivel de ejecución de las tareas encomendadas, así como también se puede entender como el rendimiento que tiene un trabajador para alcanzar las metas trazadas por una organización.

En definitiva, el desempeño laboral se relaciona principalmente al logro de metas, estando inherente en su definición, y no solo al logro de las mismas sino también en como las logras y las condiciones en las que se lleva a cabo.

Todo empieza con una meta, esto permite medir al colaborador su avance y resultados a medida que las siguen (Harvard Business School Publishing Corporation [HBS], 2017).

Acerca de la realidad problemática sobre el liderazgo, el estilo desarrollado en una organización sin duda es uno de los puntos más importantes a la hora de medir el desempeño laboral de los colaboradores. Toda organización describe a un líder que con sus actitudes, habilidades, su conocimiento o características intelectuales, su carácter y carisma, dibuja una imagen que se posiciona dentro de la organización, su externalización refleja el rendimiento de todo el grupo de trabajo, su eficiencia y su eficacia para el logro de los objetivos trazados.

El comportamiento de la imagen que se tiene de líder influye en sus seguidores, siendo este el principal responsable del éxito y/o fracaso de ellos, y quienes al final son los encargados de trabajar para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Sin duda dentro de una empresa u organización el trato y las exigencias, considerando las relaciones laborales, son puntos importantes que pueden influir en el desempeño laboral, sin embargo, no siempre el comportamiento y las habilidades de cada miembro o colaborador pueden ser las correctas o las mejores para las labores desempeñadas.

Se podría indicar que la mejor manera de liderazgo es exigir rapidez por parte de los colaboradores, ceñirse a lo indicado al pie de la letra, preocuparse principalmente por su tarea encomendada dejando de lado el de los demás, sin embargo esto no necesariamente podría dar resultados positivos, puesto que uno de los principios en la vida es que toda acción conlleva a una

reacción y lo importante de tomar acciones con respecto a cómo liderar un equipo es saber llevar a un grupo mediante acciones que tengan un impacto favorable al logro de las metas organizacionales.

Hay muchos estilos de liderazgo cada uno con características que los distinguen, algunas no tan marcadas que otras, sin embargo, esas pequeñas diferencias hacen un gran cambio en cuestión de resultados.

Personalmente, el liderazgo es pieza fundamental en el éxito de una empresa u organización, partiendo de la premisa que el liderazgo que se lleve a cabo en dicha organización u empresa influye en diferentes aspectos dentro de la organización y esto a su vez en el desempeño de cada miembro de la organización.

El rendimiento de las personas dentro de una organización puede tener muchos factores que lo determinan, y una de ellas y que es sumamente importante son las relaciones laborales entre cada miembro de la organización y principalmente con las personas a quienes reportan. El líder tiene la responsabilidad, mediante sus acciones y actitudes, de generar un cambio en los colaboradores.

Estas acciones deben estar orientadas a ayudar a los colaboradores a desarrollar su potencial, tanto en su carácter para la toma de decisiones, en sus conocimientos, en su trato, en el desarrollo de su poder de análisis, todo para el beneficio de la organización del que es miembro. Considero que como parte fundamental de ser líder es cultivar en sus colaboradores el liderazgo, crear las cualidades y habilidades que permitan en conjunto llevar al éxito a la organización.

Para medir su desempeño laboral de un trabajador, lo haremos en función de sus tareas encomendadas estableciendo metas y objetivos, siendo en este punto la confianza un papel importante, ya que esto da pie a que el trabajador asuma responsabilidad y pueda aplicar todo su conocimiento y tomar las decisiones en el ámbito que le corresponda. Es así que el líder debe

confiar en sus colaboradores, dándole todas las herramientas y condiciones para que puedan realizar su trabajo.

En muchas empresas, se ve que el liderazgo no es llevado de la mano con el criterio universal, muchas gerentes o administradores o jefes no entienden que liderar es crear cambios positivos y significativos, se observa que en las empresas no hay preocupación por el conocimiento de los trabajadores, y eso se observa al ver que no se les brinda la oportunidad de generar valor a través de capacitaciones constantes, no se les brinda las herramientas y en muchos casos las condiciones para desarrollar sus habilidades, no se les permite tomar decisiones, las que ya vienen dictadas de las personas que ocupan los cargos que deben ser ocupados por un líder, se observa en muchos casos la presión laboral que es desmesurado. Son pocos los casos en lo que las personas pueden identificar a una persona como un ejemplo a seguir.

Bajo esa realidad actual podemos exponer que todo eso tiene un impacto en el desempeño de las personas, un pobre conocimiento y el no apoyar el desarrollo del mismo afecta directamente a su desenvolvimiento de su trabajo, el no brindar a los colaboradores las herramientas necesarias y las condiciones no le permitirán aprovechar su máximo potencial, la presión laboral desmedida y no analizada correctamente genera un estrés lo que lleva a un efecto negativo en el rendimiento laboral, y el no tener un líder que es una persona que encarne al modelo a seguir, genera la desmotivación de los trabajadores, y por ende afecta su rendimiento.

En definitiva, la investigación tiene una importante relevancia no solo para la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, sino también para todas las empresas actualmente, en esencia busca mostrar y plantear que el correcto desarrollo del liderazgo, es de suma importancia, y que esto a su vez genera un cambio positivo en el rendimiento de los miembros de la organización y por ende llevará al cumplimiento de los objetivos y metas trazadas.

En base a esta realidad problemática se han desarrollado distintos trabajos, destacando a nivel internacional los siguientes trabajos de investigación:

Ayoub (2010) en la tesis doctoral titulada “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana”, presentada en la universidad autónoma de Madrid, realiza una investigación diseñada para identificar, los estilos de liderazgo que ejercen los funcionarios en la administración pública de México, y su relación con indicadores de desempeño, llegando a la conclusión que el liderazgo transformacional se relaciona de mejor manera con el desempeño laboral.

Alejandro (2016) en la tesis presentada para optar el grado de magister titulada “Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”, presentada a la Universidad Espíritu Santo en Guayaquil, es un estudio descriptivo y correlacional que mediante encuestas demostró el nivel de influencia del liderazgo organizacional en la realización de tareas administrativas, competencias y calidad de trabajo como parte del desempeño laboral.

En el entorno nacional también encontramos varios estudios que abordaron el tema, donde podemos señalar los siguientes:

Cerna (2015) en la tesis para optar el grado de magister titulada “El Estilo de liderazgo de los gerentes y su influencia en el desempeño laboral del personal en una empresa de almacenes generales de la ciudad de Cajamarca”, presentada en la escuela de posgrado de la Universidad Privada del Norte, plantea una investigación de tipo correlacional, donde llegan a la conclusión que el liderazgo autoritario es el que caracteriza a los gerentes de los almacenes generales, señalando que los gerentes son impulsivos al pedir u ordenar algo a sus empleados, generando que los trabajadores no se sientan motivados, limitando su iniciativa y creatividad en su área de trabajo.

Se establece que los intereses del trabajador no van de la mano con los intereses de la empresa, entendiendo así que su rendimiento se ve mermado por el tipo de liderazgo que ahí se emplea.

Ortega (2016) en la tesis para optar el grado de magister titulada “Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de emergencia del Hospital II Essalud Huánuco 2016” presentada en la escuela de posgrado en la Universidad de Huánuco, evidencia una relación significativa entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral, mostrando que existe una influencia negativo en la predominación del liderazgo autoritario, afectando el proceso de trabajo grupal, provocando desmotivación, trayendo consigo perdida de creatividad y productividad en los trabajadores.

A nivel local se hicieron estudios referentes al tema pudiendo señalar lo siguiente:

Perez (2018) en su tesis titulada “Programa de liderazgo transaccional para mejorar el desempeño laboral en Electrotiendas del Perú SAC Chiclayo – 2018” presentada en la universidad Cesar Vallejos para obtener el grado de licenciado, concluye en la aplicación del programa de liderazgo transaccional para mejorar el desempeño laboral en Electrotiendas del Perú.

Sobre el marco teórico que encierra la realidad problemática, se puede iniciar mencionando que no hay una sola definición de liderazgo validad, ya que esta engloba muchas de las características de la personalidad de un sujeto, son muchos los autores que han realizado sus aportes y teorías sobre el tema.

Rodríguez (1989) define al liderazgo como “cualquier intento expresado de influir e impactar la conducta de otras personas” (p.27).

Así mismo señala que la misma definición es muy amplia, y el concepto de liderazgo es aplicable a casi todas las situaciones de interacción humana (Rodríguez, 1989).

Otra definición de liderazgo se lee en lo señalado en el libro *Comportamiento Organizacional*, la dinámica del éxito en las organizaciones, donde se entiende al liderazgo como un poder personal que tiene un individuo y que le permite a esta persona influir, mediante las relaciones interpersonales, en el comportamiento de otras personas. Comprendiendo que en estas relaciones siempre existirá una persona que influye (líder), y otras sometidas a su influencia (liderados). El concepto de influencia y de poder están muy ligados, entendiendo al poder como la capacidad de una persona de influir en otra (Chiavenato, 2009).

Otra definición de liderazgo lo vemos en el libro *Liderazgo Empresarial*, donde se indica que el liderazgo aprovecha las capacidades de las personas y sus habilidades y los orienta al logro de los objetivos y metas trazadas para cualquier empresa y que también es aplicable en la vida personal.

La esencia del liderazgo según el autor, está en el deseo de una persona en hacer la diferencia, en su deseo de cambiar y mejorar uno mismo, así como lo que está a su alrededor, considerando sus habilidades, influencia y carisma para transmitir a otras personas y para así transformar, motivar e inspirar a los demás a lograr los objetivos trazados (Bonifaz, 2012).

Caso parecido es lo señalado en el libro *desarrollo de habilidades directivas*, donde se define al liderazgo como una acción sobre personas y que el liderazgo trabaja con cuatro componentes. La motivación hace que el líder tenga la capacidad de entender a las personas, conocer de cierto modo sus sentimientos, intereses, aspiraciones, valores y actitudes para que en base a eso el líder pueda determinar cómo actúen sus seguidores, es decir motivarlos. Por otro lado el control es otro componente del liderazgo ya que la forma de pensar y actuar de las personas es un proceso que lleva tiempo, no solo es iniciar el cambio sino también es controlar las actividades desarrolladas durante este proceso para alcanzar los objetivos. Y por último para liderar se necesita poder y

autoridad, entendiendo que ambos juegan un papel importante en el impacto e influencia del líder en las personas de su entorno, en otras palabras, los seguidores perciben en el líder a una persona capaz de poder influenciarlos voluntaria o involuntariamente (Rodríguez, 1989).

En cuanto a la teoría de liderazgo podemos decir que desde inicios de la sociedad el liderazgo ha llamado el interés de las personas, debido a su importancia y la implicancia en el desarrollo de las organizaciones, a medida que ha pasado el tiempo muchos estudiosos especialistas en el tema han realizado aportes en este campo que han ayudado a comprender el liderazgo como pieza clave para el éxito. Estas teorías o enfoques fueron cambiando a medida que el entendimiento y la trascendencia del liderazgo han marcado la vida en la sociedad, siendo la que está enfocada a las relaciones interpersonales las que actualmente han tomado mayor importancia.

De la teoría de rasgos se podría decir que es de las primeras desarrolladas donde se plantea que ciertas características de las personas reflejan a un líder, entre esas características podríamos mencionar características físicas, sociales, intelectuales y de personalidad. En el caso de los rasgos físicos se podría decir que la estatura, su porte o la mirada por lo general marcan a un líder, en el caso de características sociales podríamos señalar, la diplomacia, oratoria, son cualidades que por lo general marcan a un líder; en lo intelectual podríamos indicar que el conocimiento de sus funciones y el conocimiento que le da la experiencia para conocer muchos aspectos, son características indudables de un líder, y por último la personalidad como característica es muy importante en un líder, su carisma, empatía, optimismo, confianza, entre otros, por lo general se destaca en un líder (Bonifaz, 2012).

Desde otra perspectiva se podría considerar al liderazgo como un rasgo unidimensional, donde se entiende que las personas cambian en función del líder y que sus diferencias en sus rasgos se basan principalmente en características personales sin profundizar el aspecto psicológico, lo que hace limitado su entendimiento. Se señala además que no existe un rasgo universal que permita decirnos como actuará una persona en una determinada situación, es decir no permite predecir su comportamiento en situaciones que no sean rígidas (Chiavenato, 2009).

En general los estudios hasta la actualidad han mostrado un patrón que lleva a dejar claro que los rasgos tienen una relación con el liderazgo, haciendo de esta teoría válida.

La teoría del comportamiento señala, al igual que otras teorías, que el liderazgo es importante para el desempeño de las personas, y se basa en el comportamiento del líder, identificando tres estilos. El líder autocrático, que hace referencia a la persona que utiliza el poder y toman decisiones de forma individual y hace que el grupo deba seguirlas, se podría decir que el líder en este caso es dominante.

El líder Democrático con una actitud muy diferente establece las directrices, convoca a la discusión y participación de los miembros del grupo en las decisiones descentralizando la autoridad que carga. El líder en este caso conduce y orienta al grupo para la toma de decisiones.

El líder liberal tiene un comportamiento muy diferente, su participación es mínima, otorgando total libertad para las decisiones a los miembros de un grupo (Chiavenato, 2009).

Más adelante las teorías de Contingencia y situacional conjugan enfoques relacionados con los estilos de liderazgo que se relaciona con el comportamiento del líder y el enfoque o teoría de rasgos. En esta teoría se toma en cuenta muchos elementos, al líder, al subordinado, los objetivos,

las situaciones, el contexto, entre otros, siendo esto determinante para entender la trascendencia del liderazgo en el éxito de una organización (Chiavenato, 2009).

Entre estas teorías podemos mencionar dos de las más importantes, teoría de contingencia de Fiedler y teoría situacional de Hersey y Blanchard.

La teoría de contingencia de Fiedler se desarrolla considerando dos elementos, uno que es el comportamiento o como algunos autores lo describen estilos de liderazgo relacionado con las situaciones o contextos sean favorables o desfavorables en el grupo que conforman.

Fiedler en su planteamiento establece tres dimensiones para el liderazgo, relación del líder y los miembros del grupo que dirige, la estructura de las tareas que se realizan y las características del puesto con respecto al poder que representa dicha posición. Es así que considera que existen dos estilos en esta teoría, uno que está orientado a las tareas y otro orientado a las relaciones con los integrantes del grupo, utilizando para su estudio un cuestionario llamado LPC (escala de preferencias del colaborador) diseñado para determinar qué tipo de estilo debe usarse para el tipo de situación presente (Lussier y Achua, 2011).

“Cuando el líder adecua su estilo de liderazgo a la situación puede aumentar la eficiencia y eficacia del grupo” (Chiavenato, 2009, p.358).

En el caso de la teoría situacional de Hersey y Blanchard considera como eje central al concepto de madurez, entendiendo el término como el nivel de disposición de los liderados quienes aceptaran o rechazaran al líder independientemente de su comportamiento que asuma. En esta teoría los autores consideran cuatro situaciones distintas que implica un estilo de liderazgo distinto. El primero se describe cuando los liderados no se sienten capaces de asumir responsabilidad de

sus acciones, lo podríamos relacionar a una pobre preparación. El segundo escenario lo describe cuando los liderados están dispuestos a asumir sus propias responsabilidades pero no se sienten con las habilidades necesarias para desarrollarlas. El tercer escenario lo describen cuando los liderados están dispuestos a realizar las tareas pero no lo que el líder desee. Y por último considera un cuarto escenario en donde el liderado se siente preparado y dispuesto a realizar cualquier tarea encomendada (Bonifaz, 2012).

Esta teoría situacional resume los estilos del liderazgo descritos por Hersey y Blandchard en acciones que asume el líder de acuerdo a las situaciones que se presenta con el grupo que lidera, siendo estas, Ordenar, Persuadir, Participar y Delegar (Rodríguez, 1989).

Podemos definir Ordenar o control, como el estilo o dimensión en el que el líder establece todas las tareas de forma unilateral, ordenando a sus subordinados a obedecer las indicaciones al pie de la letra; este estilo de liderazgo dibuja a los liderados como sujetos que no tiene la confianza de realizar las tareas, así como no tiene la voluntad de realizarlas.

El segundo estilo o dimensión es el de persuadir, que se entiende se da cuando el líder utiliza la predisposición de los liderados a realizar las tareas pero que no se sienten capaces, para así empujarlos mediante técnicas de persuasión a realizar las tareas plantadas por el líder.

El estilo o dimensión de liderazgo participativo se enfoca en que los liderados tienen la voluntad y se sienten en la capacidad de desarrollar las tareas encomendadas, sin embargo, no están dispuestos a seguir las órdenes del líder. Es así que el líder interviene facilitando el dialogo, compartiendo las ideas, haciendo que todos los integrantes del grupo participe en la toma de decisiones.

Por último la cuarta dimensión considerada como el estilo de delegación, se da cuando el líder traslada las decisiones y responsabilidades a los liderados, en este estilo los subordinados se sienten

capaces, tienen la voluntad y se encuentran dispuestos a realizar cualquier tarea encomendada (Bonifaz, 2012).

Otra teoría que surge es la teoría de Liderazgo Carismático, en este enfoque moderno el autor formula su teoría a partir del concepto de carisma, entendiendo al carisma como cualidades o características sobresalientes en algunas personas que permiten influir en otras personas (Chiavenato, 2009).

Robert House en su enfoque planteó proposiciones que puedan ser contrastadas, características visibles que marcan cualidades de una persona sobresaliente, es así que su teoría establece que ciertas combinaciones de algunas características individuales pueden ocasionar determinados comportamientos, considerando algunos factores situacionales, lo que permite mostrar el efecto carismático del individuo (Ayoub, 2010).

Algunas teorías más contemporáneas son las denominadas liderazgo Transaccional y liderazgo Transformacional. El enfoque del liderazgo transaccional implica un intercambio entre el líder y los seguidores, en este caso se entiende que ambas partes, tanto el líder como los seguidores cooperan para alcanzar ciertos beneficios, se hace evidente una relación de dependencia y la satisfacción de las necesidades.

En el caso del liderazgo transformacional es un concepto más amplio que da la idea de intercambio. Lo que se busca con este liderazgo es mejorar a las personas, generar un cambio no solo para alcanzar las metas y objetivos trazados por la organización, sino además involucra satisfacer aspiraciones y metas personales, a través de cambios en su alrededor y así generar un cambio en su calidad de vida (Bonifaz, 2012).

Al tratar el tema del Desempeño Laboral podemos decir que hace referencia al rendimiento de cada trabajador dentro de una organización el mismo que depende de un sin número de factores externos e internos que lo determinan.

El Desempeño Laboral es básicamente de situación, es decir depende de muchas variables que influyen en ella. “El valor de la recompensa y la percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo, determinan el volumen de esfuerzo individual que la persona está dispuesta a realizar” (Chiavenato, 2000, p.356).

El manejo o administración del desempeño laboral es un proceso que toda organización debe llevar de forma dinámica y continua, esto considerando que el desempeño laboral y un buen manejo del mismo impulsan a los trabajadores a maximizar su productividad y la del grupo orientando a la organización a alcanzar las metas trazadas (Wayne, 2010).

En cuanto a la evaluación del desempeño laboral podemos resumirla como un proceso para tener una apreciación del cumplimiento de las metas trazadas de cada persona dentro de la organización, considerando su puesto y responsabilidades. La evaluación del desempeño laboral juega un papel importante en toda empresa u organización considerando que esta va a permitir medir de forma individual a cada colaborador, conocer sus limitaciones y las razones por la que está haciendo bien o mal las tareas encomendadas, esto es un punto muy importante al momento de hablar del éxito en la organización ya que va a permitir conocer y tomar acciones para corregir lo que no permita el mayor rendimiento de cada miembro de la organización.

La importancia de la evaluación del desempeño laboral está en que se puede conocer el valor agregado que cada trabajador ofrece a la organización, así mismo conocer sus avances logros y dificultades en su trabajo, de ese modo tomar acciones de las desviaciones que pueden presentarse para así evitar que no se logren los objetivos trazados (Werther y Davis, 2008).

Para evaluar el desempeño laboral encontraremos varios enfoques de los cuales encontraremos muchos elementos comunes. Estos elementos comunes son un conjunto de parámetros de desempeño, que se entendería como un conjunto de labores que permiten la realización de una determinada tarea. Es así que podemos entender que la medición del desempeño de las labores es el conjunto de los parámetros que permiten la realización de determinadas tareas que pueden ser evaluados al igual que los resultados que en su conjunto se observan.

Entre las técnicas de evaluación del desempeño podemos encontrar dos grupos, método de evaluación del desempeño con base en el pasado y método de evaluación del desempeño con base en el futuro, y la elección y uso de alguno de ellos en nuestra evaluación puede reducir la distorsión en el resultado que se tenga (Werther y Davis, 2008).

Entre los métodos de evaluación del desempeño con base en el pasado podemos encontrar los de uso más común, y esto debido a que de cierto modo son métodos que pueden ser medidos, y esto a razón de que son evaluaciones basadas en el pasado, en algo que ya ocurrió. Entre las técnicas más usadas a través de este método son:

Escalas de puntuación, lista de verificación, método de selección obligatorio, método de puntos de acontecimientos notables, método de evaluación comparativa, escala de calificación conductual, método de verificación de campo, entre otros.

Los métodos de evaluación de desempeño con base en el futuro se centran en evaluar el desempeño venidero, es decir está enfocado en medir el potencial del empleado, su desempeño futuro para alcanzar objetivos (Werther y Davis, 2008).

Entre las técnicas que podemos encontrar en este método podemos mencionar, autoevaluaciones, administración por objetivos, evaluaciones psicológicas, métodos de los centros de evaluación, método de escala gráfica y sistema de evaluación de 360° (Werther y Davis, 2008).

Para establecer las dimensiones a considerar para el desempeño laboral, se parte considerando el método de evaluación del desempeño laboral basadas en el pasado, bajo el esquema de escala de puntuación, considerando en parte como dimensiones del desempeño laboral los propuestos por R. Wayne Mondy de acuerdo a lo siguiente:

Rasgos de personalidad, este criterio nos dice que ciertos rasgos de personalidad de los trabajadores como la adaptabilidad, la apariencia, el buen juicio y las actitudes tiene una relación con su desempeño en el trabajo.

Competencias, esta dimensión como parte de la evaluación del desempeño laboral, se enfoca en las capacidades de las personas principalmente, también se pueden considerar la forma de comportamiento o algunos rasgos de personalidad como por ejemplo pueden ser sus habilidades interpersonales ligada a los negocios, el pensamiento analítico, su capacidad para conocer y desarrollarse en el puesto asignado entre otros.

Logro de las metas, en esta dimensión se evalúa los resultados obtenidos en comparación con las metas trazadas para el individuo como para el equipo.

Y por último el potencial de mejoramiento, en esta dimensión nos enfocamos en el futuro, considerando como parte de la evaluación el comportamiento que debería tener y los resultados que se debería obtener de cada persona para lograr las metas organizacionales (Wayne, 2010).

La formulación del problema se realizado de acuerdo a la realidad problemática descrita, y los trabajos previos referentes al tema, es así que se establece la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019?

La justificación del trabajo de investigación está en que el presente estudio se enfoca en puntos de gran relevancia en la actualidad y que hoy en día ha tomado mayor importancia en las instituciones públicas como en todas las organizaciones o empresas. El liderazgo una de las variables del estudio, y su medición nos permitirán conocer el tipo de liderazgo que según nuestra teoría predomina en esta organización, nuestro estudio mostrará que estilo de líder se necesita para conseguir el mayor resultado de los miembros de la organización. Sin temor a equivocarnos, podemos decir que el líder juega un papel importante en el proceso de cambio, mejora y éxito tanto de las personas como de la organización, ya que la determinación de sus habilidades y capacidades para influir en las personas a su cargo nos llevará a marcar el cambio que se necesita para lograr los objetivos trazados. Es así que este estudio nos va a permitir mostrar el tipo de liderazgo que se necesita desarrollar en la Sociedad de beneficencia de Chiclayo. Del mismo modo el estudio del desempeño laboral nos permitirá corroborar que estilo de liderazgo es ideal para la situación de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Es así que tanto el desempeño laboral, que determina directamente el logro de los objetivos y metas individuales y de la organización, como el liderazgo que influye directamente en el logro de los mismos son evaluados para mostrar la situación actual y recomendar el tipo de liderazgo que debe manejarse y cuáles son los puntos esenciales en las que se debe trabajar para mejorar el desempeño de los trabajadores.

Objetivo General:

Determinar la relación existente entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

Objetivos Específicos:

Determinar el nivel de liderazgo que existe en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

Demostrar la relación existente entre el estilo de liderazgo que predomina y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

Conocer la relación entre los estilos de liderazgo en los trabajadores con su nivel de desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

Así mismo se realizaron algunas hipótesis:

Hipótesis General:

H_{g1} : Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

H_0 : No existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

Hipótesis Específica:

Hipótesis Específica, H_{e1} : Existe relación entre el estilo de liderazgo que predomina y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

Hipótesis Nula, H_{e0} : existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Existen varios tipos de investigación empleadas para desarrollar un estudio, esto depende en gran medida de lo que pretendes demostrar o plantear al finalizar la investigación; para cada trabajo de investigación existe un tipo o más que se adaptan de la mejor manera para llegar al mejor resultado, saber elegir el tipo de investigación es clave para un mejor resultado.

“La elección o selección del tipo de investigación depende, en alto grado, del objetivo del estudio del problema de investigación y de las hipótesis que se formulen en el trabajo que se va a realizar” (Bernal, 2010, p.110).

En nuestro caso el trabajo de investigación es de tipo descriptivo, en un principio para luego llevarlo a una investigación de tipo correlacional, donde trataremos de describir la relación existente entre las variables a estudiar y sus aristas.

“La Investigación descriptiva tiene como objetivo lograr la precisión y caracterización del evento de estudio dentro de un contexto particular” (Hurtado, 2010, pp.413-414).

La investigación descriptiva es la más común al momento de ser empleada en los trabajos de investigación, su importancia radica en que es la base para muchos de los otros tipos de investigación, ya que es la que va a permitir mostrar hechos en una primera instancia para luego realizar estudios más profundos que lleva a otro tipo de investigaciones como la explicativa.

Una investigación correlacional, es otro tipo de investigación donde se pretende determinar la existencia de una relación entre variables, sin la intención de demostrar algún grado dependencia de una variable con respecto a la otra, es decir solo se trata de dar a conocer la asociación que existe entre las mismas (Bernal, 2010).

En cuanto al diseño de la investigación se entiende que no es más que la forma en que se planifica o la estrategia que se tendrá en cuenta para la búsqueda de las respuestas a la problemática planteada (Cruz del Castillo, Olivares y Gonzáles, 2014).

Nuestro trabajo de investigación se desarrolla bajo el diseño de investigación no experimental de tipo transversal, y a través de un enfoque cuantitativo.

Al referirnos a un diseño no experimental, se debe a que en ningún momento en nuestra investigación se manipula alguna de las variables en estudio, es decir nos limitamos a observar la realidad presentada.

“En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152).

El tipo de diseño no experimental usado es el transversal, haciendo referencia a que los datos recolectados a través de nuestros instrumentos son obtenidos en un momento en el tiempo, su intención es medir a las variables y su relación entre las mismas.

El enfoque cuantitativo refleja, la secuencia lógica en que es llevada la investigación, y que permite una comprobación de forma empírica de la teoría formulada (Piergiorgio, 2007).

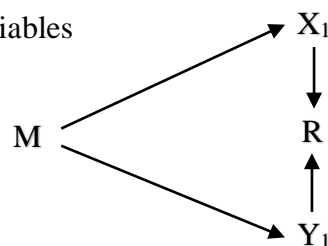
La representación del diseño de investigación realizada es la siguiente:

M: Muestra

X₁: Variable Liderazgo

Y₁: Variable Desempeño Laboral

R: Grado de relación entre las variables



2.2. Operacionalización de variables

Las variables consideradas se tratan de medir de forma individual, así como la relación existente entre cada una de ellas y sus dimensiones consideradas para cada variable.

A la variable podemos definirla como una propiedad, característica o cualidad que puede ser medible y manipulable, prestándose para un análisis y control posterior de la misma (Arias, 2012).

“Una variable puede adoptar distintos valores, que se corresponden con los diferentes estados de la propiedad correspondientes” (Piergiorgio, 2007, p.82).

Es así que las variables estudiadas en esta investigación son medibles y varían en cada individuo de la muestra de acuerdo a la escala establecida para cada uno de los indicadores diseñados para cada variable, lo que nos permitirá operarlas y analizarlas.

Los indicadores no son más que elementos que permiten ver cómo se comporta una variable o dimensión establecida para cada una de ellas.

Un indicador es un indicio, señal o unidad de medida que permite estudiar o cuantificar una variable o sus dimensiones (Arias, 2012).

Para la presente investigación se ha considerado dos variables, Liderazgo y Desempeño laboral.

Variable: Liderazgo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento: Encuesta		
			Escala: Puntuación		
			S (Si)	A (A veces)	N (No)
Liderazgo	<i>Control</i>	Fijación de las metas del grupo.			
		Confianza en sus capacidades.			
		Voluntad para realizar las tareas.			
		Integración al trabajo de equipo.			
	<i>Persuasión</i>	Confianza en la toma de decisiones.			
		Seguridad en sus capacidades.			
		Predisposición a realizar las tareas.			
		Inclinación a escuchar indicaciones.			
	<i>Participación</i>	Iniciativa para realizar las tareas.			
		Grado de preparación para realizar el trabajo.			
		Voluntad para realizar las tareas encomendadas.			
		Participación en el trabajo en equipo.			
	<i>Delegación</i>	Poder para tomar las decisiones.			
		Capacidad para asumir responsabilidades.			
		Voluntad para realizar las tareas.			
		Compromiso en el trabajo de equipo.			

Variable: Desempeño Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento: Encuesta		
			Escala: Puntuación		
			S (Si)	A (A veces)	N (No)
Desempeño Laboral	<i>Rasgos de personalidad</i>	Adaptabilidad	(3)	(2)	(1)
		Extroversión			
		Estabilidad Emocional			
	<i>Competencias</i>	Preparación en el puesto de trabajo			
		Pensamiento analítico			
		Orientación al usuario			
		Comunicación efectiva			
	<i>Logro de las metas</i>	Realización de las tareas individuales			
		Coordinación de las tareas con el equipo de trabajo.			
		Realización de las metas del grupo.			

2.3. Población muestra y muestreo

Parte de la investigación es realizar las pruebas respectivas, para eso tomaremos una muestra de la población, que está representado por una parte de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, para este estudio se ha tomado una muestra de 35 trabajadores.

“La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (Arias, 2012, p.83).

En otras palabras, el estudio de esta muestra, por su carácter representativo, nos permitirá inferir los resultados obtenidos en toda la población. Así mismo se debe indicar que el presente estudio tiene un tipo de muestre no probabilístico, debido a que no se utiliza ninguna técnica probabilística para la selección de la muestra, sino se realiza la elección por causas relacionadas a las características de la investigación, por limitaciones en la accesibilidad a toda la población o por criterios propios del investigador.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica.

La fuente de información necesaria para realizar un trabajo de investigación es la materia prima, sin la cual es imposible realizar un trabajo de investigación. Encontramos dos tipos de fuentes de información, la fuente secundaria, que podemos entenderla como la información que ya encontramos y que nos sirve de base para nuestra investigación (Méndez, 2011).

Como fuente secundaria se ha tomado en cuenta información que yace en revistas, textos, documentos, prensa, y documentos virtuales, entre otros.

Como fuente primaria, siendo esta información recolectada a través de alguna técnica directamente por el investigador, hemos usado la encuesta para la presente investigación.

Instrumentos.

Una vez elegida la técnica, considerando que esta será la encuesta para el propósito de nuestra investigación, se trabajará como instrumento el formulario, el mismo que representa de forma correcta las variables en estudio.

Validez.

“La validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que se pretende medir” (Hernández et al, 2014, p.200).

Es decir el instrumento a utilizar debe estar enfocado y debe responder a la variable en estudio, su presentación debe ameritar una cuidadosa redacción y análisis para establecer en el instrumento los medios que permitan medir los indicadores que a su vez representan a las variables en cuestión.

Confiabilidad.

Para demostrar la confiabilidad de nuestro instrumento utilizado en nuestra investigación la prueba del coeficiente de Cronbach, cuyo valor alfa fue de 0.785, mostrando que efectivamente el instrumento usado en la presente investigación muestra una buena confiabilidad, tanto en el instrumento utilizado para medir el liderazgo como para el instrumento para medir el desempeño laboral.

“La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (Hernández et al, 2014, p.200).

2.5. Procedimiento

Todo inicia con la recolección de datos de la muestra a través del instrumento seleccionado de la fuente primaria que en este caso son los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, posteriormente esta información se codifica y se transfiere a una matriz, que es la que va a mantener toda la información recolectada y a partir de la cual se realiza el procesamiento de

la información. Para este paso se utiliza un ordenador o computadora, que por medio de un sistema especializado estadístico, en este caso el Statistica Package for the Social Sciences (SPSS), permitirá hacer el análisis correspondiente.

2.6. Método de análisis de datos.

Para nuestro trabajo de Investigación, se ha trabajado con el programa Excel, donde se ha vaciado la información y en parte nos ha permitido presentar la información en tablas y gráficos.

Así mismo se ha utilizado el programa Estadístico SPSS v23, para el análisis estadístico más profundo correspondiente.

Para la presentación de la información se ha trabajado con la estadística descriptiva, lo que permitió resumir, organizar y describir los datos, así como también se ha trabajado con la estadística Inferencia, que nos permitió realizar distintos análisis estadísticos al igual que nos dio las herramientas para generalizar los resultados de la muestra a la población y la contrastación de Hipótesis.

2.7. Aspectos éticos

Teniendo en cuenta la importancia de la ética en el investigador, y su aplicación en el estudio realizado, se ha considerado principios que han conducido el estudio, de manera que en todo el proceso, desde el inicio hasta el final, hemos tenido presente el principio de integridad, respeto hacia las personas, beneficio y el de justicia.

III. RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados obtenidos del análisis de las dos variables estudiadas en el presente trabajo de investigación, liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, los mismos que son presentadas en tablas y gráficas para mejor representación e interpretación.

Así mismo se presenta el análisis que da un panorama de la problemática planteada, así como también cumplimos con desarrollar los objetivos trazados.

Tabla 1

Promedio de cada Dimensión de liderazgo y su desviación Estándar.

LIDERAZGO	Promedio	Desviación Estándar
Control	8.0	1.59
Persuasión	10.9	0.97
Participación	9.7	0.87
Delegación	9.0	1.75

Fuente: Encuesta para la medición de liderazgo y de los estilos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

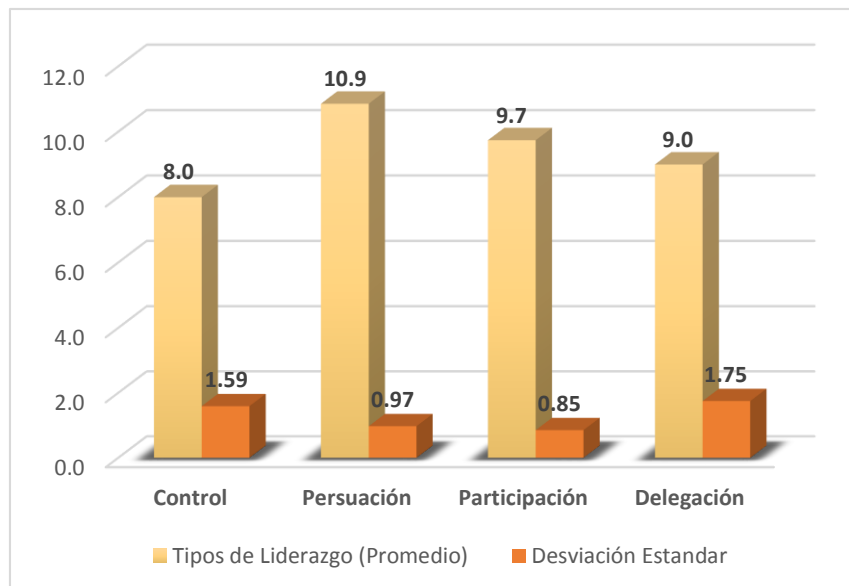


Figura 1. Promedio de cada dimensión del liderazgo y su desviación estándar.

La tabla y figura 1, muestran el promedio de la sumatoria de las respuestas, según puntuación asignada, enfocadas para cada una de las dimensiones contempladas, así mismo se observa la desviación estándar en cada caso, lo que refleja que la Dimensión de Persuasión tiene un mayor grado de respuesta positiva a las preguntas realizadas, lo que nos indica en principio que el estilo de liderazgo de Persuasión predomina entre los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

Tabla 2

Frecuencia detallada en los estilos de liderazgo característicos del personal de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

LIDERAZGO	Frecuencia	%
Control	1	2.9%
Control & Persuasión	1	2.9%
Persuasión	24	68.6%
Persuasión & Participación	2	5.7%
Participación	3	8.6%
Delegación	4	11.4%

Fuente: Encuesta para la medición de liderazgo y de los estilos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

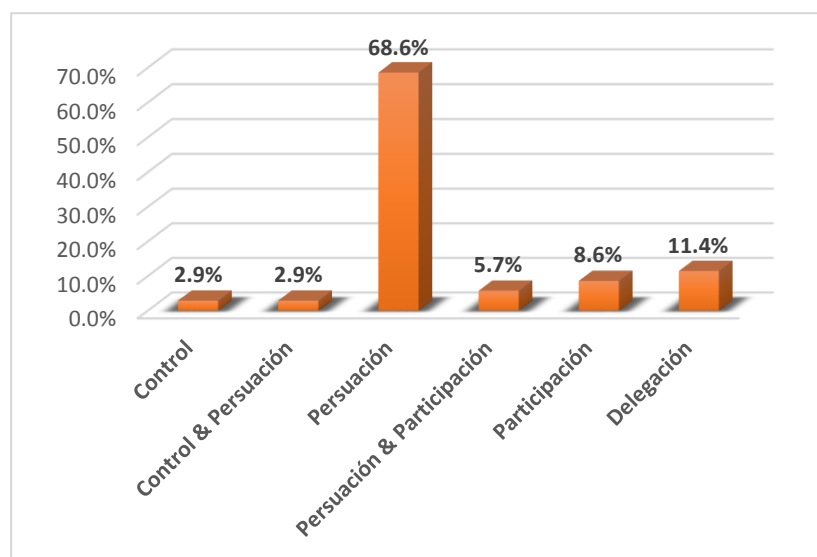


Figura 2. Distribución detallada por inclinación a los tipos de estilos de liderazgo en porcentaje de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

En la tabla 2 y figura 2 se muestran de forma detallada las características de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo según estilo de liderazgo o dimensión planteada. Se observa que con un mayor porcentaje un 68.6% de los trabajadores tienen características de un estilo de liderazgo de persuasión, así como además un 2.9% de estos trabajadores tiene al mismo tiempo rasgos de un tipo de liderazgo de control, y un 5.7% que tienen un estilo de liderazgo de persuasión pero que también tiene características de un estilo de liderazgo de participación.

Tabla 3

Distribución de los trabajadores según estilo de liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

LIDERAZGO	Frecuencia	%
Control	2	6%
Persuasión	27	77%
Participación	5	14%
Delegación	4	11%

Fuente: Encuesta para la medición de liderazgo y de los estilos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

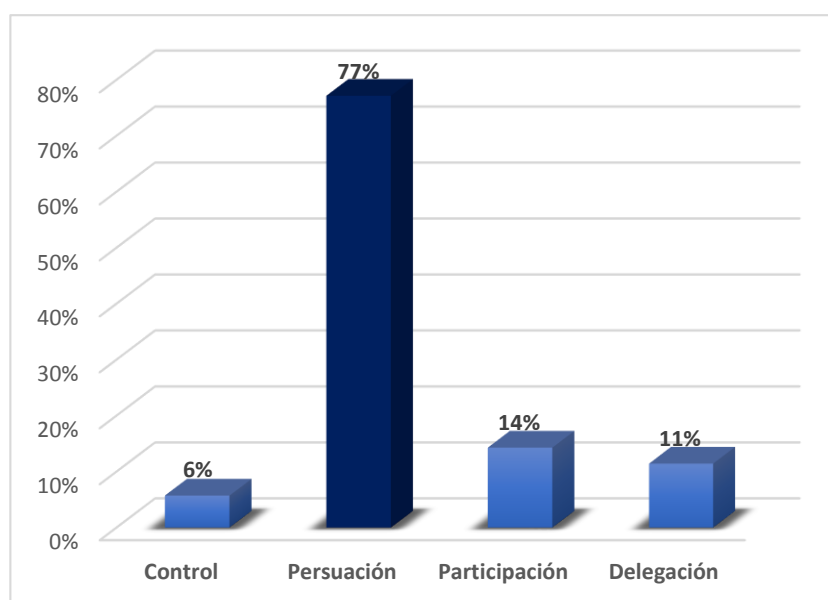


Figura 3. Porcentaje de trabajadores por estilo de liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

En la Tabla 3 y figura 3, podemos ver que el 77% de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo tienen un tipo de estilo de liderazgo de persuasión, que quiere decir según la teoría, que el líder utilizando técnicas de persuadir y aprovecha la predisposición de los liderados a realizar lo que busca y plantea para lograr los objetivos. En menor porcentaje podemos ver el estilo de liderazgo de Participación que caracteriza al 14% de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, que es donde los trabajadores tienen la voluntad y la capacidad, sin embargo son quienes quieren participar e intervienen para tomar las decisiones, aquí es donde la negociación y el trabajo en equipo es importante al momento de liderar.

Para el caso de la variable Desempeño Laboral, se realizó el análisis a través de la estadística descriptiva mostrando el siguiente resultado.

Tabla 4

Promedio de cada dimensión del desempeño laboral y su desviación estándar.

DESEMPEÑO LABORAL	Promedio	Desviación Estándar
Rasgos de Personalidad	6.9	1.25
Competencia	9.6	1.54
Logro de metas	7.8	1.50

Fuente: Encuesta para la medición del desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

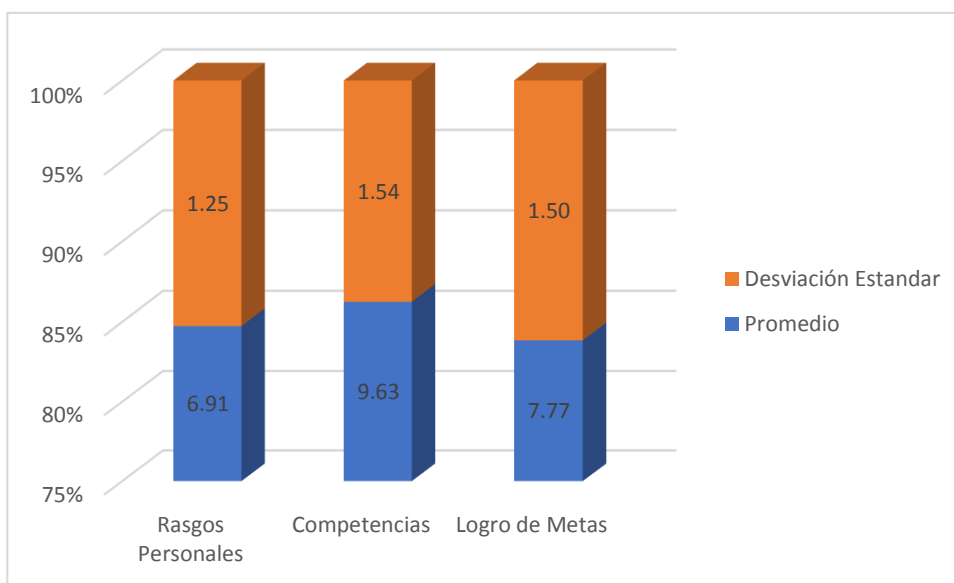


Figura 4. Promedio de cada dimensión del desempeño laboral y desviación estándar.

En la tabla 4 y figura 4, se muestra el promedio de la sumatoria de las respuestas, según puntuación asignada, enfocadas para cada dimensión establecida para la variable desempeño laboral, siendo la dimensión de competencia un mayor promedio 9.63 y los rasgos de personalidad una menor desviación estándar 1.25.

Tabla 5

Nivel de desempeño laboral de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo

DESEMPEÑO LABORAL	Frecuencia	%
Alto [24-30 Puntos]	16	46%
Medio [17-23 Puntos]	19	54%
bajo [10-16 Puntos]	0	0%

Fuente: Encuesta para la medición del desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

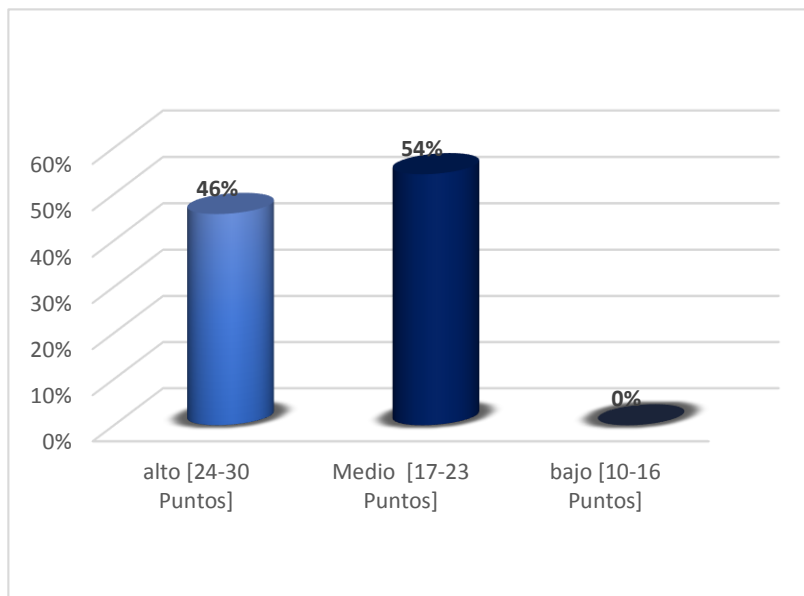


Figura 5. Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

En la tabla 5 y figura 5 se muestra el nivel de desempeño laboral, según la puntuación recogida en la encuesta realizada a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Según la puntuación asignada, donde 10 a 16 es bajo, de 17 a 23 es medio y 24 a 30 es alto, se observa que el 54% de los trabajadores tiene un rendimiento medio, seguido de un 46% de los trabajadores tiene un rendimiento alto y ningún trabajador tiene un rendimiento bajo.

Para el análisis inferencial entre las dos variables Liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, se hicieron las siguientes pruebas llegando a los siguientes resultados.

Tabla 6

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	.177	35	.007	.907	35	.006
Desempeño Laboral	.210	35	.000	.924	35	.019

Nota: Prueba Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores a 50 y prueba Shapiro-Wilk para muestras menores a 50

En la Tabla 6 se realiza la prueba de normalidad de las variables, partiendo de la premisa que establece:

Hipótesis nula es H_0 : Los valores de la variable liderazgo y desempeño laboral tiene una distribución normal.

Hipótesis alternativa H_1 : Los valores de la variable liderazgo y desempeño laboral no tienen una distribución Normal.

Considerando que nuestra muestra es menor a 50, utilizaremos el estadístico de Shapiro-Wilk, así llegamos a la conclusión que, en el caso de liderazgo y desempeño laboral, el p valor del estadístico es 0.06 y 0.19 respectivamente, valores superiores al valor de significancia $\alpha=0.05$, aceptando así la hipótesis nula, donde podemos decir que los valores de la variable liderazgo y desempeño laboral tienen una distribución normal.

Considerando la normalidad de los valores para cada variable se ha realizado las pruebas de correlación correspondiente para establecer la relación entre ambas variables mostrando los siguientes resultados:

Tabla 7

Correlación entre liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

		LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	0.649
	Sig. (bilateral)		0.00
	N	35	35
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0.649	
	Sig. (bilateral)	0.00	
	N	35	35

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

En la tabla 7 se realizó la prueba de correlación a través del estadístico Correlación de Pearson, mostrando un valor del estadístico de 0.649, que nos indica que la relación entre las variables es positiva y al ser mayor a 0.5 su relación es fuerte. Así mismo se resalta que el ρ valor es menor a $\alpha=0.05$, descartando así la Hipótesis nula, donde:

$$H_0: \text{CORRELACIÓN}_{\text{Liderazgo\&DesempeñoLaboral}} = 0,$$

$$H_1: \text{CORRELACIÓN}_{\text{Liderazgo\&DesempeñoLaboral}} \neq 0$$

Esto nos indica que la relación existente entre ambas variables es estadísticamente significativa.

Tabla 8

Relación entre el liderazgo y las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

		Liderazgo	Rasgos de Personalidad	Competencias	Logro de Metas
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,413*	.191	,781**
	Sig. (bilateral)		.014	.272	.000
	N	35	35	35	35

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

(**) La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

En la tabla 8 podemos ver la relación del liderazgo y el desempeño laboral según sus dimensiones consideradas para esta. Según la correlación de Pearson aplicada podemos deducir que el liderazgo y la dimensión Logro de Metas están muy relacionadas positivamente, así como su relación es muy fuerte, el valor p para esta correlación es inferior al valor de significancia de 0.001, lo que nos indica que la probabilidad de que la relación sea muy fuerte y positiva es muy alta. También se observa una relación positiva y mesurada entre la dimensión de Rasgos de Personalidad y el Liderazgo, teniendo un valor p inferior al 0.05, interpretándose como una relación significativa. Por el contrario, la dimensión de Competencia no muestra una relación con el liderazgo en el análisis presentado, puesto que el valor de la correlación entre el liderazgo y la dimensión de competencias es de 0.191, lo que muestra una relación positiva baja y un nivel del valor p superior al valor de significancia de 0.05.

Tabla 9

Relación entre el estilo de liderazgo de Persuasión y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

		Persuasión	Desempeño Laboral
Persuasión	Correlación de Pearson	1	,654**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	27	27
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,654**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	27	27

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

En la Tabla 9, se observa la relación existente del estilo de liderazgo de Persuasión predominante en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo y el desempeño Laboral. Para esto se ha considerado a la población con características de este tipo de Liderazgo para el análisis y su desempeño laboral marcado. Al aplicar la prueba de correlación de Pearson se obtuvo un

estadístico de 0.654, mostrando que existe una relación positiva y muy fuerte entre las variables relacionadas, así mismo se observa que el ρ valor de esta prueba es inferior al 0.01, lo que nos indica que la relación de ambas variables es muy significativa en un nivel muy alto.

Tabla 10

Distribución del grado de desempeño laboral por estilos de liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

	f	Desempeño Laboral					
		Alto	Medio	Bajo			
Control	2	1	50%	1	50%	0	0%
Persuasión	27	9	33%	18	67%	0	0%
Participación	5	2	40%	3	60%	0	0%
Delegación	4	4	100%	0	0%	0	0%

Nota: Porcentaje calculado en función a la frecuencia de cada estilo de liderazgo.
Elaboración Propia.

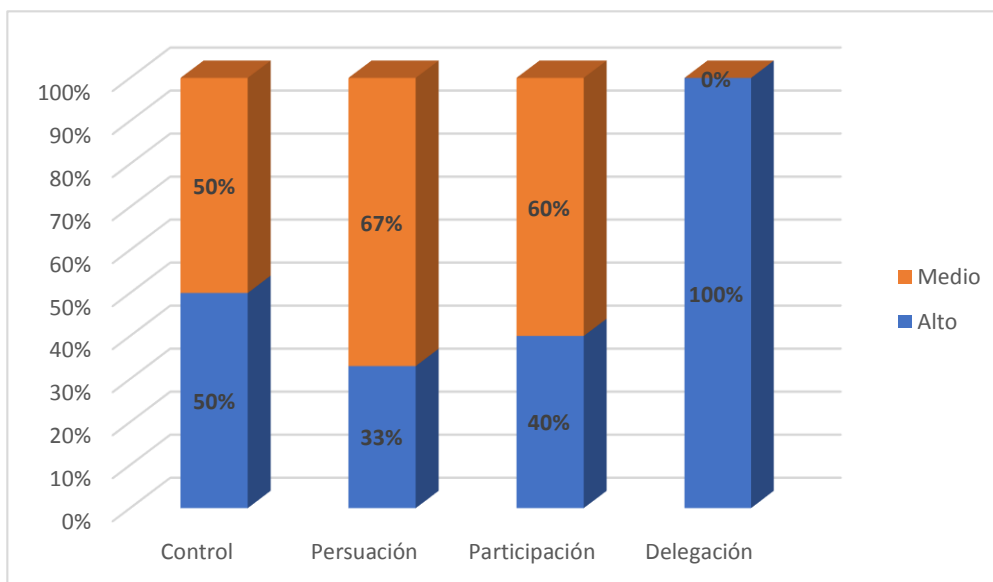


Figura 6. Distribución del grado de desempeño laboral por estilo de liderazgo en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

En la tabla 10 y figura 6, el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019, que tienen un tipo de estilo de liderazgo de persuasión tienen un 67% de desempeño medio, y los trabajadores con un tipo de liderazgo de delegación tienen un 100% de desempeño laboral alto.

IV. DISCUSIÓN

En nuestra investigación titulada liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019, tiene como objetivo general establecer la existencia de una relación entre el liderazgo ejercido por los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia y el desempeño laboral que ellos tienen.

Para esto se estableció la Hipótesis General, H_1 : Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019, y una hipótesis Nula, H_0 : No existe relación entre el Liderazgo y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

Para determinar su relación primero se hace las pruebas de normalidad para los valores encontrados, según puntuación en la escala establecido a nuestro instrumento de recolección de datos. Por el tamaño de nuestra muestra se utilizó el estadístico Shapiro-Wilk, llegando a arrojar un p valor inferior al nivel de significancia, que da lugar a poder afirmar que los valores para ambas variables, tanto liderazgo y desempeño laboral tienen una distribución normal, Tabla 6.

Con esta información previa se realiza la prueba de correlación de Pearson, ideal para valores con distribución normal. En la tabla 7 se determinó que efectivamente tanto el liderazgo como el desempeño laboral son dos variables que tiene una relación positiva muy estrecha y fuerte, e incluso muestra una correlación con un valor de significancia menor al 0.01.

Esto valor encontrado en la prueba de correlación de Pearson nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, dando pie a afirmar que existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

Con respecto al tipo de estilo de liderazgo entre los trabajadores de la sociedad de Beneficencia de Chiclayo, tomando en cuenta los cuatro estilos descritos en la teoría de Hersey y Blanchard, Control, Persuasión, Participación y Delegación, se pudo determinar a través de nuestro instrumento aplicado para tal fin, que el Estilo de liderazgo de persuasión concentra el mayor porcentaje de trabajadores y esto se presenta en la Tabla 2 y Figura 2. Según la teoría se puede decir que el liderazgo de Persuasión y Participación son el tipo de liderazgo que mejores resultados se puede obtener, sin embargo, no necesariamente esto va de la mano con los resultados obtenidos por el grupo ya que gran parte de esto depende de la capacidad de quien los lidera.

Es así que con respecto al objetivo específico 1 establecido en nuestro presente trabajo de investigación, se puede llegar a la conclusión que el tipo de estilo de liderazgo de persuasión y participación son los que mayor representatividad tiene entre los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 77% y 14% respectivamente, tabla 3 y figura 3.

En el caso del desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se utilizó como base rangos establecidos a partir de los valores de la escala de puntuación de nuestra encuesta denominada, Encuesta para medir el desempeño laboral realizado a los trabajadores.

Así se pudo determinar que la mayoría, un 54% de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, tienen un desempeño Laboral medio, y un 46% un desempeño laboral alto, figura 5. Esto nos permite demostrar lo antes expuesto, que no necesariamente el tipo de estilo de liderazgo que caracteriza a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo va a determinar sus resultados, considerando esto resultados como el desempeño laboral del trabajador en la organización. Es así que de acuerdo al objetivo específico 2 planteado podemos afirmar que

el desempeño laboral de los trabajadores es medio en un 54% y un desempeño laboral alto en 46% en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

Para cumplir el objetivo específico 3 tomamos el estilo de Liderazgo predominante, en este caso de acuerdo a nuestros resultados, el estilo de liderazgo de persuasión es el que caracteriza a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Para medir la relación entre este estilo de liderazgo y el desempeño laboral se tomó en cuenta solo a los trabajadores que tienen las características de este tipo de liderazgo y su desempeño laboral respectivo, con esta información se realizó la prueba de correlación de Pearson, tabla 9, mostrando la existencia de una relación positiva y fuerte entre el desempeño laboral y el tipo de liderazgo de persuasión.

En otras palabras, y respondiendo a uno de los objetivos específicos podemos afirmar que existe una relación positiva, fuerte y muy significativa entre el tipo de estilo de liderazgo predominante que caracteriza a la mayoría de los trabajadores y su desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

De ese modo, y según los resultados, aceptamos la hipótesis específica alternativa H_{e1} y rechazamos su hipótesis nula H_{e0} .

Para medir la relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de desempeño laboral, se ha considerado las frecuencias para cada uno de los estilos planteados y el nivel de desempeño por rangos de acuerdo a cada grupo de trabajadores encuestados que ha manifestado características para cada tipo de estilo de Liderazgo. Es así que se ha demostrado que los trabajadores con un tipo de liderazgo de delegación tienen un 100% de desempeño laboral alto, según la teoría el estilo de delegación se da cuando los trabajadores tienen la capacidad y la voluntad de hacer las tareas, así

como son sujetos que toman las riendas de sus decisiones y las del grupo, establecen su criterio y son los que quieren desarrollar todas las tareas y más para lograr sus objetivos. Interpretando los resultados a través de la teoría de Hersey y Blanchard, podemos decir que dependiendo de la persona quien los lidera se observan los resultados. Según los datos se muestra que todos aquellos trabajadores que tienen el tipo de estilo de Liderazgo de delegación tienen un alto rendimiento de desempeño laboral, lo que supone que la persona que los lideran les han brindado el contexto para explotar sus características y cualidades para así obtener los mejores resultados de los mismos, sin embargo, la cantidad de trabajadores que tiene este tipo de liderazgo solo representan el 11.4% del total. También observamos que un 67% de los trabajadores con un tipo de liderazgo de persuasión, que es el que predomina tiene un desempeño Laboral medio, lo que nos indica que a pesar que la mayoría de los trabajadores se caracterizan por un tipo de liderazgo de persuasión, son la tercera parte los únicos que tiene un alto desempeño laboral, lo que podría interpretarse, en que la personas quien los lidera no tiene la capacidad para explotar las capacidades de los trabajadores en su mayoría.

V. CONCLUSIONES

Según el análisis estadístico realizado y las discusiones de los resultados se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

1.-Como conclusión General, podemos decir que existe una relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, siendo una relación directa, fuerte y significativa, es decir que a medida el liderazgo se manifieste en mayor grado el desempeño laboral será mayor y viceversa.

2.-Como una de las conclusiones específicas se determinó que el estilo de liderazgo de persuasión es el que caracteriza a los trabajadores de la sociedad de Beneficencia de Chiclayo en 77% de ellos. Así mismo se puede anotar que de estos 77% de los trabajadores, un 2.9% tiene además de características de un tipo de liderazgo de control, así también se observó que de estos 77% de un 5.7% también tiene características de un tipo de estilo de liderazgo de participación.

3.-Se llegó a la conclusión que la mayoría de los trabajadores, el 54% tiene un desempeño laboral medio, seguido de un 46% de los trabajadores que tiene un desempeño laboral alto en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

4.-Se llegó a la conclusión que el estilo de liderazgo de persuasión y su desempeño laboral tiene una relación muy estrecha, positiva y fuerte.

5.-Así mismo se observó que los trabajadores con características de un tipo de estilo de liderazgo de delegación tienen un 100% de desempeño laboral alto, llegando a la conclusión que este tipo de liderazgo se desarrolló en un ambiente ideal para que el liderazgo ejercido consiga los mejores resultados.

VI. RECOMENDACIONES

A la alta dirección de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se recomienda lo siguiente:

Realizar evaluaciones periódicas del desempeño laboral de los trabajadores para conocer su avance en cuanto a logro de objetivos individuales que conlleven a logro de objetivos organizacionales.

Desarrollar en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo un plan de capacitación programada sobre liderazgo, coaching, motivación, empoderamiento y trabajo en equipo, que permita incrementar el liderazgo que hay en cada una de las personas, moldeándolo para conseguir mejores resultados.

Desarrollar en los directores, gerentes y jefes de área un programa entrenamiento y capacitación sobre administración de recursos humanos, partiendo de la premisa que los trabajadores y su manejo son las piezas fundamentales para el desarrollo de toda institución.

Se recomienda a los directivos generar mecanismo de incentivo que permitan empujar al trabajador al logro de los objetivos, esto mediante técnicas en constante evaluación para que esto sea un apoyo para aumentar el liderazgo y un mejor desempeño laboral y no un resultado adverso.

Por último, se recomienda que se evalúe periódicamente el tipo de estilo de liderazgo que podemos encontrar entre los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, para así poder desarrollar en las personas que lideran las características que permitan desarrollar y explotar las capacidades de la mayoría para lograr un mejor resultado institucional.

REFERENCIAS

- Alejandro Lindao, C. A. (2016). Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. (*Tesis para maestría*). Universidad Espiritu Santo, Guayaquil, Ecuador.
- Alemán Franco, I. M., & Barquet Zuñiga, G. A. (2017). Liderazgo administrativo y su influencia en el desempeño laboral de los servidores de la Unidad Educativa Anexa a la Universidad Técnica de Babahoyo Parroquia Clemente Baquerizo Cantón Babahoyo Provincia Los Ríos. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, CA.
- Ayoub Pérez, J. L. (2010). *Estilos de Liderazgo y su Eficacia en la Administración Pública Mexicana*. México: Lulu Enterprises Inc.
- Ayoub Pérez, J. L. (2010). Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana. (*Tesis doctoral*). Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, España.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Bonifaz Villar, C. (2012). *Liderazgo Empresarial*. Mexico: Red Tercer Milenio S.C.
- Cerna Rodríguez, K. (2015). El estilo de liderazgo de los gerentes y su influencia en el desempeño laboral del personal en una empresa de almacenes generales de la ciudad de Cajamarca. (*Tesis de Maestría*). Universidad privada del norte, Cajamarca, Perú.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional La dinamica del exito en las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Cruz del Castillo, C., Olivares Orozco, S., & Gonzáles García, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Grupo Editorial Patria S.A.
- Daniel Hermosilla, A. A. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Harvard Bussines School Publishing Corporation. (2017). *Gestión del Desempeño*. España: Ediciones Deusto.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A.
- Hernández, J. S., Tobón, S., & Vázquez, J. M. (2015). Estudio del liderazgo socioformativo mediante la cartografía conceptual. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*.
- Hurtado de Barera, J. (2010). *Metodología de la Investigación: Guía para la Comprensión Holística de la Ciencia*. Caracas, Venezuela: Centro Internacional de Estudios Avanzados SYPAL y Ediciones Quirón S.A.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Mexico: Cengage Learning Editores S.A.
- Méndez Álvarez, C. E. (2011). *Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en Ciencias Empresariales*. Mexico: Editorial Limusa S.A.
- Ortega Padilla, K. J. (2016). Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II Essalud Huánuco 2016. (*Tesis para maestría*). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú.

- Perez Rugel, Y. M. (2018). Programa de liderazgo transaccional para mejorar el desempeño laboral en Electrotiendas del Perú SAC Chiclayo 2018. (*tesis para licenciatura*). Universidad Cesar Vallejos, Chiclayo, Perú.
- Piergiorgio, C. (2007). *Metodología y Técnicas de Investigación Social*. Madrid, España: McGraw-Hill / Interamericana de España S.A.
- Rodríguez Estrada, M. (1989). *Liderazgo Desarrollo de Habilidades Directivas*. Mexico: El Manual Moderno.
- Sánchez Vásquez, J. F. (2010). *Liderazgo: Teorías y aplicaciones*. España: Universidad Pontificia de Salamanca.
- Wayne Mondy. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Person Education Inc.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las Empresas*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores SA.

ANEXOS

Instrumentos

ENCUESTA PARA LA MEDICIÓN DEL LIDERAZGO Y LOS ESTILOS

Con el objetivo de desarrollar el trabajo de investigación se solicita muy amablemente a usted a participar del siguiente cuestionario.

Instrucciones: Marcar en los cuadro correspondientes con una (X) si la afirmación señalada es **S** (Si), **A** (A veces), **N** (No)

ITEM	ESCALA		
	S	A	N
Dimensión: Control			
1. Prefieres que tu jefe establezca las metas y tome todas las decisiones en tu trabajo.			
2. Crees tener las capacidades para desarrollar tu trabajo.			
3. Quisiera realizar las tareas encomendadas en tu trabajo.			
4. Participas en trabajos de equipo.			
Dimensión: Persuasión			
5. Tienes la confianza para tomar tú las decisiones			
6. Te sientes capaz de hacer bien las tareas asignadas			
7. Estas dispuesto a realizar las tareas que se te encomiendan			
8. Escuchas y en algunos casos sigues las indicaciones que se te designan.			
Dimensión: Participación			
9. Negocias y recomiendas las tareas que se asignan en tu trabajo.			
10. Sientes que tienes la preparación para realizar las tareas en tu trabajo.			
11. Tienes la voluntad para realizar todas las tareas que se te asignan en el trabajo.			
12. Colaboras en el trabajo en equipo.			
Dimensión: Delegación			
13. Tomas decisiones en el trabajo que influyen en el grupo.			
14. Te sientes capaz de asumir mayores responsabilidades que involucran decisiones para el grupo.			
15. Quieres realizar todas y muchas más tareas de las que se te pueden asignar.			
16. Participas y guías los trabajos en equipo.			

Agradezco su aporte.

Ficha técnica N° 01

Nombre del Instrumento	Encuesta para la Medición del Liderazgo y los estilos
Autor	Br. Armando Vasco Bocanegra Nahuinmallma
Dimensiones e indicadores	<p>Dimensión Control:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fijación de las metas del grupo • Confianza en sus capacidades • Voluntad para realizar las tareas • Integración al trabajo de equipo <p>Dimensión Persuasión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confianza en la toma de decisiones • Seguridad en sus capacidades • Predisposición a realizar sus tareas • Inclinación a escuchar indicaciones <p>Dimensión de Participación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa para realizar las tareas • Grado de preparación para realizar el trabajo • Voluntad para realizar las tareas encomendadas • Participación en el trabajo en equipo <p>Dimensión de Delegación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poder para tomar las decisiones • Capacidad para asumir responsabilidades • Voluntad para realizar las tareas • Compromiso en el trabajo de equipo
N° Ítems o preguntas	16
Interpretación de resultados	Cuantitativos
Forma de Administración	Individual
Duración	10 minutos
Objetivo	Identificar el nivel de liderazgo y el estilo que caracteriza a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.
Escala de Medición	S (Si=3); A (A veces=2); N (No=1)
Aplicación de Puntuación	Aplicación de puntuación Inversa. Ítems: 2, 3, 4, 5
Análisis Estadístico	El análisis descriptivo se presenta en cuadros y gráficos de barra y el análisis inferencial presentado en cuadros a través del coeficiente de correlación de Pearson para validación de hipótesis.
Confiabilidad	Se realizó la prueba de Cronbach para validar la fiabilidad de las variables.
Validez	Se realizó a través de juicio de expertos.
Fecha de Aplicación	30 de agosto del 2019

ENCUESTA PARA LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Con el objetivo de desarrollar el trabajo de investigación se solicita muy amablemente a usted a participar del siguiente cuestionario.

Instrucciones: Marcar en los cuadro correspondientes con una **(X)** si la afirmación señalada es **S** (Si), **A** (A veces), **N** (No)

ITEM	ESCALA		
	S	A	N
Dimensión: Rasgos de personalidad			
1. Te adaptas rápido a los cambios en las tareas desempeñadas en el trabajo.			
2. Eres una persona sociable y muy expresiva.			
3. Sientes que tus problemas personales afectan tu trabajo.			
Dimensión: Competencias			
4. Crees tener el conocimiento necesario para el puesto en el que estas asignado.			
5. Analizas todas las situaciones antes de tomar una decisión.			
6. Le bridas comodidad y la mejor atención con amabilidad a tus clientes o usuarios.			
7. Las personas comprenden todo lo que les dices de forma clara y entendible.			
Dimensión: Logro de las Metas			
8. Cumples con todas las tareas y metas encomendadas en tu puesto de trabajo.			
9. Coordinas con otras áreas para que tu trabajo sea realizado correctamente.			
10. Sientes que el grupo logras las metas en conjunto y tu contribuyes a ese logro.			

Agradezco su aporte.

Ficha técnica N°2

Nombre del Instrumento	Encuesta para la Medición del desempeño laboral
Autor	Br. Armando Vasco Bocanegra Nahuinmallma
Dimensiones e indicadores	<p>Dimensión Rasgos de Personalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad • Extroversión • Estabilidad emocional <p>Dimensión Competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación en el puesto de trabajo • Pensamiento analítico • Orientación al usuario • Comunicación efectiva <p>Dimensión de Participación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización de las tareas individuales • Coordinación de las tareas con el equipo de trabajo • Realización de las metas del grupo.
N° Ítems o preguntas	10
Interpretación de resultados	Cuantitativos
Forma de Administración	Individual
Duración	10 minutos
Objetivo	Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.
Escala de Medición	S (Si=3); A (A veces=2); N (No=1)
Aplicación de Puntuación	Aplicación de puntuación Inversa. Ítems: 3
Análisis Estadístico	El análisis descriptivo se presenta en cuadros y gráficos de barra y el análisis inferencial presentado en cuadros a través del coeficiente de correlación de Pearson para validación de hipótesis.
Confiabilidad	Se realizó la prueba de Cronbach para validar la fiabilidad de las variables.
Validez	Se realizó a través de juicio de expertos.
Fecha de Aplicación	30 de agosto del 2019

Base de datos

Liderazgo

Sujeto	Ítem																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	3	2	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	42
2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	2	40
3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	2	40
4	1	1	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	33
5	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	40
6	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	38
7	1	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	39
8	2	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3	34
9	2	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1	3	1	3	34
10	1	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	36
11	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	35
12	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	40
13	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	40
14	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	38
15	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	1	36
16	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	1	2	37
17	2	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1	3	1	3	34
18	2	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1	3	1	3	34
19	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	38
20	3	3	1	1	3	3	2	3	1	3	3	1	2	3	1	1	34
21	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	40
22	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	40
23	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	40
24	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	1	36
25	2	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1	3	1	3	34
26	2	1	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	1	3	1	3	34
27	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	38
28	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	37
29	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	41
30	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	2	40
31	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	34
32	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	38
33	3	3	2	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	42
34	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	38
35	3	3	2	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	42

Desempeño Laboral

Sujeto	Ítem											Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5		3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	25
25		2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	22
2		3	3	3	2	1	2	1	2	3	3	23
4		2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	23
6		3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	24
7		2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	26
8		2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
10		2	1	2	1	3	3	3	1	3	3	22
11		3	2	1	1	2	3	2	3	1	1	19
14		1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	23
15		2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	21
17		3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28
18		3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
19		2	2	1	2	3	2	2	3	3	3	23
20		2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	22
21		2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	23
22		3	2	1	1	2	3	2	3	1	1	19
23		3	2	1	1	2	3	2	3	1	1	19
26		2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	26
27		3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	23
29		3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28
30		2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	26
31		3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
32		2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	23
33		2	1	2	2	3	3	3	1	3	3	23
34		3	2	1	2	2	3	2	3	1	1	20
1		3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3		2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	23
9		1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	23
13		3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
35		2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	23
12		3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
16		2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	25
24		2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	27
28		3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27

Validación de Instrumentos.

INFORME OPINIÓN DE EXPERTOS: INSTRUMENTO PRE Y POST – TEST

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del profesional experto:

GARCERAN VEGA José Donald

1.2. Grado académico

MAESTRO

1.3. Cargo e institución donde labora:

ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR P.N.P Chiclayo

1.4. Nombre del instrumento:

Encuesta para la medición del liderazgo y los estilos.

1.5. Título de la investigación:

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE
BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2019

1.6. Autor del instrumento:

Armando Vasco Bocanegra Nahuinmallma

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	✓		
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros.	✓		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	✓		
ORGANIZACIÓN	Presentan los ítems una organización lógica.	✓		
PERTINENCIA	Los ítems corresponden a las dimensiones que se evaluarán.	✓		

INTENCIONALIDAD	Adecuado para evaluar el rendimiento del desempeño laboral en los trabajadores.	✓		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico – científicos.	✓		
COHERENCIA	Hay relación entre dimensiones e indicadores.	✓		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	✓		

III. VALORACIÓN – OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(.....) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

(.....) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

Chiclayo,..... de..... de 2019



Firma del Profesional Experto

N° de DNI. 17432957

N° de teléfono. 978076996

INFORME OPINIÓN DE EXPERTOS: INSTRUMENTO PRE Y POST – TEST

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del profesional experto:

Gutiérrez Vega, José Donald

1.2. Grado académico

MAESTRO

1.3. Cargo e institución donde labora:

ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR P.M.P. CHICLAYO

1.4. Nombre del instrumento:

Encuesta para la medición del desempeño laboral.

1.5. Título de la investigación:

LIDERAZGO y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2019.

1.6. Autor del instrumento:

Armando Vasco Bocanegra Nahuinmallma.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	✓		
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros.	✓		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	✓		
ORGANIZACIÓN	Presentan los ítems una organización lógica.	✓		
PERTINENCIA	Los ítems corresponden a las dimensiones que se evaluarán.	✓		

INTENCIONALIDAD	Adecuado para evaluar el rendimiento del desempeño laboral en los trabajadores.	✓		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico – científicos.	✓		
COHERENCIA	Hay relación entre dimensiones e indicadores.	✓		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	✓		

III. VALORACIÓN – OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(.....) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

(.....) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

Chiclayo,..... de..... de 2019



Firma del Profesional Experto

N° de DNI. 1432957

N° de teléfono...978076996

INFORME OPINIÓN DE EXPERTOS: INSTRUMENTO PRE Y POST – TEST

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del profesional experto:

Chueca Jiménez Flor de María

1.2. Grado académico

Magister

1.3. Cargo e institución donde labora:

Universidad de Chiclayo

1.4. Nombre del instrumento:

Encuesta para la medición del liderazgo y los estilos.

1.5. Título de la investigación:

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE
BENEFICENCIA DE CHICLAYO. 2019

1.6. Autor del instrumento:

Armando Vasco Bocanegra Nahuinmallma

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	✓		
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros.	✓		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	✓		
ORGANIZACIÓN	Presentan los ítems una organización lógica.	✓		
PERTINENCIA	Los ítems corresponden a las dimensiones que se evaluarán.	✓		

INTENCIONALIDAD	Adecuado para evaluar el rendimiento del desempeño laboral en los trabajadores.	✓		
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico – científicos.	✓		
COHERENCIA	Hay relación entre dimensiones e indicadores.	✓		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	✓		

III. VALORACIÓN – OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

() El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

SUGERENCIAS:

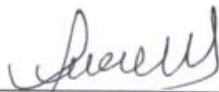
.....

.....

.....

.....

Chiclayo, 12 de Setiembre de 2019



Firma del Profesional Experto

N° de DNI. 71350167

N° de teléfono. 944241355

INFORME OPINIÓN DE EXPERTOS: INSTRUMENTO PRE Y POST – TEST

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del profesional experto:

Chuzón Jiménez, Flor de María

1.2. Grado académico

Magister

1.3. Cargo e institución donde labora:

Universidad de Chiclayo

1.4. Nombre del instrumento:

Encuesta para la medición del desempeño laboral.

1.5. Título de la investigación:

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2019

1.6. Autor del instrumento:

Armando Vasco Bocanegra Nahuinmallma.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	✓		
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros.	✓		
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	✓		
ORGANIZACIÓN	Presentan los ítems una organización lógica.	✓		
PERTINENCIA	Los ítems corresponden a las dimensiones que se evaluarán.	✓		

INTENCIONALIDAD	Adecuado para evaluar el rendimiento del desempeño laboral en los trabajadores.		↙	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico – científicos.	↙		
COHERENCIA	Hay relación entre dimensiones e indicadores.	↙		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	↙		

III. VALORACIÓN – OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(...X...) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

(.....) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

Chiclayo, 12 de Setiembre de 2019

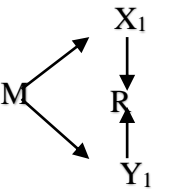


Firma del Profesional Experto

N° de DNI. 71330167

N° de teléfono. 944241355

Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables de estudio	Dimensiones	Diseño
<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2019?</p>	<p>Determinar la relación existente entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019</p>	<p>o H_{g1}: Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.</p> <p>o H₀: No existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.</p>	<p>Liderazgo</p>	<p>Control</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fijación de las metas del grupo • Confianza en sus capacidades • Voluntad para realizar las tareas • Integración al trabajo en equipo <p>Persuasión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confianza en la toma de decisiones • Seguridad en sus capacidades • Predisposición a realizar las tareas • Inclinação a escuchar indicaciones <p>Participación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa para realizar las tareas • Grado de preparación para realizar el trabajo • Voluntad para realizar las tareas encomendadas • Participación en el trabajo en equipo. <p>Delegación</p>	<p>Descriptivo</p> <p>Correlacional</p> <p><i>Variable liderazgo</i></p>  <p><i>Variable desempeño laboral</i></p>

				<ul style="list-style-type: none"> • Poder para tomar las decisiones. • Capacidad para asumir responsabilidades • Voluntad para realizar las tareas • Compromiso en el trabajo en equipo. 	<p>Diseño no experimental</p> <p>↓</p> <p>Tipo trasversal</p> <p>↓</p> <p>Enfoque cuantitativo</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar el nivel de liderazgo que existe en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019. ▪ Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019. ▪ Demostrar la relación existente entre el estilo de liderazgo que predomina y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019. ▪ Conocer la relación entre los estilos de liderazgo en 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Hipótesis Específica, H_{e1}: Existe relación entre el estilo de liderazgo que predomina y el desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019. ○ Hipótesis Nula, H_{e0}: existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral 	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Rasgos de personalidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad • Extroversión • Estabilidad emocional <p>Competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación en el puesto de trabajo • Pensamiento analítico • Orientación al usuario • Comunicación efectiva <p>Logro de metas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización de las tareas individuales • Coordinación de las tareas con el equipo de trabajo • Realización de las metas del grupo 		

	los trabajadores con su nivel de desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.	en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.			
--	---	--	--	--	--



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO



“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

AUTORIZACIÓN

A solicitud presentada por el Lic. Armando Vasco Bocanegra Nahuinmallma, identificado con DNI N°41784780, maestrante de la "Universidad Cesar Vallejos", donde solicita aplicar su proyecto de tesis en nuestra institución se resuelve lo siguiente:

AUTORIZAR, al Lic. Armando Vasco Bocanegra Nahuinmallma aplicar el proyecto de tesis de su autoría titulado “**Liderazgo y Desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2019**”

Se expide el presente para los fines indicados.

Chiclayo, 30 de agosto del 2019

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO
.....
Dra. Rowana F. Vásquez Montenegro
JEFE DEL CENTRO MÉDICO "SALUD VIDA"
CMP: 72485 RNA: A07753

ELIAS AGUIRRE N°248 Telf. 074 -231577 Telefax 074-270626 - CHICLAYO
Página Web: www.sbch.gob.pe
Correo Electrónico: beneficienciasbch@sbch.gob.pe



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

BOCANEGRA NAHUINMALLMA ARMANDO VASCO
D.N.I. : 41784780
Domicilio : Los Jazmines 280 Urb. Federico Villarreal - Chiclayo
Teléfono : Fijo : 617030 Móvil : 961285133
E-mail : armandovascobocanegra@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial
Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado
Maestría
Grado : Maestro en Gestión pública
Mención :
Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Bocanegra Nahuinmallma Armando Vasco

Título de la tesis:
Liderazgo y Desempeño Laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2019.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

X

Firma :

[Handwritten signature and fingerprint]

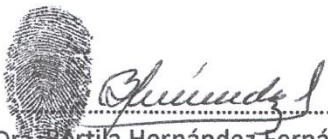
Fecha :10-09-2019

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Bertila Hernández Fernández, Asesora del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del Br. Armando Vasco Bocanegra Nahuinmallma titulada: *LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2019*, constato que la misma tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito 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.

Chiclayo, setiembre del 2019



Dra. Bertila Hernández Fernández
DNI: 16526129

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
5	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
6	prezi.com Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BOCANEGRA NAHUINMALLMA ARMANDO VASCO

INFORME TÍTULADO:

Liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 12/09/2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD




FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO