



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de
Contabilidad en la Empresa El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

Esparza Bardales, Alex Francisco

ASESORES

Dra. Calnavapon Alva, Flor Alicia

Mg. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO-PERÚ

2016

Página del Jurado

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia
Presidente

Dra. Baltodano Nontol, Luz Alicia
Secretario

Mg. Malpica Risco, Vhanya Olenka
Vocal

Dedicatoria

A dios, por ser mi guía espiritual, ya que sin el nada es posible. A mi pequeña Hija que con su sonrisa y alegría es la inspiración de mi vida. A mis queridos padres, quienes son mi apoyo incondicional y siempre me encaminaron en formar buenos valores, ser responsable en cada aspecto de la vida para seguir adelante. A mis amigos que su amistad sincera y buenos deseos son los que me animan a ser cada día mejor.

Agradecimiento

Mi Agradecimiento especial para el Ing. Rafael Quevedo Flores, presidente empresa El Rocio S.A., quien es una persona buena y carismática que siempre se preocupa por el bien de sus trabajadores y por su formación profesional, siempre estaré eternamente agradecido, por su autorización en el desarrollo de mi proyecto de investigación.

También a mis compañeros de trabajo del área de contabilidad, quien con su apoyo, colaboración y buenos ánimos se logró concluir mi investigación.

A mi casa de estudio la Universidad César Vallejo y sus docentes que con sus enseñanzas han sido guías para mi formación profesional y lograr mis propios éxitos.

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Esparza Bardales Alex Francisco** con **DNI N° 45847495** a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de profesional de administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Así mismo autorizo a la Universidad César Vallejo publicar la presente investigación si lo cree conveniente.

Trujillo, diciembre del 2016.



Alex Francisco Esparza Bardales
DNI: 45847495

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “El Estilo de Liderazgo y su Efecto en el Desempeño Laboral del personal del área de Contabilidad en la empresa El Rocio S.A. año 2016 – Trujillo”; con la finalidad de lograr determinar el efecto del estilo de liderazgo en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A. año 2016 – Trujillo. A continuación el trabajo de investigación describe en el primer capítulo la introducción, explica la realidad problemática, trabajos previos por otros investigadores a igual que las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, justificación, hipótesis y los objetivos trazados en la investigación, el segundo capítulo el método, señala el tipo de investigación, el diseño y las variables de estudio, la población y muestra así como las técnicas de recolección de datos, y el método de análisis de datos, El tercer capítulo mostrare los resultados de la investigación, el cuarto capítulo la discusión de resultados, el quinto capítulo las conclusiones, el sexto capítulo las recomendaciones, séptimo capítulo las referencias bibliográficas, finalizando con los anexos, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

El Autor

Índice

Página del Jurado.....	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento.....	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación.....	VI
Índice.....	VII
Resumen	IX
Abstract	X
Introducción	1
I. Introducción	2
1.1. Realidad problemática.....	2
1.2. Trabajos previos.....	3
1.3. Teorías relacionadas al tema.	8
1.3.1. Estilo de liderazgo.....	8
1.3.2. Formas de liderazgo.	8
1.3.3. El liderazgo desde el modelo conductual.	13
1.3.4. Evaluación del desempeño.	14
1.3.5. Objetivos de la evaluación de desempeño.	15
1.3.6. Beneficios de la evaluación del desempeño.....	16
1.3.7. Métodos de tradicionales de evaluación del desempeño.....	17
1.4. Formulación del problema.	19
1.5. Justificación del estudio.....	19
1.6. Hipótesis.	20
1.7. Objetivos.	20
1.7.1. General.	21
1.7.2. Específicos.....	21
Método	22
II. Método	23
2.1. Tipo de investigación.....	23
2.2. Diseño de investigación.....	23
2.3. Variables, operacionalización.	23
2.3.1. Variable independiente.....	23
2.3.2. Variable dependiente.	23
2.3.3. Operacionalización de variables.....	24

2.4. Población y muestra.....	26
2.1.1. Población.....	26
2.1.2. Muestra.....	26
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	26
2.6. Métodos de análisis de datos.	26
Resultados.....	27
III. Resultados.....	28
3.1. Generalidades.....	28
3.2. Identificar el estilo de liderazgo del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo.....	30
3.3. Medir el desempeño laboral del personal del área de contabilidad El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo.....	31
3.4. Proponer lineamientos para mejorar el estilo de liderazgo del contador general corporativo del área contabilidad El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo.....	32
3.5. Determinar el estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del personal del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A. año 2016 – Trujillo.	34
Discusión.....	35
IV. Discusión.....	36
Conclusiones.....	39
V. Conclusiones.....	40
Recomendaciones.....	41
VI. Recomendaciones.....	42
Referencias.....	43
VII. Referencias bibliográficas.....	44
Anexos.....	47

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar el efecto del estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A. año 2016 – Trujillo., la investigación fue de tipo de descriptiva de diseño no experimental con corte transversal, la población y muestra fueron de 28 colaboradores del área de contabilidad, para el cual se procedió aplicar cuestionario para la recolección de información y dar solución a las variables de estudio el estilo de liderazgo y para medir el desempeño laboral del área de contabilidad se aplicó la ficha de evaluación, los resultados mostraron que el coeficiente de determinación fue $R^2 = 0.1751$ acercándose a cero e indica que las variables estudiadas tienen un grado de relación muy baja, por la cual se interpreta que el desempeño laboral del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A. no depende del estilo de liderazgo, los objetivos específicos fue identificar el estilo de liderazgo del área de contabilidad los resultados mostraron que orientado a las persona obtuvo un puntaje de 6.4 y orientado a los resultados obtuvo un 8.4 ubicado en la malla del grid gerencial como un liderazgo de estilo de equipo, Los resultados del desempeño laboral fue **bueno** en un 46.4%, el 39.3% tiene un desempeño **regular** y solo el 14.3% es **destacado** en el área de contabilidad, finalizando con propuesta lineamientos para el liderazgo, conclusiones, discusión de los resultados y recomendaciones.

Palabras Clave: *Liderazgo, Evaluación, Desempeño, Objetivos, Empresas.*

Abstract

The present research work has as general objective to determine the effect of the style of leadership and its effect on the work performance of the accounting area in the company El Rocio SA year 2016 - Trujillo., The research was descriptive type of non experimental design Con Cross-section, the population and sample were 28 collaborators from the accounting area, for which the procedure was applied questionnaire for the collection of information and give solves study variables the leadership style and to measure the labor performance of the accounting area The evaluation card was applied, the results showed that the coefficient of determination was $R^2 = 0.1751$ approaching zero and indicates that the studied variables have a very low degree of relation, so it is interpreted that the labor performance of the area Accounting Of the company El Rocio SA does not depend on the leadership style, the specific objectives identify the leadership style of the accounting area the results show that the people-oriented obtained a score of 6.4 and oriented the results obtained a 8.4 The mesh of The managerial grid as a team style leadership, the results of work performance was good in 46.4%, 39.3% have a regular performance and 14.3% in solitary, ending with the project line Leadership, conclusions, discussion of Results and recommendations.

Keywords: Leadership, Evaluation, Performance Objectives, Companies.

INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1. Realidad problemática.

La problemática sobre el liderazgo y encontrar el estilo adecuado que debería llevar un gerente. Sin duda es uno de los puntos muy importantes a la hora de medir el desempeño laboral de los colaboradores, toda organización describe que el líder con sus rasgos, actitudes, características intelectuales y afectivas, implican un tipo de dominio dentro de la empresa de manera externa a través de la imagen y posicionamiento de la empresa, e interna conforme a la eficiencia y eficacia de sus colaboradores y de sus rendimientos como equipo de trabajo.

A ello en el área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A. hace poco con una nueva dirección se está evidenciando la falta de liderazgo, las jefaturas dentro del área contabilidad, tiene la finalidad particular de reportar a cada área la entrega reportes rendir cuentas e información contable para consolidar los estados financieros describir notas e informar con rapidez a los accionistas, pero la falta de compromiso de las demás áreas complica la eficiencia y la entrega de reportes para el área de contabilidad. Lo difícil es que se encuentran días fijados para la entrega reportes, por las diferentes áreas de la empresa, El Rocio S.A. que pertenece a El Grupo Rocio por el volumen de empresas los días pactados para el cierre de las actividades de cada una de ellas, son distorsionados, por la demora de reportes muchas veces no entregados a tiempo por la cual se van cerrando algunas empresas por la presión de los accionistas.

Sin duda dentro de una empresa el trato y las exigencias sin dejar de lado las relaciones laborales son características fundamentales que pueden influir en el desempeño laboral, pero no siempre los comportamientos y las habilidades de desenvolvimiento de cada colaborador pueden ser adecuadas o estar en su máximo rendimiento,

aquí la diferencia sería que la mejor manera de liderazgo sobre exigir rapidez, seguir instrucciones al pie de la letra, dejando preocuparse por su trabajo y no de los demás compañeros, aunque de manera positiva se puede decir que habrán buenos resultados, la contra partida sería que el trabajador acabaría estresado, pero si el líder fuera todo lo contrario que pueda decir toma tiempo para mostrar los resultados.

Es por eso, que para comprender cuál es el estilo de liderazgo perfecto que debería llevar un gerente se planteó, la investigación el estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del personal del área de contabilidad de la empresa El Rocío S.A. año 2016, el estudio realizado fue de carácter descriptivo correlacional de diseño no experimental de corte transversal investigación básica de naturaleza cuantitativa.

1.2. Trabajos previos.

Previamente existen estudios realizados a nivel internacional, nacional y local, sobre estilos de liderazgo y desempeño laboral que están mencionadas en la investigación y son guía para lograr los objetivos propuestos, estudios como:

Internacionales

Espaderos (2016), en su tesis de pregrado titulada “Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de santa lucía”, señala:

Investigación fue de tipo descriptiva correlacional, el estudio contó con muestra de 30 personas, utilizando como instrumento el cuestionario de la Universidad Rafael Landívar de Escuintla Guatemala. Concluye que el nivel de desempeño laboral en los individuos se encuentra alto, por lo tanto, manifiestan actitudes tales como responsabilidad,

productividad, motivación, eficiencia y trabajo en equipo. (p. 50).

Cansinos (2015), En su tesis de pregrado titulada, "Selección de Personal y Desempeño Laboral" Señala:

Investigación que fue de tipo cuasi experimental, los instrumentos utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario con escala de Likert, la muestra fue de 36 personas, el objetivo fue determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, de la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango Guatemala 2015. Concluye que se estableció que los niveles del desempeño de los colaboradores se encuentran en un rango sobresaliente y aceptable, lo que quiere decir que el desempeño de los colaboradores si cumple con los objetivos del puesto pero que también podría mejorar. (p.67).

Pomareta (2014), En su tesis de pregrado titulada "La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja" Indica:

La Metodología empleada fue cuestionario con un diseño probabilístico aleatorio de la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Concluye Respecto a los estilos de liderazgo que predominaron en los directores y jefes departamentales del GAD Municipal de Loja, tenemos el empobrecido, club social y equilibrado. Donde el estilo dominante (85,8 %) fue el equilibrado, el cual se caracteriza por ajustarse al sistema y al ritmo cómodo que los demás han llegado adoptar; sin que exista esfuerzo por mejorar los resultados, aun cuando estos sean menos de los que podían haberse obtenido con una manera diferente de supervisar. (p.84).

Respecto a la relación entre estilo de liderazgo y satisfacción laboral no se encuentra una relación clara entre las mismas; eso explica la razón de las diferentes responsabilidades entre los departamentos que conllevan a que un mismo estilo de liderazgo sea valorado de distinta manera entre los empleados, por ejemplo en el departamento de bodega los empleados están altamente satisfechos, ante una orientación de liderazgo empobrecido, lo cual se pensaría que los empleados están conformes, sin importar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por tanto, todo dependerá de la valoración y el grado de compromiso que los empleados tengan por los objetivos organizacionales antes que por objetivos individuales. (p.84).

Nacionales

Ortiz y Rivera (2015) en su tesis de pregrado titula “Relación entre los estilos de liderazgo y la Calidad del servicio prestado en hoteles Categorizados de tres estrellas en el alto mayo – 2015”, Señala:

El objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la calidad del servicio prestado en hoteles categorizados de tres estrellas en el Alto Mayo, investigación de tipo y diseño básico descriptivo correlacional, con una muestra de 170 colaboradores se aplicó la técnica de la encuesta. Universidad de San Martín – Tarapoto año 2015, concluye que el estilo de liderazgo identificado en hoteles categorizados de tres estrellas en Alto Mayo, según el Modelo del Grid Gerencial es predominantemente Autocrático. (p. 61).

Centurión (2015), En su tesis de maestría titulada “Factores determinantes del estilo de liderazgo del director de la I.E. Jorge

Basadre del distrito 26 de octubre de la Provincia De Piura”. Indica lo siguiente:

El método fue de tipo empírico-analítico la muestra fue 44 docentes el instrumento utilizado fue el cuestionario el objetivo es Identificar los principales factores que determinan el estilo de liderazgo del director de la I.E. Jorge Basadre del distrito 26 de octubre de la provincia de Piura - Universidad de Piura, Piura concluye de acuerdo a los resultados, se puede establecer que, dentro de las características personales, según los 44 docentes, el director no tenía un buen liderazgo. Es decir, según las tablas 1 y 3, el director no se ubica ni en el liderazgo transformacional ni en el transaccional, y por las aspectos obtenidos en los resultados lo enfocan hacia el no liderazgo, específicamente en la tabla 5, donde un 65.91% manifiesta que está totalmente de acuerdo en que el director se ubica en el estilo de no liderazgo (*laissez-faire*). (p.108).

Mino (2014), en su tesis de pregrado titulada “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Maracos 490 del departamento de Lambayeque”. Menciona lo siguiente:

La metodología del estudio fue de tipo Descriptivo, con un enfoque cualitativo de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo, Lambayeque. En la cual concluye: La dimensión con menor promedio dentro de la variable desempeño, es el compromiso, que indica particularmente la falta de trabajo en equipo, coordinación y compromiso de los trabajadores para con la empresa, lo que desencadena un clima laboral desfavorable que produce menos productividad para con la empresa e influye en sus servicios al cliente. (p. 57).

Local

Quispe (2014), En su tesis pregrado titulada, “La seguridad ocupacional y su influencia en desempeño laboral de la empresa maderera corocha S.A.C. en el distrito de huanchaco 2014”. Menciona lo siguiente:

La investigación realizada es de tipo descriptiva de diseño no experimental de corte transversal, se utilizó el método observacional, con una muestra de 12 trabajadores, de la Universidad César Vallejo de Trujillo, La Libertad. Concluye que al evaluar el desempeño laboral se pudo evidenciar el 42% de trabajadores tienen un nivel de desempeño laboral bajo, debido a que un 67% no entienden las funciones y responsabilidades del puesto, el 58% tiene una reacción pobre ante las dificultades, el 42% consigue los objetivos de forma pobre, un 75% tiene una participación pobre en las reuniones un 42% tiene dotes de liderazgo ni motiva a su grupo y el 42% no se concentra en la meta para conseguir un buen trabajo. (p. 67).

Soto (2013), en su tesis de pregrado titulada “Estilo de liderazgo y su influencia en el clima organizacional de la empresa distribuciones continental S.A.C. año 2013”, Indica lo siguiente:

La Metodología implementada fue Observacional, descriptiva de diseño no experimental de la Universidad Cesar Vallejo y concluye que después de analizar los datos se obtuvo que el valor del CHI-cuadrado es 7.42 localizándose en la región de rechazo de la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis; estilo de liderazgo actual influye de manera significativa en el clima organizacional de la empresa distribuciones continental S.A.C.

En cuanto a su primero objetivo que es identificar el estilo de liderazgo que tiene la empresa distribuciones continental S.A.C se dedujo según los resultados de la tabla indicaron

que con un 52.50% la empresa tiene un estilo de liderazgo transaccional. (p. 63).

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Estilo de liderazgo.

El liderazgo es la fuente principal para guiar y encaminar al equipo de trabajo y para Newstrom (2007) menciona que:

“El liderazgo es una combinación congruente filosofía, de habilidades, actitudes y rasgos que muestran la conducta de un individuo. Y refleja, de manera explícita e implícita, sus capacidades”. (p. 163).

Según Robbins (2013) afirma:

“Que el liderazgo es la habilidad, de influir al grupo y dirigiéndolo a lograr un objetivo en conjunto. La fuente de esta influencia es proporcionada por la jerarquía administrativa de la organización”. (p. 369).

Chiavenato (1993) citado por Campoy (2005) señala:

“Que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación mediante un proceso de comunicación humana para la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (p.36).

1.3.2. Formas de liderazgo.

1.3.2.1. Los seis enfoques situacionales de estilos de dirección.

Hay varios autores que mencionan al liderazgo y la situación que aplica diferentes estilos como aplicarlo y en qué circunstancias se dan:

Parece ser que el primero en tratar este estilo fue Freishman y sus colaboradores, al afirmar que un mismo estilo de dirección puede tener distintos efectos, según cuales los elementos que

caractericen el área de dirección afectada. Los primeros que se consideraron la situación, entre ellos Tenenbaum, ya citado anteriormente, dicen que se estableció una diferenciación dimensional de los estilos de dirección que dio lugar a otros estudios que realizaron Fiedler y Reddin y que muy brevemente comentaremos:

Para Fiedler, (como se cita Gelabert, 2010), menciona que la situación clave radica en la relación existente entre los resultados del comportamiento del directivo y las situaciones en que se encuentra y tiene que actuar este. Este autor diferencia dos factores determinados por la llamada escuela de Ohio en los estilos de dirección, Un factor orientado hacia las personas Otro, correspondiente a la consecución del éxito, es decir, centrado esencialmente en la tarea. Ante ello el líder, debido a la dificultad de conciliación de dichos extremos ha de saber combinar la situación en la que se encuentra en cada momento, pues la consideración hacia el personal le crea buen clima, pero si ello lo hace en detrimento del posible éxito o atención a las tareas, le creara dificultades con las cúpulas de la organización o sus superiores. (Gelabert, 2010, p. 123).

Reddin, (como se cita Gelabert, 2010) menciona que las diferencias entre las dos orientaciones (hacia el personal y hacia las tareas) considerando su interdependencia. Define las situaciones entre cinco características:

La tecnología aplicada, que plantea exigencias muy diversas a la capacidad de los recursos humanos.

El comportamiento de los mandos superiores con respecto a los inferiores.

Las relaciones de interdependencia que existen y se generan entre mandos del mismo nivel.

El grado de motivación y relación que existen entre el colaborador y el mando.

La orientación que tengan en general los directivos y podríamos añadir, la influencia de la cultura de la empresa.

Por tanto, los estilos que preceden no se refieren a directivos que forzosamente de manera permanente apliquen dichos estilos, sino que se refieren a que a lo largo de la vida laboral y en determinadas circunstancias o momentos es frecuente que el directivo aplique uno u otro, efectuando combinaciones de ellos según convenga. (Gelabert, 2010, p. 123).

Según (Hellriegel et al., 2007, pp.423 - 425). La teoría X y la teoría Y, mencionan el comportamiento del liderazgo es casi siempre influido por suposiciones y creencias de saber que motivan a sus seguidores, en base a las observaciones del comportamiento, para entenderlo mejor McGregor (1957) etiqueta que la teoría XY, contracta dos conjuntos que se entienden el dinero, materia y equipo, personas con el interés de lograr las metas organizacionales, las cuales es mejorar la responsabilidad administrativa.

La malla gerencial, describe a la teoría XY de McGregor como dos estilos de liderazgo, una década después Robert Blake y Janes Mouton identifican cinco estilos de liderazgo dentro de los dos conjuntos mencionados por McGregor que combinan la diferencia del grado de preocupación uno orientado a la tarea y el otro orientado a las personas. (ver anexo 05)

Estilo empobrecido, dentro de la malla gerencial se encuentra en la esquina inferior, y describe que este estilo tiene poca preocupación por las personas al igual que a la tarea. Con el fin de evitar problemas no ejerce esfuerzo solo quiere conseguir el mínimo esfuerzo para evitar despidos.

Estilo Club Campestre, se ubica en la malla gerencial, en la esquina superior izquierda, y se orienta en la preocupación por las personas y poca preocupación por la tarea, este estilo se comfortable y confía en sus colaboradores y en su desempeño, de manera amistosa pero improductiva

Producir o perecer, está ubicado en la esquina inferior derecha, y caracteriza un estilo, orientado a la tarea y no considera un factor relevante las necesidades personales, persigue un alto rendimiento mediante la influencia coercitiva y usas tácticas que cumplan las metas organizaciones para que no falle la rentabilidad.

Es estilo equilibrado, se ubica en centro de la malla gerencia, se caracteriza por satisfacer ambas orientaciones las tarea y personas, persigue las metas de, así como las necesidades de los trabadores.

Estilo de equipo, ubicado en la parte superior derecha de la malla gerencia, se caracteriza por fomentar un alto grado de preocupación por las personas, a la misma vez establecer y fomentar equipos y de trabajo comprometiéndolos a obtener los más altos rendimientos de sus trabajadores con el propósito en común de la organización. (pp. 423 - 425).

Mientras que (Blake y Mouton, 1964, citado por Trigine, 2010, p. 263). Sostiene que el modelo de estilo de directivos está en función al management o también conocido como el interés por la producción o también llamado interés por los resultados, la otra función del liderazgo tiene como aspecto el factor humano o también mencionado como el interés por las personas.

Dimensión resultados, Mediante la matriz el eje horizontal indica la orientación a los resultados y mide el cumplimiento estricto del desempeño de tareas clasificándola del 1 al 9.

Dimensión personas, En el vertical aparece el interés orientado a las personas, el grupo su satisfacción, el ambiente, el trabajo, la motivación y la comunicación como lo más importante de tener en cuenta. La clasificación es del 1 al 9. (...)

La baja preocupación por los resultados o management y la baja preocupación por el factor humano. Tienen la calificación 1.1 y según el modelo de Blake y Mouton, este estilo directivo, no esfuerza en lograr mejores resultados, mejorar relaciones, dirigir acuerdos, dar instrucciones, solo sigue las reglas, no corre riesgos, Evita problemas, tiene dificultades en tomar de decisiones, no tiene comunicación activa, no propone condiciones de trabajo, deja que sus colaboradores tomar iniciativa, solo asigna tareas, evita llamar la atención, pasa desapercibido y desmotivado.

Alta preocupación por los resultados o management y la baja preocupación por el factor humano, Tiene la clasificación del 9.1 y según el modelo de Blake y Mouton, este estilo directivo, se orienta en lograr resultados, objetivos organizacionales, persigue la eficiencia, establece objetivos ambiciosos, elimina todo lo que es obstáculo para la conseguir el objetivo e incluidas a las personas, no considera las necesidades individuales, solo considera que el fin es lo lograr las metas organizacionales, considera que sus colaborados son las herramientas necesarias para conseguir sus fines, da instrucciones claras y detalladas, ejerce la supervisión y control de manera estricta, revisa minuciosamente el trabajo y solicita informes detallados.

Predominio de ambas dimensiones tiene una clasificación de 5.5 en el modelo de Blake y Mouton, en este estilo directivo, tienes un equilibrio, con los objetivos organizacionales y con las necesidades personales lo suficientemente solo para alcanzar una producción promedio, sin frustraciones ni descontentos y evitar la baja moral o la agresividad implícita de las relaciones, Comunica, realiza reuniones, comités, para la información de lo que se hay que hacer para lograr el

cumplimientos de las tareas, explica, escucha, motiva y procura convencer, las responsabilidades.

Baja preocupación por los resultados o management y una Alta preocupación por el factor humano, Tiene la clasificación del 1.9 y según el modelo de Blake y Mouton, este estilo directivo, se preocupa por el factor humano más que por la tarea, no impone, sino convence, busca las mejores relaciones como equipo, orientada a mantener una atmosfera agradable, reconoce la importancia de la comunicación sobre los problemas laborales, considera las necesidades personales, motiva, anima y elogia, más que criticar, es de naturaleza positiva que desempeña tareas de forma óptima.

Alta preocupación por los resultados o management y una Alta preocupación por el factor humano, Tiene la clasificación del 9.9 y según el modelo de Blake y Mouton, este estilo directivo, se caracteriza por perseguir elevados rendimiento, así como un alto desempeño para lograr objetivos organizaciones, enfocados a las necesidades individuales para mantener buen clima laboral, también busca la alta productividad, la participación e independencia de sus colaboradores y utiliza la comunicación abierta, libre y franca, para analizar conjuntamente las causas y/o errores que puedan estar realizándose, establece confianza a sus miembros de equipo. (pp. 267 - 268).

1.3.3. *El liderazgo desde el modelo conductual.*

Según (Ramos, 2005, pp. 64 - 65). Es un enfoque con rasgo análisis y conducta del líder, estas enfatizadas en la década de los cincuenta y sesenta, de las cuales se analizan conducta de líderes eficaces e ineficaces llevando a unas diferenciaciones de estilos, de tal manera que los rasgos de personalidad buscan el comportamiento de los estilos de liderazgo como la personalidad del individuo, la cual adopte un estilo eficaz dentro del modelo conceptual.

Clasificación tricotómica de kurt Lewin

La investigación sobre los estilos de dirección se inicia con trabajos desarrollados por Lewin (1939) analiza tres estilos de liderazgo, autoritario, democrático y laissez-faire.

Liderazgo autoritario o autocrático, se caracteriza por determinar, objetivos, tarea, funciones y supervisar de manera estricta el trabajo realizado de sus subordinados, este estilo no delega autoridad y toma decisiones unilateralmente.

Liderazgo democrático, este estilo determina la tarea y objetivos teniendo en cuenta la participación de sus subordinados para tomar mejores decisiones.

Liderazgo Laissez-faire, Este estilo se caracteriza por la determinación de sus subordinados en la planificación, organización y ejecución de trabajo, el líder no participa y no evalúa el trabajo realizado (pp. 64 – 65).

1.3.4. Evaluación del desempeño.

Según (2007) menciona:

“Que la evaluación de desempeño es la apreciación de funciones de una persona que se desenvuelve es su puesto y crece a futuro en que cada evaluación es un proceso para jugar el valor y la excelencia del personal”. (p. 243).

Alles (2002) menciona que el desempeño laboral consiste en conseguir la dirección adecuada, que requiere más dinámicas, exige cambio permanente, en conocimiento, destreza, habilidad, actitud, de su personal y sobre todos sus rasgos de personalidad con el fin de mejorar el desempeño del puesto de trabajo. (p. 80).

Para (Robbins, 2010, p.555) Menciona que los criterios más comunes para la evaluación son tres:

Desempeño de la tarea. Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos.

Civismo. Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

Falta de productividad. Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia. (Robbins, 2010, p. 555).

1.3.5. *Objetivos de la evaluación de desempeño.*

También (Chiavenato, 2007, pp. 247 - 262) menciona:

La evolución del desempeño ha hecho comprobar, de forma real y metódica, cuales son los efectos y los supuesto de la evaluación, como un control de calidad para la selección de personal, donde el individuo será evaluado por la organización que forma parte, no se puede restringir la opinión superficial, sino el comportamiento exacto en las funciones del subordinado y establecer las perspectivas del evaluado, las cuales pueden ser modificadas para el interés del evaluado y reducir la discordancias con la organización.

La importancia de la retroalimentación, tiene aspecto favorable, para el conocimiento del puesto, como iniciativa en la mejora de los subordinados, así como las organizaciones

La evaluación del desempeño como instrumento es alcanzar los objetivos intermedios:

Idoneidad del individuo en el puesto,

La capacitación,

Promociones,

Incentivos salariales por buen desempeño,

Mejora las relaciones humanas entre superiores y subordinados,

Desarrollo personal del empleado,

Información básica para de investigación de recursos,

Estimación del potencial desarrollado en los empleados,

Estímulo para una mayor productividad,

Conocimiento de los indicadores de desempeño de la organización,

Retroalimentación (feedback) de información al individuo evaluado,

Otras decisiones de personal, como transferencia, contrataciones, etcétera,

En resumen, los fundamentales objetivos de la evaluación de desempeño es que pueden presentar en tres fases:

Condiciones de medición del potencial humano a efecto de determinar su plena utilización

Permitir que los recursos humanos sean tratados como importante ventaja competitiva

Ofrecer oportunidades, cuya productividad puede ser desarrollada dependiendo, obviamente, de la forma de la administración. (...)

1.3.6. Beneficios de la evaluación del desempeño.

El programa de Evaluación está coordinado en el desarrollo a corto, mediano y largo plazo, el beneficiado, al individuo y al gerente como a la organización comunicada

1.3.6.1. *Beneficios para el gerente*, Evaluar el desempeño del subordinado en base a factores de medición para neutralizar el efecto estándar del desempeño, tiene como propósito comunicar y comprender el objetivo de su desempeño.

1.3.6.2. *Beneficios para el subordinado.*

Conocer las reglas, los aspectos y comportamiento de su desempeño en cuanto sus fortalezas y debilidades para tomar la iniciativa propia de corregirse y realizar una crítica personal para su desarrollo.

1.3.6.3. *Beneficios para la organización.*

Evaluar el potencial humano del colaborador en un corto, medio o largo plazo identifica las áreas cuyas actividades puedan ofrecer oportunidades o estimular la productividad en del trabajo, para desarrollar un mejor personal. (...)

1.3.7. Métodos de tradicionales de evaluación del desempeño

Para evaluar el desempeño y dar solución a construir un propio método dependerá de la organización y de los objetivos específicos implicados a lograr canalizar a fondo las comunicaciones en sentido horizontal y vertical en la organización.

Método de evaluación de mediante escalas gráficas, este método es el utilizado en las organizaciones, se requiere, subjetividad y mantener equilibrio en los prejuicios del evaluador para interferir en los resultados.

Método de elección Forzosa, este consiste en proponer frases como alternativas para describir el tipo de desempeño individual.

Factores más utilizados para la evaluación de desempeño

Desempeño objetivo, cantidad de trabajo, características de trabajo.

Conocimiento y desempeño del puesto, conocimiento del puesto, frecuencia, puntualidad, hábitos de seguridad, buena administración interna.

Características del individuo, espíritu de cooperación digno de confianza, iniciativa, inteligencia, exactitud, diligencia, adaptabilidad, actitud, personalidad, juicio, aplicación, liderazgo, conducta desenvoltura salud, aseo aspecto, entusiasmo, potencial.

Método de evaluación del desempeño mediante investigación de campo, se caracteriza por basarse en la entrevista para evaluar el desempeño de estos, las cuales registran las causas y motivos del desempeño, a medio de análisis hechos y situaciones de método que más amplio y ofrece la posibilidad de planificar el desarrollo el puesto en la organización.

Método de evaluación de desempeño mediante en incidentes críticos, se caracteriza por llevar resultados positivos de éxitos o negativos este método se caracteriza por identificar las situaciones de campo.

Método de comparación de pares, es un método de evaluación del desempeño comprar a los empleados, este método describe la utilización de una columna a la derecha que considera la relación del desempeño con los factores de evaluación cada hoja del cuestionario tiene un factor de evaluación

Método de frases descriptivo, Este método es diferente al método de evaluación forzosa ya que señala las características del subordinado (pp. 247 - 262).

1.4. Formulación del problema.

¿Cuál es el efecto del estilo de liderazgo en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El ROCIO S.A. Año 2016 – Trujillo?

1.5. Justificación del estudio.

Muchas veces para llegar a los resultados de un asunto se busca de manera de cadena buscar el punto crítico en donde las fallas que puedan estar sucediendo, La investigación trata de resolver e identificar la importancia del liderazgo y más importante aún si afecta en el desempeño laboral de sus colaboradores del área de contabilidad.

La buena dirección y guía del líder en la empresa puede ser un gran apoyo de lograr la eficiencia y la eficacia de los colaboradores o grupos de trabajo, pueden ser capaces de mejorar sus capacidades, confiar en sí mismos, fortalecer habilidades, potenciar un mejor rendimiento mediante la evaluación de desempeño, quizás el reconocimiento afectivo o remunerativo saber si en la práctica las capacidades están dando mejores de resultados y mejorando las relaciones de empleado-jefe o gerente.

Teniendo en cuenta lo dicho por Hernández et al. (2010) “Indica el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (p.40).

A continuación, se indican algunos de estos criterios formulados como preguntas, que fueron adaptados de (Ackoff, 1973 y Miller y Salkind, 2002 citado por Hernández et al. 2010 p.41).

Conveniencia. EL propósito es identificar el liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad El Rocio S.A. en año 2016.

Y a la vez evaluar el desempeño de los trabajadores y mejorar algunos puntos críticos que puedan en el estilo de liderazgo. Dicha investigación aportara a establecer estrategias basadas a mejorar el desempeño laboral en el área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A.

Relevancia Social. La investigación será un aporte para la organización ya que considera el efecto del liderazgo en el desempeño Laboral en de contabilidad de la empresa El Rocio S.A. en un tiempo determinado.

Implicaciones prácticas. En el estudio como propuesta se piensa proponer lineamientos del estilo de liderazgo eficaz para mejorar y proporcionar una mejor visión del panorama en margen del liderazgo en el área de contabilidad

Valor teórico, Para realizar la investigación se utiliza los conceptos de los estilos de liderazgo de kurt Lewin, la teoría X & Y Douglas Macgregor, la información será basada en la aplicación eficiente de recolección de datos para identificar debilidades

Utilidad metodológica. Lo que se quiere alcanzar es identificar estilo de liderazgo y el efecto en el desempeño laboral y mejor el rendimiento en el área y en la empresa proporcionar fuentes de información para futuras investigaciones.

1.6. Hipótesis.

El estilo de Liderazgo tiene un efecto positivo sobre el desempeño laboral en el área de contabilidad de la empresa El Roció S.A. Año 2016 – Trujillo.

1.7. Objetivos.

1.7.1. General.

Determinar el efecto del estilo de liderazgo en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A. año 2016 – Trujillo.

1.7.2. Específicos.

- Identificar el estilo de liderazgo del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo.
- Medir el desempeño laboral del área de contabilidad El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo.
- Proponer lineamientos para mejorar el estilo de liderazgo del contador general corporativo del área contabilidad El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo.

MÉTODO

II. Método

2.1. Tipo de investigación.

Descriptiva ya se aplicó con el objetivo de indagar el estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad de en la empresa El Rocio S.A. año 2016.

2.2. Diseño de investigación.

El diseño es **no experimental** ya la investigación no se manipulo las variables del estudio solo se observan las situaciones ya existentes.

Con corte transversal ya que en la investigación tiene como propósito describir las variables y analizar el estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral en el área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A. año 2016 Trujillo.

2.3. Variables, operacionalización.

2.3.1. *Variable independiente.*

Desempeño Laboral

2.3.2. *Variable dependiente.*

Estilo de Liderazgo

2.3.3. Operacionalización de variables

Tabla 2.3.

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Estilo de Liderazgo	La teoría XY de Mcgregor, define dos dimensiones uno orientado a la tarea y la otra orientado a las personas, dentro de las dimensiones de Mcgregor, Robert Blake y Janet Mouton identifican cinco estilos de liderazgo que tienen diferente forma de comportamiento de acuerdo a la ubicación Grid gerencial. (Hellriegel et al, 2007, pp. 423 – 425).	La recolección de datos fue a través del cuestionario cerrado a los trabajadores del área de Contabilidad de la Empresa El Rocío S.A año 2016	Estilo Empobrecido	Proporcionar información, hechos y expresar opinión	Intervalo
				Solicitar, ideas, sugerencias, opiniones	Intervalo
			Estilo Club Campestre	Definir metodologías y asignar roles	Intervalo
				Relacionar, reformular, resumir	Intervalo
			Estilo Productivo	Motivar al logro de los objetivos	Intervalo
				Asegurar comprensión	Intervalo
			Estilo Equilibrado	Fomentar, estimular, la participación	Intervalo
				Facilitar la comunicación Constructiva	Intervalo
				Reducir presión, cohesionar	Intervalo
				Observar y actuar de facilitador	Intervalo

			Estilo de Equipo	Resolver problemas interpersonales, mediar	Intervalo
				Apoyar, motivar, reforzar	Intervalo
Desempeño Laboral	La evaluación de desempeño es la apreciación de funciones de una persona que se desenvuelve es su puesto y crece a futuro en que cada evaluación es un proceso para jugar el valor y la excelencia del personal (Chiavenato, 2007, p.243).	La recolección de datos fue realizada a través de la ficha de Evaluación de desempeño por el gerente del área de Contabilidad la Empresa El Rocío S.A, año 2016	Desempeño objetivo	Calidad	Nominal
				Cantidad	Nominal
			Conocimiento y desempeño del puesto	Conocimiento del puesto	Nominal
				Puntualidad	Nominal
				Frecuencia	Nominal
				Iniciativa	Nominal
				Juicio	Nominal
				Digno de confianza	Nominal
				Actitud	Nominal
				Espíritu de cooperación	Nominal
				Adaptabilidad	Nominal
				Conducta	Nominal
			Características del individuo		

2.4. Población y muestra

2.1.1. Población.

La población total es de 28 colaboradores del área de contabilidad.

2.1.2. Muestra.

La muestra fue todo el personal 28 del área de contabilidad

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

De acuerdo a los fines de la investigación y en función a las variables, fue aplicado utilizar el instrumento del cuestionario para la recolección de información por parte de los trabajadores del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A., e identificar el estilo del liderazgo del contador general, y para medir el desempeño laboral se utilizó La ficha de evaluación de desempeño que fue calificada por el contador general y medir el nivel de desempeño laboral actual de los trabajadores del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A.

Técnicas	Instrumentos	Informante
Encuesta	Cuestionario	Trabajadores
Observación	Ficha de Evaluación de Desempeño	Contador general

2.6. Métodos de análisis de datos.

Análisis Descriptivo para explicar el comportamiento de la muestra en estudio, a través de la clasificación en tablas y figuras con interpretación porcentual de los resultados, de acuerdo a los objetivos trazados de la metodología aplicada fue con el fin de extraer información de relevancia a través de investigación cuantitativa mediante la observación y la ficha de evaluación de desempeño laboral y el cuestionario cerrado detallando el estilo de liderazgo para la investigación descriptiva estadística de la investigación.

RESULTADOS

III. Resultados

3.1. Generalidades

Razón Social: El Rocio S.A.

Ruc: 20204844381

Tipo Contribuyente: Sociedad Anónima

Estado de Contribuyente: Activo

Actividad Comercio Exterior: Exportador

Descripción

EL ROCIO S.A. se dedica a la crianza de aves y a todo lo relacionado con la actividad avícola, que incluye la manufactura de alimentos preparados para aves, la adquisición de todos los insumos para dicha actividad de transformación; la adquisición e importación de aves, su selección, crianza, alimentación y manejo, hasta la producción de huevos incubables; la producción de pollos parrilleros y de carne, así como su correspondiente comercialización, tanto para el consumo interno como para la exportación; contando para ello con una serie de plantas industriales e inmuebles en general donde se desenvuelven las actividades antes mencionadas.

Visión

Es lograr el posicionamiento del nombre comercial EL ROCIO S.A. como la mejor opción de preferencia de nuestros clientes dentro de la industria avícola de manera nacional como internacional, con calidad, prestigio, confianza y garantía de nuestros productos, así como sus procesos de industrialización, comprometidos con el bienestar y la satisfacción de nuestros consumidores, mediante la mejora continua en los procesos de producción y comercialización.

Misión

Nuestra misión es trabajar profesionalmente con dedicación, y

responsabilidad, para alcanzar la más alta calidad posible, y ofrecer confianza al igual que contribuir con el país.

Objetivos

- Consolidar la competitividad de la organización.
- Incrementar el volumen de ventas con la finalidad de continuar siendo líderes en el mercado.
- Solidez patrimonial.
- Uso racional de recursos naturales.

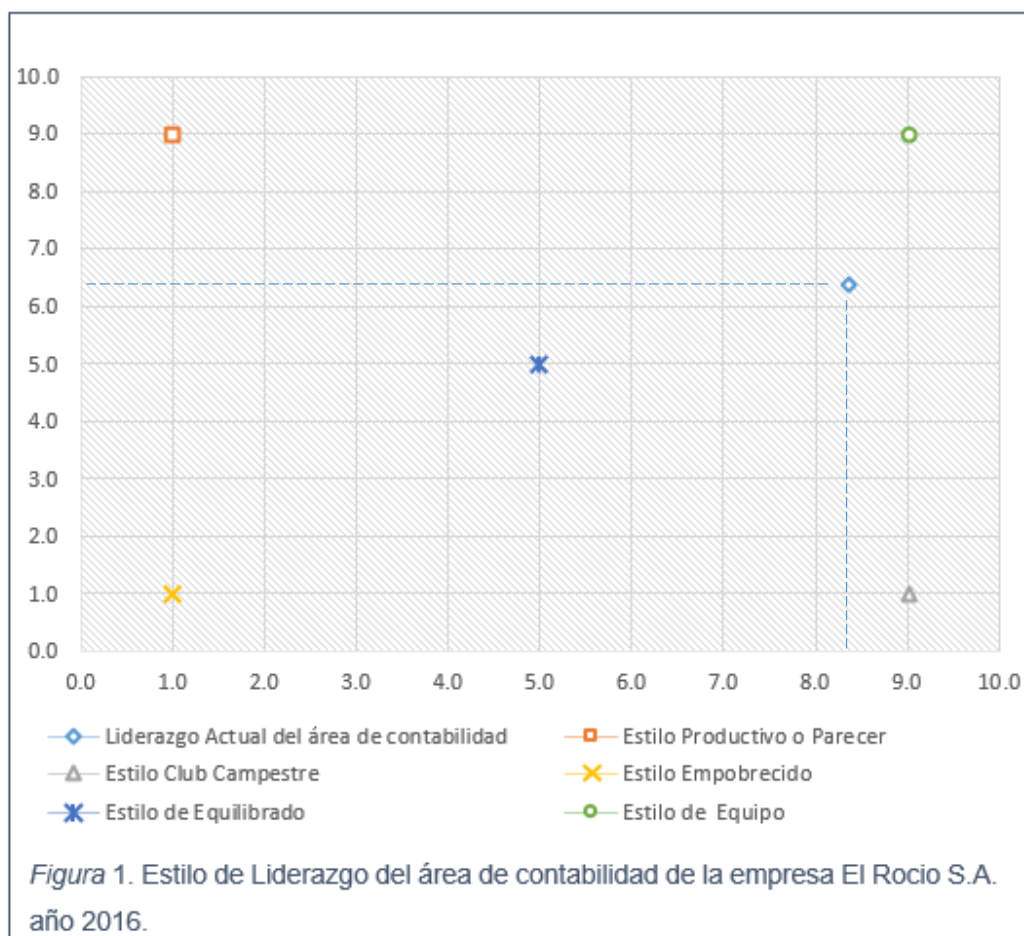
Valores

Queremos ser los mejores en lo que hacemos, esperamos cubrir las necesidades de nuestros clientes a través de nuestros productos. La honradez, puntualidad y la responsabilidad son los valores que fomentamos en nuestros empleados

Filosofía

Empresa peruana cuyos lineamientos se basan en la calidad humana de sus colaboradores, practicando valores, trabajo en equipo, creatividad y compromiso con los clientes.

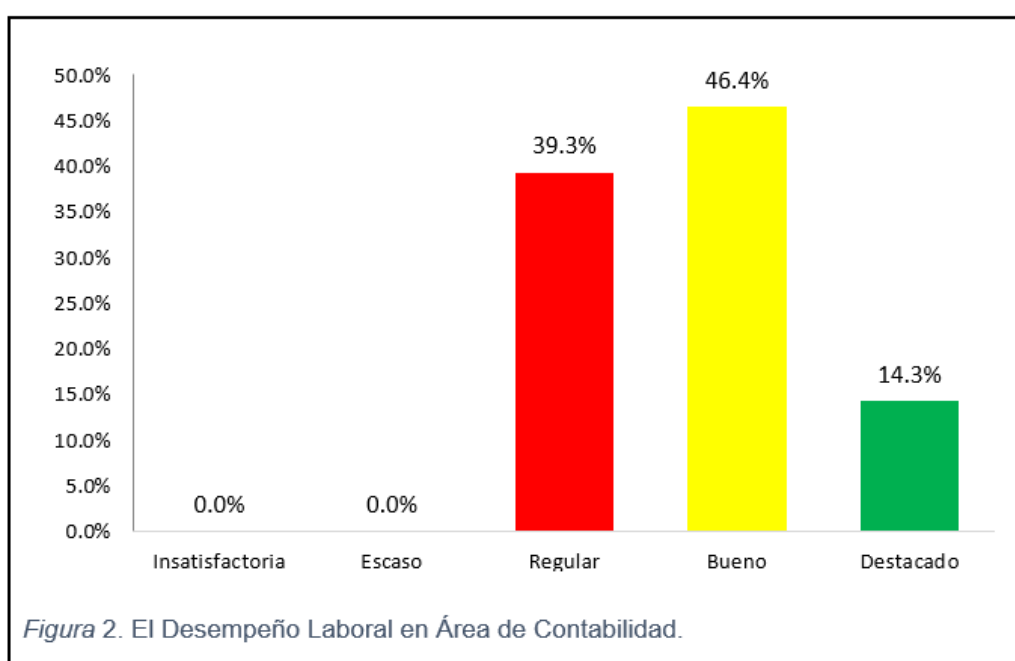
3.2. El estilo de liderazgo del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo.



Como se observa en la figura 1, el puntaje promedio en la dimensión orientado a las personas (Eje vertical primario) obtuvo un puntaje promedio de 8.4 y en la dimensión orientado a los resultados (Eje horizontal primario) el puntaje promedio es de 6.4, ubicando el liderazgo actual del área de contabilidad (Punto rombo) en la zona de estilo de equipo, este estilo se caracteriza por perseguir altos rendimientos, lograr objetivos organizacionales, mantener buen clima laboral, buscar una alta productividad, la participación de sus colaboradores utilizando la comunicación abierta y establecer confianza con los miembros del equipo, La muestra para la investigación fue de 28 trabajadores.

3.3. Desempeño laboral del personal del área de contabilidad El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo.

Para la evaluar el desempeño del área de contabilidad se propuso utilizar el método de elección forzosa la cual consiste en proponer frases descriptivas para medir el desempeño individual de colaborador a través de la ficha de evaluación de desempeño que fue calificada por el contador general quien fue la mejor fuente de información para ver las condiciones actuales colaboradores.



Tal como se observa en la figura 2, El desempeño laboral del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A. la mayor proporción de colaboradores tiene un desempeño laboral **bueno** con un 46.4%, el 39.3% tiene un desempeño **regular** y solo el 14.3% es destacado en su desempeño en el área. La muestra para la investigación fue de 28 trabajadores.

3.4. Proponer lineamientos para mejorar el estilo de liderazgo del contador general corporativo del área contabilidad El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo.

Como trabajador un plan de reconocimiento sería la primera propuesta, no siempre un reconocimiento remunerativo motiva a los trabajadores, también el reconocimiento afectivo de dar una simple felicitación valora el esfuerzo del trabajador, motiva a seguir superándonos, perder el miedo, proponer ideas, ofrecer recomendaciones y mejorar las actividades en trabajo.

Esta propuesta se realiza por la observación de resultados de la investigación la cual señalan que el contador general corporativo está orientado más por los resultados que a las personas por ello para balancear las preferencias de la orientación se propone los lineamientos para mejorar el grado de relaciones laboral.

Objetivo

Proponer lineamientos para mejorar el estilo de liderazgo del contador general corporativo del área contabilidad El ROCIO S.A

Objetivos Específicos

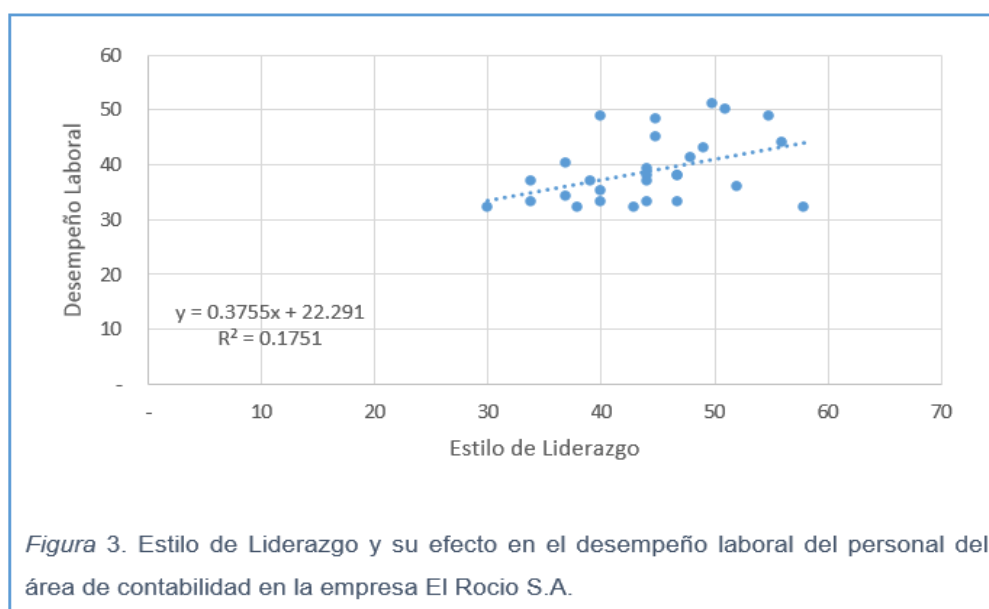
- Fortalecer la capacidad de lo colaboradores
- Mejorar la relación con las diferentes áreas y departamentos de la empresa.
- Mejorar la comunicación Laboral de colaborador y Jefe
- Mejorar la motivación personal de los colaboradores.
- Fortalecer La Cooperación entre los miembros del equipo de trabajo
- Fortalecer Rendimiento a través de un bono por rendimiento
- Fortalecer la mejora continua de los colaboradores.

Lineamientos para la mejora del estilo de Liderazgo

1. Las capacitaciones y talleres como medio para mejorar el rendimiento, beneficiara no solo al trabajador sino también en el aprendizaje de lo mismo, dotar de un mejor personal para la empresa maximizando los resultados y mejorando el rendimiento dentro del área de contabilidad.
2. Indagar periódicamente sobre las necesidades laborales del empleado con las diferentes, áreas como las oficinas relacionadas con el departamento de contabilidad, y establecer coordinaciones de mejora.
3. Establecer y utilizar un programa de incentivos motivacionales orientados a los al logro de objetivos para la autorrealización individual de los colaboradores del área de contabilidad.
4. Mejorar la comunicación entre los miembros del área proponiendo actividades como, cumpleaños, días festivos o metas logradas y lograr en la práctica la buena comunicación.
5. La cooperación entre equipos de trabajos, es una propuesta importancia para mejorar relaciones laborales entre gerente y colaboradores siempre exigirle en beneficio de alcanzar los objetivos
6. Se propone dar un bono por desempeño dentro del área de contabilidad o compensar días el trabajo por metas logradas.
7. Mantener y revisas continuamente técnica y métodos de evaluar las actividades del área especialmente las tareas anticipadas.

3.5. El estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del personal del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A. año 2016 – Trujillo.

Para dar respuesta al objetivo general planteado se realizó el proceso estadístico de regresión lineal. Donde se obtuvo.



Como se observa en la figura 3, el análisis de regresión lineal muestra una relación mínima entre las variables, el coeficiente de determinación que es $R^2 = 0.1751$ indica que el efecto de estilo de liderazgo en el desempeño laboral del personal del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A. es un 17.51%, es decir que estilo de liderazgo si tiene un efecto aunque este sea el mínimo en el desempeño laboral de los colaboradores, La muestra para la investigación fue de 28 trabajadores.

DISCUSIÓN

IV. Discusión

El presente trabajo de investigación menciona que el estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño Laboral del área de Contabilidad en la empresa El Rocio S.A. año 2016 – Trujillo explica que según el coeficiente de determinación el cual es $R^2 = 0.1751$ la relación del desempeño laboral del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A. no depende del estilo de liderazgo la relación entre las variables es mínima (ver figura 3) y realizando una comparación con la investigación de (Pomareta, 2014, p.84) En su tesis titulada “La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja”, menciona que respecto a la relación entre estilo de liderazgo y satisfacción laboral no se encuentra una relación clara entre las mismas. Ambas investigaciones refieren que los estilos de liderazgo no son un factor predominante en la influencia a los trabajadores para subordinado y jefe.

Para explicar los fundamentos teóricos (Fiedler, 1967, Citado por Galabert, 2010) menciona que la situación clave radica en la relación existente entre los resultados del comportamiento del directivo y las situaciones en que se encuentra y tiene que actuar este. Este autor diferencia dos factores determinados por la llamada escuela de Ohio en los estilos de dirección, Un factor orientado hacia las personas Otro, correspondiente a la consecución del éxito, es decir, centrado esencialmente en la tarea. Ante ello el líder, debido a la dificultad de conciliación de dichos extremos ha de saber combinar la situación en la que se encuentra en cada momento, pues la consideración hacia el personal le crea buen clima, pero si ello lo hace en detrimento del posible éxito o atención a las tareas, le creara dificultades con las cúpulas de la organización o sus superiores. (p.122). teóricamente el autor menciona que si no hay un equilibrio entre la mejora y relaciones orientadas a la tarea y a las personas el estilo de liderazgo llega a tener dificultades en guiar el logro de los objetivos de la organización.

De acuerdo a El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo y sobre la identificación del estilo de liderazgo del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A. Se ubicó en la dimensión de estilo de equipo (ver figura 3) que se caracteriza por una alta preocupación por el factor a los resultados. Y comparándolo con la investigación de (Pomareta, 2014, p.84) En su tesis titulada “La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja”. Determina que respecto a los estilos de liderazgo que predominaron en los directores y jefes departamentales del GAD Municipal de Loja, tenemos el empobrecido, club social y equilibrado. Donde el estilo dominante (85,8 %) fue el equilibrado. En ambas investigaciones resaltan el estilo predominante identificado.

Para (Reddin, 1971, Citado por 2010) Menciona los estilos que preceden no se refieren a directivos que forzosamente de manera permanente apliquen dichos estilos, sino que se refieren a que a lo largo de la vida laboral y en determinadas circunstancias o momentos es frecuente que el directivo aplique uno u otro, efectuando combinaciones de ellos según convenga (p.123). para fundamentar los resultados con la teoría menciona que no son permanentes los estilos de liderazgo, sino que cambiar en las circunstancias del momento.

El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo, el desempeño laboral, revelo que los colaboradores tienen un nivel desempeño laboral bueno con un 46.4%, el 39.3% tiene un desempeño regular y solo él un 14.3% es destacado en su desempeño dentro del área de contabilidad (ver figura 2) y comparando con la investigación de (Cansinos, 2015, p.67) En su tesis titulada, Selección de Personal y Desempeño Laboral, estableció que los niveles del desempeño de los colaboradores se encuentran en un rango sobresaliente y aceptable, lo que quiere decir que el desempeño de los colaboradores si cumple con los objetivos del puesto pero que también podría mejorar. Ambas investigaciones resaltan que el personal cumple con las expectativa y objetivos.

Para (Chiavenato, 2007, p.249) menciona claramente que desempeño laboral Evalúa su potencial humano al corto, mediano y largo plazo, así mismo define cuál es la contribución de cada empleado. E Identifica a los empleados que necesitan reciclarse y/o perfeccionarse en determinadas áreas de actividad y selecciona a los empleados listos para una promoción o transferencia. Por ultimo podemos decir que evaluar el desempeño es con el fin mejorar el recurso humano enfocado en la alcanzar mejores resultados laborales.

CONCLUSIONES

V. Conclusiones

1. El efecto que tiene el estilo de liderazgo sobre el desempeño laboral del personal del área de contabilidad de la empresa El Rocio S.A. tiene una relación escasa entre sí, el coeficiente de determinación $R^2 = 0.1751$, indica la baja relación entre las variables estudiadas que el desempeño laboral depende poco del estilo de liderazgo en área de contabilidad.
2. Se pudo identificar que el estilo de liderazgo del contador general del área de contabilidad posee un estilo de liderazgo de Equipo, debido a que se ubica en la malla del grid gerencial, la orientación equilibrada tanto por tarea como por las personas, el estilo de equipo se caracteriza por perseguir altos rendimiento de sus colaboradores y a la vez busca una mejor productividad y participación e interdependencia de los colaboradores.
3. El desempeño del personal de área de contabilidad del El Rocio S.A. tiene un desempeño destacado en 14.3%, bueno con un 46.4% y regular con un 39.3%, indicando que más del 50% de los trabajadores cumplen con las expectativas en el trabajo tareas a cumplir objetivos y metas trazadas del área.
4. Para mejorar el desarrollo del estilo de liderazgo se propuso el desarrollar un plan de lineamientos para mejorar la orientación del liderazgo hacia el personal, proponiendo lineamientos de 7 actividades para ser consideradas como una propuesta de mejora de las relaciones laborales entre el jefe y colaborador.

RECOMENDACIONES

VI. Recomendaciones

1. Para continuar con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del área de contabilidad se recomienda monitorear constantemente actividades, responsabilidades, la productividad y eficiencia en las tareas asignadas normalmente con la entrega de reporte para la elaboración de los estados financieros.
2. Para mejorar la estructura de mando interno dentro del área de contabilidad se recomienda establecer delegaciones o responsabilidades a un segundo al mando por cada jefatura, para proceder a alguna ausencia por parte del trabajador y evitar los conflictos internos dentro del área de contabilidad.
3. Para el líder se recomienda fomentar la comunicación efectiva que ayude a trabajar en equipo, motivando al personal en logro de tarea y buscar mejorar el rendimiento sobre los objetivos trazados dentro del área contabilidad.
4. Para el área de contabilidad se recomienda proponer capacitaciones organizadas, en todas las jefaturas del área con el fin de mejorar el rendimiento de los colaboradores especialmente con el personal nuevo, a través de talleres y charlas informativas
5. Reestructurar el programa de bonos y recompensas, sobre todo para aquellos trabajadores del área de contabilidad que desempeñan más funciones de las que su cargo amerita.
6. Desarrollar una filosofía de liderazgo basado en el proceso de la administración, Planificando, organizando, comunicando y controlando el comportamiento con los demás para minimizar los desafíos frente a la adversidad con la finalidad de entregar a tiempo lo encomendado por el directorio.

REFERENCIAS

VII. Referencias bibliográficas

- Alles, M. A. (2002). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Ediciones Granica S.A.
- Busto, F. G., & Prats, J. T. I. (2010). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Ediciones Díaz de Santos.
- Cansinos A. (2015). *Selección de Personal y Desempeño Laboral*, (Grado Académico de Licenciada). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango Guatemala.
- Campoy, D. M. (2005). *Gestión emprendedora: estrategias y habilidades para el emprendedor actual*. Ideas propias Editorial SL.
- Centurión J. (2015). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director del I.E. Jorge Basadre del distrito 26 de octubre de la Provincia De Piura*. (Grado Académico Maestría). Universidad de Piura, Piura Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. EL capital humano de las organizaciones 8ª ed*. McGraw-Hill.
- Espaderos A. (2016). *Relación Entre Desempeño y Satisfacción Laboral En El Departamento de Dirección Financiera De La Municipalidad de Santa Lucía* (Grado Académico de Licenciada). Universidad Rafael Landívar, Escuintla Guatemala.
- Gelabert, M. P. (2010). *Gestión de personas 4ª ed.: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Esic Editorial.
- Hellriegel, D., & SLOCUM, S. E. (2007). *Administración: un enfoque basado en competencia 10ª ed*. Thomson Learning.
- López, M. A. R. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir* (Vol. 120). Universidad de València.

Mino E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en Lambayeque* (Grado Académico de Licenciado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque Perú.

Ortiz I.y Rivera R. (2015). *Relación entre los estilos de liderazgo y la Calidad del servicio prestado en hoteles Categorizados de tres estrellas en el alto mayo*, (Grado Académico de Licenciadas), Universidad de San Martín – Tarapoto Perú.

Pomareta (2014). *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja*, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.

Quispe R. (2014). *La seguridad ocupacional y su influencia en desempeño laboral de la empresa madra corocha S.A.C. en el distrito de huanchaco 2014*, (Grado Académico de Licenciada). Universidad César Vallejo, Trujillo Perú.

Robbins, S. P. (2013). *Comportamiento organizacional*. 15 Ed, Pearson educación.

Soto (2013). *Estilo de liderazgo y su influencia en el clima organizacional de la empresa distribuciones continental S.A.C. año 2013* (Grado Académico de Licenciado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo Perú.

ANEXOS