



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“EL LIDERAZGO GERENCIAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA MANTENIMIENTO DE PROCESOS DE LA EMPRESA SOLUCIONES TÉCNICAS INDUSTRIALES DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA DEL AÑO 2018”

Trabajo de investigación para optar el grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Jhelyn Nohely Medrano Noya

Asesor:

Lic. Isaías Armando Montenegro Cabrera

Cajamarca - Perú

2019

DEDICATORIA

A mi padre por su apoyo incondicional que me da en
cada uno de los retos que trazo en mi vida.

A mi esposo e hijo por su comprensión, apoyo y
tolerancia que me brindaron en mi etapa universitaria.

AGRADECIMIENTO

A dios por acompañarme en el amanecer de cada día.

A mi familia y docentes por haber contribuido en la
culminación de este objetivo. Gracias.

TABLA DE CONTENIDOS

	Paginas
Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Tabla de contenido	4
Índice de tablas	7
Resumen	8
Abstrac.	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO II: METODOLOGÍA	31
CAPITULO III: RESULTADOS	36
CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	41
REFERENCIA	45
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables liderazgo gerencial	31
Tabla 2: Matriz de operacionalización de variable desempeño laboral	32
Tabla 3: confiabilidad del instrumento con Alfa de Cron Bach	35
Tabla 4: Correlación Spearman de la variable Liderazgo gerencial con el desempeño laboral	36
Tabla 5: Correlación Spearman de la variable Liderazgo gerencial en su dimensión liderazgo personal con el desempeño laboral	37
Tabla 6: Correlación Spearman de la variable Liderazgo gerencial en su dimensión liderazgo de influencia con el desempeño laboral	38
Tabla 7: Correlación Spearman de la variable Liderazgo gerencial en su dimensión liderazgo estratégico con el desempeño laboral.	39
Tabla 8: Correlación Spearman de la variable Liderazgo gerencial en su dimensión liderazgo de resultados con el desempeño laboral.	40

RESUMEN

En la actualidad las empresas emplean gerentes líderes dentro de su organización que permita elevar el desempeño laboral de sus trabajadores para así obtener mejores resultados en la productividad de la empresa, queda demostrado por medio de conceptos y teorías propuestas por diversos autores locales, nacionales y extranjeros referente a las 2 variables el trabajo de investigación, que aplicando el liderazgo al desempeño de los trabajadores los resultados son más positivos y menos costosos para la organización. Por esto la motivación de desarrollar un instrumento el cual tiene como objetivo principal Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018. Donde la metodología fue de tipo básica, tipo de estudio fue descriptiva correlacional y su diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo constituida por un total de 52 trabajadores del área mantenimiento y procesos, los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario, conformado por 53 ítems (27 ítems para la variable liderazgo gerencial y 26 ítems para la variable desempeño laboral) en la escala de Likert del 1 al 5. El criterio de confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual dio 0.937 para las dos variables, los datos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS V. 22 donde se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman obteniendo como resultado 0.382 con una significancia (bilateral) 0.005, lo cual el presente trabajo demuestra que existe un grado de relación positiva moderada entre las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

Palabras clave: Liderazgo gerencial, desempeño laboral.

ABSTRACT

Currently companies employ leading managers within their organization to improve the performance of their workers to obtain better results in the productivity of the company, is demonstrated by means of concepts and theories proposed by various local, national and foreign authors Regarding the 2 variables, the research work, that applying the leadership to the performance of the workers, the results are more positive and less expensive for the organization. For this reason, the motivation to develop an instrument whose main objective is to determine the relationship between managerial leadership and the work performance of the workers of the company Technical Industrial Solutions of the city of Cajamarca in 2018. Where the methodology was basic, the type of study was descriptive correlational and its non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of a total of 52 maintenance and process workers, the data was collected using the survey technique using the questionnaire as a tool, consisting of 53 items (27 items for the managerial leadership variable and 26 items for the variable work performance) on the Likert scale from 1 to 5. The reliability criterion of the instrument was determined by the Cronbach's Alpha coefficient, which gave 0.937 for the two variables, the data were processed by the statistical program SPSS V. 22 where Spearman's Rho correlation coefficient was applied, obtaining 0.382 as a result (bilateral) 0.005, which shows that there is a moderate degree of positive relationship between the variables of managerial leadership and labor performance of the company's workers Industrial Technical Solutions of the city of Cajamarca in the year 2018.

Keywords: Management leadership, Job performance.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente en todas las organizaciones grandes, medianas y pequeñas se está tomando en cuenta la importancia de establecer un liderazgo gerencial que mejore los niveles de eficacia a eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores y por consiguiente la productividad de la empresa. El líder gerencial debe de estar basado en valores, brindar confianza, trabajo en equipo, motivando constantemente a su personal, a identificarse y ser parte de la organización como si fuera su segundo hogar, así poder tener un buen desempeño laboral. El líder debe proyectar a sus trabajadores a mirar hacia el futuro de la organización para cumplir con las metas y nuevas metas. Esta investigación podría ser un antecedente para estudios posteriores sobre como el liderazgo gerencial, puede ser ejercido para influenciar en el desempeño de sus colaboradores y mejorar su eficacia productiva, a fin de que el cumplimiento de sus labores sea con eficiencia en el logro de los objetivos y metas propuestas.

1.2. Antecedentes:

Antecedentes internacionales.

En el trabajo de investigación realizado por Consuelo Montiel (2012), titulado: “El liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria”. Teniendo como propósito establecer la relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel de Educación Primaria. La metodología empleada es de campo-descriptiva, correlacional, con un diseño no experimental-transversal, cuya población estuvo conformada por 7 directivos y 92 docentes de las instituciones educativas Simón Bolívar y Ovelio Araujo. Se aplicó la técnica de

la encuesta empleando como instrumento el cuestionario con 39 ítems en escala de Likert, para la confiabilidad se aplicó Alpha de Cronbach resultado 0.90 para ambos instrumentos, considerando altamente confiable. Los resultados estadísticos fueron validados por Pearson, obteniendo como resultados 0.47 lo cual explica la existencia de una relación positiva baja; esto indica que, cuando la variable independiente incrementa la variable dependiente tiene el mismo comportamiento, así como también en el caso contrario, teniendo como conclusión que a mayor liderazgo transformacional del gerente educativo, mejor será el desempeño laboral de los docentes y viceversa.

Antecedentes nacionales.

En el trabajo realizado por Blas (2016), en su tesis para optar el grado académico Licenciada en Administración, titulado “El liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, DOIT, distrito de Independencia 2016”, el cual tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia 2016. El método de investigación utilizado es Hipotético – deductivo, con un diseño no experimental de corte transversal con un nivel descriptivo correlacional y un total de muestra de 63 trabajadores. Así mismo, los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario, conformada por 24 preguntas en la escala de Likert. Una vez recolectados los datos estos fueron procesados mediante el SPSS V.22. Teniendo como resultado que existe relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en la empresa DOIT, distrito Independencia 2016.

Para Alvarado (2017), en su tesis para optar el grado académico de Magister, titulado “Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del

Ministerio de Salud del Perú, 2016”, el cual tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú. El método de investigación utilizado fue de tipo básica, con un estudio descriptivo correlacional y con un diseño no experimental de corte transversal, y un total de la población de 80 trabajadores. Como instrumento utilizo un cuestionario, el cual estuvo constituido por un total de 37 preguntas en la escala de Likert del 1 al 5. El criterio de confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual dio 0.848 para la variable liderazgo gerencial y 0.890 para la variable desempeño laboral, considerándose a dichos instrumentos de fuerte confiabilidad. Se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman el cual fue de 0,789 positivo. Con la cual demuestra que existe un nivel alto de correlación entre las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerios de Salud del Perú, 2016.

Por otro lado Gómez (2015), en su tesis para optar el grado académico Licenciado en Administración, titulado “Estilo de liderazgo gerencial y desempeño laboral en la dirección regional agraria de Huancavelica 2015”, planteo como objetivo de estudio: determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en los trabajadores, el tipo de investigación es básica, con un estudio correlacional, como muestra fueron los 95 trabajadores, donde se aplico dos cuestionario utilizando para ello el instrumento de la encuesta constituido por un total de 31 preguntas correspondientes al liderazgo gerencial y 25 preguntas correspondientes al desempeño laboral. El criterio de confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach en la que se obtuvo 0.94% de confiabilidad, los mismos que fueron procesados en el software estadístico SPSS versión 22; obteniendo por el Rho de Spearman 0.622 que dentro del dominio probabilístico se tipifica como

un grado de correlación buena; y un grado de significancia de $0.00 < 0.05$ mostrando una relación entre las dos variables. Los resultados de la prueba de hipótesis nos indican que la relación entre las variables de estudio es significativa, los resultados nos permiten llegar a la conclusión final que hay una relación directa y significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el 2015.

Ortega (2016) Huánuco, en su tesis de investigación titulada, “Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II Es Salud Huánuco 2016”. Considero como objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de emergencia del hospital II Es Salud Huánuco, como método utilizo un estudio de tipo descriptivo-observacional, transversal y prospectivo; el muestro fue no probabilístico de 23 enfermeras del servicio de emergencia del hospital, se utilizó como instrumento el 2 cuestionarios para la variable liderazgo y la variable desempeño laboral, , los mismos que fueron procesados en el software estadístico SPSS versión 22; obteniendo como resultado: relación significativa entre la variable liderazgo gerencial y desempeño laboral.

Antecedentes locales.

En su investigación tesis para bachiller, titulado “el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de la agencia del BBVA continental en la ciudad de Cajamarca y su ámbito de alcance, año 2016”, Bobadilla (2017) menciona:

Toda organización consigue alcanzar su éxito a través de la consecución de sus objetivos y metas que se propone, y claro está que solo depende mucho del personal con el que cuenta; sin embargo, existen organizaciones quienes ignoran que para ser competitivas y

enfrentarse con éxito al nuevo mundo globalizado, han de contar con un clima organizacional adecuado. Para el caso del BBVA continental de la ciudad de Cajamarca, está haciendo que el desempeño laboral de los trabajadores se vea mermado, consecuentemente los servicios financieros que prestan a la población de la ciudad de Cajamarca se vean afectados. En base a ello, la presente investigación determino la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal del BBVA continental de la ciudad de Cajamarca. Para hacer ellos posible, se elaboró una encuesta que fue aplicada a los 28 trabajadores de la oficina central y de la oficina del centro comercial el Quinde del BBVA continental, gracias a la escala de Likert, se evidencio que actualmente el BBVA continental posee un clima organizacional relativamente eficiente, situación que explica su actual desempeño; asimismo la estimación del coeficiente de correlación de Pearson indica que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores del banco en estudio.

Por el contrario, en su investigación, tesis de magister titulado “dimensiones del liderazgo gerencial y su incidencia en la satisfacción del clima interno en una empresa constructora”, Pajares (2015) refiere que:

Tiene por objetivo determinar la manera como las dimensiones del liderazgo gerencial incide en la satisfacción del cliente interno de la empresa, para lo cual se plantearon dos hipótesis H1 – la dimensión de liderazgo gerencial incide positivamente en la satisfacción del cliente interno y la H0 – la dimensión del liderazgo gerencial índice negativamente en la satisfacción del cliente interno, así mismo se define dos variables: dependiente – satisfacción del cliente interno e independiente – dimensión del liderazgo. Luego del análisis probabilístico correlacional de ambas variables. Se concluye que la dimensión del

liderazgo gerencial incide negativamente en la satisfacción del cliente interno. La dimensión del liderazgo gerencial predominante es el liderazgo personal o auto liderazgo.

1.3. Definiciones conceptuales.

1.3.1. Bases teóricas de la variable liderazgo gerencial.

Diferencia entre liderazgo y gerencia.

La gerencia se diferencia del liderazgo porque el primero hace énfasis en la planeación, seguimiento y control. El gerente puede ser en algunos momentos mecanicista, poco creativo y muy controlador; puede llegar a motivar, pero lo hace a través de recompensas y castigos o de la manipulación. Los líderes por el contrario inspiran confianza y generan compromisos con las tareas y objetivos de la organización o del grupo que lidera. El buen gerente implica ser un buen administrador de los recursos materiales de las finanzas de una empresa; el líder es esencial para inspirar a las otras personas, motivarlas a lograr los objetivos que se propongan a través de tareas comunes. (Ramírez, 2012, p. 8)

Definición del liderazgo gerencial.

Aubert (2011) define: Según el diccionario de la lengua española, el liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. El diccionario de ciencias de la conducta, define el liderazgo como las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos.

Según Robbins (2013) afirma: “que el liderazgo es la habilidad, de influir al grupo y dirigiéndolo a lograr un objetivo e conjunto. La fuente de esta influencia es proporcionar la jerarquía administrativa de la organización”. (p.369)

Características del liderazgo.

Carisma. - Habilidad natural para atraer y reducir personas. Un líder con carisma permite ganarse al equipo de trabajo y que estos saquen lo mejor de sí mismos para el beneficio de la empresa. El líder siempre sobresale por encima del resto.

Organizativo. - Debe tener un conocimiento profundo sobre la empresa. El líder tiene que saber manejar y organizar los recursos que tienen a su disposición. Deberá tener todo bajo control y estar atento a futuros conflictos que puedan surgir y tener buena capacidad de solución de problemas.

Visionario. - no se trata de tener únicamente una buena idea, sino que esta sea única y encima poder llevarla a cabo. Todo líder se caracteriza por su visión a largo plazo, por adelantarse a los problemas, por detectar oportunidades que solo él ve, por estar en constante búsqueda de la perfección y de ir siempre por delante.

Comunicar. - el líder tiene que ser buen orador para transmitir de manera acertada sus pensamientos con el resto del equipo. Esta habilidad le va a permitir “vender” sus ideas de manera sugerente y persuasiva. Si no se es capaz de hacer comprender el mensaje de forma clara, entonces el mensaje deja de tener sentido.

Entusiasta. - muy relacionada con la anterior ya que debe saber transmitir todo este entusiasmo al resto de personas para que crean en él y que perciban el mensaje del líder

como una meta positiva tanto para ellos como para la organización. Tiene que conseguir que todo el equipo le siga y remen en la misma dirección.

Resolutivo. - el líder quiere resultados ya que al fin y al cabo es lo más importante. Y los quiere rápido. Debe poner solución a los problemas que vayan surgiendo de manera inmediata y efectiva.

Disciplina. - el líder basa su éxito en su capacidad de liderazgo y en el arte de la convicción, pero en ocasiones tiene que saber imponer cuando la situación lo requiere. Es comprensivo sí, pero no es blando ni se empequeñece ante los problemas. Debe saber transmitir la exigencia no solo a su equipo de trabajo si no también así mismo.

Creativo. - todo liderazgo debe rebosar creatividad para proponer soluciones innovadoras. El líder tiene que ser atrevido y poder ver situaciones desde nuevas perspectivas. Un líder creativo es capaz de fomentar ideas novedosas y enfrentarse a los riesgos que estas puedan generar.

Negociador. - un buen líder es un gran negociador que trata con clientes, empleados, proveedores, etc. Sabe venderse muy bien él y sus ideas a través de la persuasión y la convicción ya que presenta sus argumentos de forma que consigue ganarse la atención de la otra parte.

Honesto. - la honestidad es un valor ético que debe estar presente en cualquier persona con liderazgo. Si el equipo detecta esta honestidad. Comprenderá que está delante de un líder que no se les va a dejar en mitad del camino y tendrá su confianza ganada. (Pons, 2013, p.1)

Importancia del liderazgo en la gerencia.

El liderazgo gerencial tiene como meta conseguir desarrollar el máximo potencial de todos sus trabajadores y de la empresa.

Melo, Veràstegui, Rivas y Gonzales (2015) mencionan: “Se considera que la capacidad del liderazgo efectivo en la gerencia, es necesaria para encausar de manera efectiva y racional el capital humano hacia la consecución de metas organizacionales que permitan a una empresa subsistir competitivamente en su industria” (p.3). Melo et al. (2015) refieren que las empresas para lograr sus objetivos necesariamente requieren de la cooperación de los empleados, es en este sentido el liderazgo de la gerencia representa un factor clave para que el personal se identifique y comprometa en la consecución de los resultados organizacionales y en la eficacia empresarial. (p.4)

Jiménez (2013) afirma que el desarrollo del liderazgo, la remuneración como instrumento de motivación y la formación de su fuerza de trabajo son los tres aspectos clave de Recursos Humanos que las empresas tienen que afrontar, según los altos directivos encuestados. El 54% de los encuestados identifico al liderazgo (del director general) como el agente del cambio dentro de la organización. Sin embargo, el estudio se desprende que un 71% de los encuestados culpo al liderazgo de ser el motivo por el cual las compañías fracasan en el intento de alcanzar sus objetivos. Los mayores obstáculos para el desarrollo del liderazgo son una inadecuada formación en este tema (53%), la falta de compromiso de la alta dirección en el desarrollo de los líderes (49%), unos planes de sucesión inadecuada (52%) y la falta de delegación de la alta dirección (53%). A su vez el citado estudio aclara que los líderes de hoy son cada vez más conscientes de la falta de confianza que separa a

directivos y trabajadores, y que, sin embargo, esta tiene que disminuir si se pretende mejorar la productividad y recuperar la innovación. (p.33)

Ventajas y desventajas de aplicar un liderazgo gerencial en la organización.

Ventajas:

- Se crea un clima favorable para trabajar.
- Mejoran los resultados en general de la empresa.
- Aumenta el trabajo en equipo.
- Se incrementa la participación de los empleados en la toma de decisiones y otros factores importantes.
- La comunicación es más transparente.
- Se disminuye las ausencias injustificadas en el trabajo.
- Se mejora el rendimiento empresarial.
- Se trabaja los objetivos a corto, mediano y largo plazo.
- Los empleados están motivados, aumentando un buen clima laboral.

Desventajas:

- Se pueden perder oportunidades de mejora para la empresa ante la falta de ejecución de un buen liderazgo.
- Puede haber un desacuerdo entre el líder y los trabajadores causan pérdidas para la empresa.
- La productividad puede descender.
- Pérdida constante de talento humano.

Teorías del liderazgo gerencial.

Moy (2015), en su tesis de Magister “el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa azucarera Andahuasi – Huara 2015, sostiene las siguientes teorías de liderazgo:

Teoría de Rensis Likert.

Likert otro importante exponente de la teoría del comportamiento. Considera la administración como un proceso relativo, donde no existen normas ni principios válidos para todas las circunstancias y ocasiones. La administración según Likert nunca es igual en todas las organizaciones, esta depende de las condiciones internas y externas de la empresa.

Likert propone una clasificación de sistemas de administración, define cuatro diferentes perfiles organizacionales, caracterizado en relación con cuatro variables: proceso decisorio, sistema de comunicación, relaciones interpersonales y sistema de recompensas y castigo.

- Sistema 1 “autoritario coercitivo”: autocrático, fuerte, control absoluto y arbitrario, cerrado.
- Sistema 2 “autoritario benevolente”: es condesciende y menos rígido en el sistema 1.
- Sistema 3 “consultivo”: se inclina más hacia lo participativo, presenta un gradual ablandamiento de la arbitrariedad organizacional.
- Sistema 4 “participativo”: democrático por excelencia, más abierto que los sistemas anteriores.

Los estudios de investigación demuestran que los departamentos bajos en eficiencia tienden a estar a cargo de supervisores que son “centrados en el trabajo”. Ellos tienden a concentrarse a mantener a sus subordinados ocupadamente a través de un ciclo de trabajo específico en una forma prescrita y a un ritmo satisfactorio según está determinado por estándares de tiempo”. En cambio, los supervisores con el mejor registro de desempeño se caracterizan por centrar su atención en los aspectos humanos de los problemas de sus subordinados, y en la labor de formar grupos efectivos de trabajo, los que tienen altas metas de logros, a estos supervisores se les dice que están “centrados en el empleado” consideran su trabajo como algo que tiene que ver con los seres humanos y no con las tareas. Esta actitud deriva claramente de Taylor en su énfasis en la descomposición del trabajo en partes componentes.

Ruiz (2013) considera a: Stephen Covey, porque menciona que el líder gerencial necesita de sus colaboradores para conseguir las metas.

Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva – Stephen Covey

Stephen Covey, tiene como propósito enseñarnos a conducir la vida de manera efectiva, entendiendo por efectividad, la capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado, la idea es que mediante estos 7 hábitos logremos nuestras metas, haciendo se seamos altamente efectivos. Los 7 hábitos nos hacen marchar por un proceso de continuo de maduración, comenzando por la dependencia, cuando necesitamos de otros y ellos son los responsables de lo que pase, pasando luego por la independencia en donde se tiene el paradigma del yo, cuando yo soy responsable de todo y tengo la responsabilidad y llegando finalmente, a la interdependencia, donde llegamos a conceptos de nosotros, el equipo, aquí

entre la combinación de talento y habilidades de varios se pueden lograr muchas cosas, es la meta reconocida de los grupos. La interdependencia es vital para ser líder, para trabajar en equipo, podemos compartir de manera más profunda y significativa con los demás, y beneficiarnos de sus recursos y potencial, para llegar a tener una madures de interdependencia es necesario ser primero independiente, para conseguir a plenitud este nivel Covey plantea los tres primeros hábitos, 1. Ser proactivo, 2. Comenzar con un fin en mente y 3. Primero lo primero, con estos se quiere conseguir el autocontrol y el auto carácter, las victimas privadas.

Una vez conseguidos los tres primeros, se plantea tres más que tiene que ver con las victorias públicas, con lograr la interdependencia, son, 4. Pensar en ganar/ganar, 5. Procure primero comprender y después ser comprendido y 6. La sinergia.

El hábito 7. Afile la sierra, es la renovación equilibrada en los cuatro aspectos básicos de la vida, físicos, psicológicos, espirituales y socioemocionales, es un hábito de evolución continua que nos lleva a un crecimiento que nos permita llegar a nuevos niveles de comprensión e integración de los demás hábitos.

1.3.2. Bases teóricas de la variable desempeño laboral.

Definición.

Hose (2018) define que: El desempeño laboral es la forma en el que los empleados realizan su trabajo. Este se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleado tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo

anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

Según Chiavenato (2000), citado por Chávez (2015) el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.

Chávez, De las Salas y Acosta (2014) “determinan como una serie de características individuales entre ellas, las capacidades, habilidades, necesidades que interactúan con la naturaleza de trabajo y de la organización para producir comportamientos, los cuales pueden efectuar resultados y dar cambios generales en las organizaciones” (p. 9).

Importancia

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño laboral va de la mano con las actitudes y aptitudes de cada colaborador dentro de la organización donde estos estén en función a los objetivos que se quieren alcanzar, seguidor por políticas, normas, visión y misión.

Pedraza, Amaya, y Conde (2015) determinan: el desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar en alcance de los objetivos institucionales. (p. 504)

La importancia del grado de desempeño laboral radica en la implementación de nuevas políticas de compensación, mejora de las condiciones laborales, ayuda a tomar decisiones o de ubicación, permite establecer si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar

errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existe conflictos laborales que perjudican al colaborador en el desempeño del cargo. (Pernía y Carrera, 2014, p. 35)

Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del valor que una persona demuestra, por sus características personales y/o por sus prestaciones, a la organización de la que forma parte, expresada periódicamente conforme a un preciso procedimiento conducido por una o más personas concedoras tanto de la persona como del puesto de trabajo. Si bien la evaluación del desempeño tiene diversos usos, uno de los más habituales es el relacionar el desempeño con la retribución; más concretamente, con la parte variable de la misma. Mientras que la valoración de puesto da lugar a la arte fija, la contribución individual se vincula a la variable. Con ello se logra que la retribución, en su conjunto, sea el resultado de la contribución, y se tienda al principio de la equidad. La evaluación del desempeño es un procedimiento sistemático idéntico para todos los miembros de la organización, todos son evaluados por sus resultados (objetivos de orientación cuantitativa y/o por sus actitudes, (objetivos cualitativos o competencias); con ello se logra que todos los afectados conozcan los criterios de evaluación y que se establezca una uniformidad de actuación que ayude a interiorizar el sentido de equidad del proceso. (Triginè y Gan 2012, p. 194)

Ventajas de la evaluación del desempeño laboral

El éxito de una organización depende en gran medida del funcionamiento de sus recursos humanos. El principal objetivo de la evaluación de personal es conseguir que las personas desempeñen su labor lo máximo posible, es decir, tratar que los colaboradores aportan lo mejor de sí mismo.

Dirección general (2016) menciona: es evidente que la evaluación del desempeño comporta una serie de ventajas, competitivas y productivas en el seno de una organización, para lo cual considera 9 ventajas:

1. Gracias a la información obtenida por la evaluación del desempeño se pueden trazar planes de mejora personal, capacitación, desarrollo, promoción, etc.
2. Debido a la implementación de la evaluación del desempeño, el líder y sus propios colaboradores pueden revisar el comportamiento derivado de la labor de cada individuo.
3. La evaluación del desempeño permite desarrollar planes y estrategias de mejora que palien las deficiencias y debilidades colectivas.
4. También permite elaborar planes de carrera enfocados a los líderes y otros empleados con potencial de desarrollo.
5. Se pueden orientar acciones para la obtención de resultados en aquellas áreas menos desarrolladas.
6. Gracias a esta herramienta es posible aportar mayor transparencia al sistema de promoción y estímulos aplicado en el seno de la organización.
7. Debido a este útil instrumento se puede obtener un grado mayor de motivación en el colaborador, hecho que redundará directamente en su productividad y su mejora del rendimiento.
8. Dado que el clima laboral positivo es hoy en día de vital importancia en toda organización, es importante aplicar la evaluación del desempeño, pues permite promover la equidad, igualdad y transparencia.

9. Es un instrumento primordial para evitar la retroalimentación de errores y los desvíos del plan estratégico para lograr las metas establecidas. Gracias a esta herramienta se puede reorientar cualquier posible error.

Por el contrario, Diario el peruano (2015) se refiere:

Un reciente estudio realizado por Evaluar.com a más de 250 empresas peruanas reveló que el 46% prioriza la medición de indicadores de desempeño en la evaluación de sus recursos humanos. Los resultados fueron recabados por compañías correspondientes a sectores como banca y finanzas, industria, educación, comercio y salud. La gerente regional de Evaluar.com, Gabriela Rodríguez, comentó que la medición de desempeño ayuda a identificar las fortalezas de los trabajadores y aquellos aspectos que se deben mejorar en función de las metas, así como también habilidades o comportamientos esperados para cada posición, con el fin de optimizar su desarrollo profesional.

Teorías del desempeño laboral

Debido a que el desempeño laboral se encuentra relacionado por la motivación que el trabajador pueda recibir del empleador se considera las siguientes teorías:

Alvarado (2017), en su tesis de Magister “el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016”, menciona:

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.

En esta teoría, Maslow 1954 (como se citó en Alvarado, 2017) se basa en que existe un nivel de jerarquía de necesidades que influyen en el comportamiento de toda persona. El autor identificó que existen cinco niveles de necesidades, las cuales se encuentran jerarquizadas de forma piramidal, colocando a las necesidades de los niveles inferiores, las

necesidades de los niveles superiores van predominando. La clasificación de las necesidades se da de la siguiente manera:

Necesidades fisiológicas. - denominadas biológicas o básicas, su principal característica es la prisa de satisfacción, del cual, si una de ellas no puede satisfacerse, se evidencia carencia en el comportamiento de la persona.

Necesidades de seguridad. - es la necesidad de protección de cualquier peligro sea esta real o imaginaria, físico o abstracto.

Necesidades sociales. - surge cuando las necesidades de 1er y 2do nivel se encuentran satisfechas. Incluye necesidades de desarrollo efectivo, de asociación, aceptación (colegas, amistades, afecto y amor), trabajo en equipo.

Necesidades de autoestima. - relacionadas con la manera que el individuo se ve, se siente y se cuestiona. Incluye el reconocimiento social, de status, prestigio, reputación, consideración y confianza en sí mismo.

Necesidades de autorrealización. - son las necesidades que se encuentran en el nivel más superior e incluyen el deseo de superación cada vez más desarrollando todos sus potenciales humanos. Estas necesidades solo pueden satisfacerse mediante recompensas propias, desarrollo y realización del potencial propio, utilización plena de sus talentos.

Aquellas necesidades no satisfechas influirán en el comportamiento del individuo y lo encaminarán o no en el logro de sus objetivos. Las necesidades que se encuentran en el 1er y 2do nivel (fisiológicas y de seguridad) son las denominadas “necesidades primarias” y tienen que ver con su conservación personal. Los niveles más superiores solo surgen

cuando las necesidades más bajas requieren de una motivación relativamente rápida, en tanto que las más elevadas necesitan una motivación mucha más prolongada. Si alguna de las necesidades más bajas no logra ser satisfecha por un largo periodo, esta se hace obligatoria y por lo tanto neutraliza el efecto de las más elevadas.

Teoría de los dos factores de Herzberg.

Esta teoría se centra en el ambiente externo y en el trabajo de la persona. A través de encuestas, los autores identificaron que cuando las personas encuestadas se sentían bien en su trabajo, asumían esto a características o factores intrínsecos de ellos mismos (logos, reconocimientos, responsabilidad, ascensos, etc.), sin embargo, cuando se encontraban insatisfechos asumían esto a factores externos (condiciones laborales, política de organización laboral, relaciones personales, etc.). Así, se concluyó, que los factores que pueden motivar a un individuo no son los mismos que los desmotiven. La motivación de las personas depende de dos factores:

- a). factores higiénicos. - son las condiciones que rodean a la persona en su entorno laboral.
- b). factores motivacionales. - tienen que ver con las tareas y los deberes relacionados con el cargo.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.
- Determinar la relación entre el liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo de influencia con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.
- Determinar la relación entre el liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo estratégico con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.
- Determinar la relación entre el liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo de resultados con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El liderazgo gerencial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- El liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.
- El liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo de influencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.
- El liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo estratégico se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.
- El liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo de resultados se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

Tabla 1:

Matriz de operacionalización de la variable independiente: Liderazgo gerencial.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Liderazgo gerencial	El líder es el proceso de influir en las personas para encauzar sus esfuerzos hacia la consecución de metas específicas. Por eso es que el líder gerencial es un incuestionable forjador de cultura organizacional. Aubert (2011)	Liderazgo personal.	Confianza.
			Actitud.
			Perseverancia.
		Liderazgo de influencia.	Congruencia personal.
			Motivación.
			Reconocimiento.
			Comunicación
		Liderazgo estratégico.	Habilidad estratégica
			Toma decisiones
			Administración del tiempo.
		Liderazgo de resultados.	Fidelizar al trabajador
			Optimización de recursos.
			Proyección en las metas.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2:

Matriz de operacionalización de la variable dependiente: Desempeño laboral.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES.
Desempeño laboral	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Chávez (2015)	Satisfacción laboral	Seguridad en el trabajo.
			Incentivos económicos.
			Estructura organizativa.
		Trabajo en equipo	Calidad.
			Interacción.
			Cohesión.
			Comunicación.
		Aumento del potencial humano	Capacitaciones.
			Oportunidades

Fuente: Elaboración propia.

2.1. Tipo de investigación

La investigación que se desarrolla es de tipo básica, la cual cuenta con un enfoque cualitativo. Con un diseño es no experimental, transversal – correlacional porque los instrumentos se aplican en un momento determinado, y la cual mide la relación existente entre las dos variables, además a ello se adiciona que es descriptiva, debido a que analiza y describe la información de las variables.

De acuerdo a Hernández, Fernández y Bautista (2014), es no experimental porque los estudios que se realizan no se manipulan deliberadamente las variables, se observa los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” (p.152). Hernández et al. (2014), es transversal porque son “investigaciones que recopilan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.154). Hernández et al. (2014), “Es correlacional porque solo se verifico si existe o no algún grado de relación entre las variables asociadas, es decir, no se estableció ningún nexo de casualidad entre estas” (p.93).

2.2. Población y muestra

La población de la presente investigación está conformada por los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales del área de mantenimiento de procesos, que son un total de 52 trabajadores.

De acuerdo a la investigación se tomara en cuenta una muestra no probabilístico, debido a que la muestra será la misma de la población la que es de 52 trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018, siendo de estos, 1 jefe de operación, 5 supervisores de campo, 3 supervisores de seguridad y salud ocupacional, 2 asistentes de supervisión de campo, 4 operarios operativos de campo, 37 técnicos operativo de campo.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos y análisis de datos.

- La técnica utilizada fue la encuesta, a través de los cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, aplicada a las unidades de estudio. Estos instrumentos permitieron medir las variables, el cuestionario está conformado por un total de 53 ítems (27 ítems para la variable liderazgo gerencial y 26 ítems para la variable desempeño laboral), estructurado a base de preguntas con opciones de respuestas cerradas, en la escala de Likert del 1 al 5, con el fin de recabar información de las dos variables de investigación.

Escala de Likert:

- 1 indica nunca
- 2 indica casi nunca
- 3 indica a veces
- 4 indica casi siempre
- 5 indica siempre.

Para el cuestionario existe la ficha de validación de instrumento (expertos) y el índice de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

- Para contrastar la hipótesis planteada, se utilizó el método de investigación hipotético deductivo, puesto que las variables han sido estudiadas desde lo general hacia lo específico, a través de sus dimensiones.

2.4. Procedimientos

- o Para la recolección de datos se realizó lo siguiente:

Una vez realizado el instrumento, se procedió a aplicarlo a la muestra consistente de 52 trabajadores de la empresa Soluciones Técnicas Industriales.

Se analizaron y procesaron los resultados mediante el programa estadístico IBM SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 24, para los 53 ítems tanto de la variable liderazgo gerencial como la variable desempeño laboral, obteniéndose un Alfa de Cronbach que

indica una confiabilidad significativa del 0.937 lo que denota un nivel muy alto de precisión del instrumento.

Tabla N^o 3

Confiabilidad del instrumento con Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	53

Fuente: cuestionario de liderazgo gerencial y desempeño laboral aplicados a los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales, Cajamarca 2018.

- Para el análisis de datos se consideró lo siguiente:
 - Análisis descriptivo:
A través del programa estadístico IBM SPSS (statistical Product and Service Solutions) versión 24, se presentó, organizo y resumió la información recolectada en tablas cruzadas donde se interpretó el comportamiento de las variables.
 - Análisis inferencial:
A través del programa estadístico IBM SPSS (statistical Product and Service Solutions) versión 24, se sometido la información recolectada a pruebas estadísticas del coeficiente de correlación de RHO Spearman, que permitieron dar valides o nulidad a las hipótesis planteadas.

CAPITULO III: RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

Tabla 4.

Correlación Spearman de la variable Liderazgo gerencial con el desempeño laboral.

			Liderazgo Gerencial	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Gerencial	Coefficiente de correlación	1,000	,382**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	52	52
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,382**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	52	52

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

Fuente: cuestionario de liderazgo gerencial y desempeño laboral aplicados a los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales, Cajamarca 2018.

Como el coeficiente de Rho de Spearman es 0,382 y de acuerdo a los rangos de estimación de la correlación de Spearman, podemos indicar que existe un grado de correlación positiva moderada. Además, obteniendo como nivel de significancia 0,005 siendo menor al nivel de significancia 0,05 esto indica que si existe relación entre las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral.

Por lo tanto, aceptamos la hipótesis existiendo suficiente evidencia para afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo gerencial con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

Objetivo específico 1: Determinar la relación del liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

Tabla 5.

Correlación Spearman de la variable Liderazgo gerencial en su dimensión liderazgo personal con el desempeño laboral.

Correlaciones

			LiderazgoPer sonal	DesempeñoL aboral
Rho de Spearman	LiderazgoPersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,336*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	52	52
	DesempeñoLaboral	Coefficiente de correlación	,336*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	52	52

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

Fuente: cuestionario de liderazgo gerencial y desempeño laboral aplicados a los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales, Cajamarca 2018.

Como el coeficiente de Rho de Spearman es 0,336 y de acuerdo a los rangos de estimación de la correlación de Spearman, podemos indicar que existe un grado de correlación positiva moderada. Además, obteniendo como nivel de significancia 0,015 siendo menor al nivel de significancia 0,05 esto indica que si existe relación entre el liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo personal con el desempeño laboral.

Por lo tanto, aceptamos la hipótesis existiendo suficiente evidencia para afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo personal con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

Objetivo específico 2: Determinar la relación del liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo de influencia con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

Tabla 6.

Correlación Spearman de la variable Liderazgo gerencial en su dimensión liderazgo de influencia con el desempeño laboral.

			Liderazgo de influencia	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo de influencia	Coefficiente de correlación	1,000	,379**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	52	52
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,379**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	52	52

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

Fuente: cuestionario de liderazgo gerencial y desempeño laboral aplicados a los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales, Cajamarca 2018.

Como el coeficiente de Rho de Spearman es 0,379 y de acuerdo a los rangos de estimación de la correlación de Spearman, podemos indicar que existe un grado de correlación positiva moderada. Además, obteniendo como nivel de significancia 0,006 siendo menor al nivel de significancia 0,05 esto indica que si existe relación entre el liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo de influencia con el desempeño laboral.

Por lo tanto, aceptamos la hipótesis existiendo suficiente evidencia para afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo de influencia con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

Objetivo específico 3: Determinar la relación del liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo estratégico con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

Tabla 7.

Correlación Spearman de la variable Liderazgo gerencial en su dimensión liderazgo estratégico con el desempeño laboral.

			LiderazgoEstrategico	DesempeñoL aboral
Rho de Spearman	LiderazgoEstrategico	Coefficiente de correlación	1,000	,281*
		Sig. (bilateral)	.	,043
		N	52	52
	DesempeñoLaboral	Coefficiente de correlación	,281*	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	.
		N	52	52

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

Fuente: cuestionario de liderazgo gerencial y desempeño laboral aplicados a los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales, Cajamarca 2018.

Como el coeficiente de Rho de Spearman es 0.281 y de acuerdo a los rangos de estimación de la correlación de Spearman, podemos indicar que existe un grado de correlación positiva moderada. Además, obteniendo como nivel de significancia 0.043 siendo menor al nivel de significancia 0,05 esto indica que si existe relación entre el liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo estratégico con el desempeño laboral.

Por lo tanto, aceptamos la hipótesis existiendo suficiente evidencia para afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo estratégico con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

Objetivo específico 4: Determinar la relación del liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo de resultados con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

Tabla 8.

Correlación Spearman de la variable Liderazgo gerencial en su dimensión liderazgo de resultado con el desempeño laboral.

Correlaciones

			Liderazgo de Resultados	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo de Resultados	Coefficiente de correlación	1,000	,291*
		Sig. (bilateral)		,036
		N	52	52
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,291*	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	
		N	52	52

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

Fuente: cuestionario de liderazgo gerencial y desempeño laboral aplicados a los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales, Cajamarca 2018.

Como el coeficiente de Rho de Spearman es 0,291 y de acuerdo a los rangos de estimación de la correlación de Spearman, podemos indicar que existe un grado de correlación positiva moderada. Además, obteniendo como nivel de significancia 0,036 siendo menor al nivel de significancia 0,05 esto indica que si existe relación entre el liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo de resultados con el desempeño laboral.

Por lo tanto, aceptamos la hipótesis existiendo suficiente evidencia para afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo de resultados con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Una vez analizada la información de los trabajadores a través de los cuestionarios aplicados referentes a cada variable, se procedió a analizarlos en la base de datos para el análisis respectivo.

Los resultados estadísticos obtenidos para la hipótesis general halló una relación significativa entre las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral a nivel de significancia 0,005 donde ($p < 0,05$) por lo tanto se afirma que el liderazgo gerencial se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018. De igual manera el resultado obtenido para la hipótesis específica 1, se determinó una relación significativa entre la dimensión liderazgo personal y la variable desempeño laboral a un nivel de significancia de 0,015 siendo menor a 0,05 por lo tanto se afirma la dimensión liderazgo personal se relación con la variable desempeño laboral. Para la hipótesis específica 2, se determinó una relación significativa entre la dimensión liderazgo de influencia y la variable desempeño laboral a un nivel de significancia de 0,006 donde ($p < 0,05$) demostrando que existe relación entre la dimensión liderazgo de influencia con la variable desempeño laboral. En cuanto a la hipótesis específica 3, se demostró que existe una relación significativa de 0,043 ($p < 0,05$) entre la dimensión liderazgo estratégico con el desempeño laboral. De la misma manera para la hipótesis 4, se determinó que existe relación de significancia 0,036 ($p < 0,05$) entre la dimensión liderazgo de resultados con la variable desempeño laboral en la empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

A partir de ellos podemos evidencia que los resultados obtenidos concuerdan con los resultados obtenidos por Blas (2016) en su trabajo de investigación “El liderazgo gerencial y su relación

con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia 2016”, donde demuestra la existencia de una relación significativa por debajo del nivel de significancia 0,05 entre las variables liderazgo gerencial y la variable desempeño laboral, de la misma manera demuestra la existencia de una relación significativa entre las dimensiones del liderazgo gerencial con la variable desempeño laboral. Asimismo, concordamos con otro trabajo de investigación realizado por Alvarado (2017) titulado “Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016” el cual tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores, la cual evidencio una alta relación positiva y significativa entre las dos variables liderazgo gerencial y desempeño laboral.

Durante mucho tiempo las empresas consideraban al trabajador como una herramienta para cumplir sus funciones y cumplir con las metas propuestas, creían que el salario bastaba para que el personal cumpla sus funciones, pero hoy en día se demostró que un trabajador motivado, considerado como parte de la empresa es mucho más eficiente en su desempeño laboral, que un trabajador que solo cumple funciones por obligación. Para ello en esta investigación y en las demás investigaciones se da a conocer la importancia de contar con líderes gerenciales, que inspiren entusiasmo, confianza, que sean guías, que motiven al trabajador, que faciliten la interrelación del empleado con el entorno y sus compañeros, un líder que escuche a sus trabajadores, una organización con un liderazgo adecuado, obtendrá beneficios favorables tanto en el desempeño laboral de cada personal como en lo económico. Un trabajador motivado por un líder aporta creatividad y nuevas ideas con el propósito de cumplir las metas y nuevas metas. En beneficio de la empresa.

4.2. Conclusiones

De los análisis realizados de acuerdo a los objetivos planteados y a la hipótesis planteada podemos llegar a las siguientes conclusiones:

1. Para el objetivo general la cual consiste en determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Soluciones Técnicas Industriales, se halló una correlación positiva moderada entre las dos variables con un nivel de significancia (bilateral) de 0,005 siendo menor a 0,05 esto indican la aceptando la hipótesis planteada donde existe una relación significativa entre la variable liderazgo gerencial con el desempeño laboral de los trabajadores.
2. En cuanto al primer objetivo específico la cual consiste en determinar la relación entre liderazgo gerencial en su dimensión liderazgo personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Soluciones Técnicas Industriales, se halló una correlación positiva moderada entre las dos variables con un nivel de significancia (bilateral) 0,015 siendo menor a 0,05 lo cual hace que se acepte la hipótesis planteada donde existe una relación significativa entre la variable liderazgo gerencial en su dimensión liderazgo personal con el desempeño laboral de los trabajadores.
3. En cuanto al segundo objetivo específico se demostró un grado de correlación positiva moderada entre la variable liderazgo gerencial en su dimensión liderazgo de influencia con el desempeño laboral de los trabajadores, con un nivel de significancia 0,006 siendo menor a 0,05 lo cual hace que se acepte la hipótesis planteada donde existe una relación significativa entre las dos variables.
4. Para el tercer objetivo específico podemos indicar que existe un grado de correlación positiva moderada entre la dimensión liderazgo estratégico y la variable desempeño laboral con un

nivel de significancia (bilateral) 0,043 siendo menor a 0,05 lo cual hace que se acepte la hipótesis planteada donde existe relación significativa entre la dimensión liderazgo estratégico con la variable desempeño laboral en la empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.

5. Para el cuarto objetivo específico se demostró que existe un grado de correlación positiva moderada entre la dimensión liderazgo de resultados y la variable desempeño laboral con un nivel de significancia 0,036 siendo menor a 0,05 la cual indica que aceptamos la hipótesis donde existe relación significativa entre la dimensión liderazgo de resultados con la variable desempeño laboral en la empresa Soluciones Técnicas Industriales.
6. Se demuestra que de las 4 dimensiones pertenecientes a la variable liderazgo gerencial tienen relación con la variable desempeño laboral. Presentando todas las dimensiones un grado de correlación positiva moderada.

REFERENCIAS

Alvarado, J. (2017). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016* (Tesis de magister).

Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Aubert, G. (02 de junio del 2011). El liderazgo gerencial [Mensaje en un blog].

Recuperado de: www.tisoc.com/el-rincon-del-coach/el-liderazgo-gerencial.php

Bobadilla, T (2017). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de la agencia del BBVA continental en la ciudad de Cajamarca y su ámbito de alcance, año 2016* (tesis de bachiller). Universidad Nacional de Cajamarca, Perú.

Casana, A (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral según los trabajadores del diario oficial el peruano 2014* (tesis de magister). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

El peruano. (28 de octubre del 2015). Ventajas de las evaluaciones aplicadas a los trabajadores. *Diario oficial del Bicentenario*. Recuperado de:
<https://elperuano.pe/noticia-ventajas-las-evaluaciones-aplicadas-a-los-trabajadores-34939.aspx>

Trigenè, J. y Gan, F. (2012). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid, España: Díaz de Santos.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill.

- Jiménez, A. (2013). *Liderazgo: Creando valor a través de las personas*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Moy, O. (2015). *El liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Perú. Azucarera Andahuasi-Huara*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco,
- Mondragón, A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*. 8(1), 98-104.
- Posadas, C. (2016). *El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de castilla – Piura 2015* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Pajares, C. (2015). *Dimensiones del liderazgo gerencial y su influencia en la satisfacción del cliente interno en una empresa constructora* (tesis de magister). Universidad Privada del norte, Cajamarca, Perú.
- Pernia, K. y Carrera, M (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: observar como se vincula las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. (1ªEd). México: EAE.
- Pedraza, E. Amaya, G. y Conde, M. (2015). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Ciencias sociales*, XVI (3), 493-505.

Ramírez, M. (1 de marzo del 2012). Estilos de liderazgo sus enfoque gerenciales. Una aproximación teórica - metodología para el análisis de la dirección organizacional.

Ciencias sociales (Ve). XVIII (1), p. 8.

Ramírez, A. (Productor). (2016). *Prueba de hipótesis con RHO de Spearman para la variable cualitativa ordinal* [YouTube]. De

<https://www.youtube.com/watch?v=iCT397Mojmc>

Ramírez, A. (Productor). (2016). *Prueba de hipótesis con RHO de Spearman* [YouTube].

De <https://www.youtube.com/watch?v=y9TaRQfs49w>

Ramírez, A. (Productor). (2016). *Confiabilidad de instrumento con Alfa de Cronbach*

[YouTube]. De https://www.youtube.com/watch?v=mdyfXhU3G_c

Vega, E. (25 diciembre del 2013). Teoría de motivación-los dos factores de Herzberg

[Mensaje en un blog]. Recuperado de: seuntriunfador.com/teoria-motivacion-dos-factores-herzberg/

Ruiz, M. (22 febrero 2013). Resumen 7 hábitos de la gente altamente efectiva [Mensaje

de un blog]. Recuperado de: marelysruiiz.blogspot.com/2013/02/v-behaviorurldefaultvmlo.html

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

ANEXOS

ANEXO N° 1: Encuesta para medir la eficiencia del liderazgo gerencial de los supervisores o jefes inmediatos

ENCUESTA PARA LA VARIABLE LIDERAZGO GERENCIAL

Objetivo: Conocer la opinión que manifiesta el personal del área de mantenimiento de procesos hacia su líder o jefe inmediato que laboran en la empresa Soluciones Técnicas Industriales SRL. Cajamarca – 2018.

Instrucción: Marque Usted con una (x), el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla que se muestra a continuación, presenta el significado de la escala mencionada.

Nota: Lee las instrucciones de respuestas entregadas.

Escriba Usted. El número que más lo identifique.

Escriba Usted. Solo una alternativa por ítems.

Alternativas de respuestas.

Siempre	5
La mayoría de veces	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

I. Datos del encuestado

Sexo:

Tiempo de servicio:

Edad:

Grado de instrucción:

Nº	Preguntas formuladas para la variable	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Tu supervisor, es una persona que inspira confianza?					
2	¿Tu supervisor, ante el equipo de trabajo admite sus errores?					
3	¿Tu supervisor, se interesa por los problemas de sus trabajadores?					
4	¿Tu supervisor, predica con el ejemplo y sabe escuchar?					
5	¿La actitud de tu supervisor te impulsa a trabajar más?					
6	¿Tu supervisor, persiste a las dificultades, las oposiciones y las contrariedades?					
7	¿Deja un trabajo sin terminar, especialmente cuando surgen dificultades?					
8	¿Tu supervisor, lo que dice se evidencia con lo que hace?					
9	¿Tu supervisor, lo que promete lo cumple?					
10	¿Tu supervisor, te permite desarrollar tus labores sin miedo y temores?					
11	¿Tu supervisor, te motiva para desarrollar eficiente mente tus labores?					
12	¿Tu supervisor, sabe reconocer los logros de sus trabajadores?					
13	¿Da las gracias, reconoce las ideas, esfuerzos y resultados de sus trabajadores?					
14	¿La comunicación que mantienes con tu supervisor es positiva?					
15	¿Tu supervisor, proporciona información coherente a su equipo de trabajo?					
16	¿Escucha atentamente las criticas constructivas de su equipo de trabajo?					
17	¿Tu supervisor, tiene pensamiento estratégico con visión plasmada al futuro?					
18	¿Examina todas las posibilidades para predecir las consecuencias futuras?					
19	¿constantemente decide lo que debe hacerse, quien ha de hacerlo, cuándo y cómo?					
20	¿Tu supervisor, evita tomar solo decisiones, involucra a su equipo de trabajo?					
21	¿Tu supervisor, planifica eficientemente sus actividades antes de ejecutarlos?					
22	¿Tu supervisor, cumple las tareas planificadas con tiempo?					
23	¿Te motiva hacia el logro del éxito individual y grupal?					
24	¿Te sientes satisfecho de trabajar con tu supervisor?					
25	¿Tu supervisor, evalúa tus procesos periódicamente?					
26	¿Busca la forma de obtener el mayor rendimiento con una cantidad mínima de recursos?					
27	¿Tu supervisor, se establece objetivos y metas en forma periódica?					

ANEXOS N° 2: Encuesta para medir el desempeño laboral de los trabajadores.

ENCUESTA PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Conocer la opinión que manifiesta el personal del área de mantenimiento de procesos hacia su pensar o sentir de la empresa Soluciones Técnicas Industriales SRL. Cajamarca – 2018.

Instrucción: Marque Usted con una (x), el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

La tabla que se muestra a continuación, presenta el significado de la escala mencionada.

Nota: Lee las instrucciones de respuestas entregadas.

Escriba Usted. El número que más lo identifique.

Escriba Usted. Solo una alternativa por ítems.

Alternativas de respuestas.

Siempre	5
La mayoría de veces	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

I. Datos del encuestado

Sexo:

Tiempo de servicio:

Edad:

Grado de instrucción:

N°	Preguntas formuladas para la variable	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	¿La empresa, realiza programas de capacitación y entrenamiento en materia de SSO?					
2	¿Sientes que la organización forja una cultura preventiva en SSO?					
3	¿La empresa, realiza un seguimiento adecuado al cumplimiento de las normas de SSO?					
4	¿La empresa, te brinda los recursos necesarios para una buena gestión en SSO?					
5	¿La empresa te brinda un seguro complementario de trabajo de riesgo SCTR?					
6	¿Te sientes satisfecho con las prestaciones salariales que recibes?					
7	¿Recibes incentivos económicos adicionales por realizar bien tu trabajo?					
8	¿La empresa, te brinda prestaciones sociales como (CTS., utilidades, AF, etc.)					
9	¿Te consideran dentro del organigrama de la organización?					
10	¿Consideras que tu institución reconoce tus acciones positivas?					
11	¿Te sientes satisfecho ser parte de la empresa en la que perteneces?					
12	¿El trabajo en tu área se encuentra bien distribuido y organizado?					
13	¿El trabajo en equipo que realizan influye en la calidad del servicio que brindan la empresa?					
14	¿Te consideras parte de tu equipo de trabajo?					
15	¿Presentas alternativa de solución y difundes nuevas ideas en tu equipo de trabajo?					
16	¿Cuándo se te presenta alguna dificultad laboral, lo solucionas con tu equipo de trabajo?					
17	¿Tu institución, fomenta el trabajo en equipo?					
18	¿Tu Institución te hace sentir parte de los logros alcanzados por la misma?					
19	¿La comunicación en tu equipo de trabajo es eficaz?					
20	¿Tu institución aplica frecuentemente algún método de capacitación continua a sus trabajadores?					
21	¿Todos los trabajadores, sin importar su puesto de trabajo, reciben cursos de capacitación?					
22	¿Recursos humanos cumple satisfactoriamente su función?					
23	¿Tu institución, demuestra tener interés en ti para tu desarrollo personal?					
24	¿Tu institución ayuda a sus trabajadores a seguir con una línea de carrera?					
25	¿Tu institución cuenta con programas de iniciativa para que el trabajador siga especializándose en su formación profesional?					
26	¿Tu institución, te brinda oportunidades para tu desarrollo personal?					

Anexo 3: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo personal con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo de influencia con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo estratégico con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo de resultados con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El liderazgo gerencial se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.</p> <p>El liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo de influencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.</p> <p>El liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo estratégico se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.</p> <p>El liderazgo gerencial en la dimensión liderazgo de resultados se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa Soluciones Técnicas Industriales de la ciudad de Cajamarca del año 2018.</p>	Variable 1: Liderazgo gerencial				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Liderazgo personal	Confianza	1,2,3	Escala: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) Algunas veces; (4) La mayoría de veces; (5) Siempre.	En desacuerdo. Ni acuerdo ni desacuerdo. De acuerdo. Totalmente de acuerdo.
				Actitud	4,5,		
				Perseverancia	6,7		
			Liderazgo de influencia	Congruencia personal	8,9		
				Motivación	10,11		
				Reconocimiento	12,13		
			Liderazgo estratégico	Comunicación	14,15,16		
				Habilidad estratégica	17,18		
				Toma decisiones	19,20		
			Liderazgo de resultados	Administración del tiempo.	21,22		
				Fidelizar al trabajador	23,24		
				Optimización de recursos.	25,26		
				Proyección en las metas.	27.		
Variable 2: Desempeño laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos			
Satisfacción laboral	Seguridad en el trabajo	1,2,3,4,5	Escala: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) Algunas veces; (4) La mayoría de veces; (5) Siempre.	En desacuerdo. Ni acuerdo ni desacuerdo. De acuerdo. Totalmente de acuerdo.			
	Incentivos económico	6,7,8					
Trabajo en equipo	Estructura organizativa	9,10,11					
	Calidad.	12,13					
	Interacción.	14,15,16					
Aumento del potencial humano	Cohesión.	17,18					
	Comunicación.	19					
	Capacitaciones	20,21,22					
	Oportunidades	23,24,25,26					
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar		
<p>Tipo: Básico Alcance</p> <p>Diseño: No experimental Transversal /Descriptivo Correlativo</p> <p>Método: Hipotético - Deductivo</p>	<p>Población: 52 entre ellos: supervisores, personal operativo campo, de la Empresa Soluciones Técnicas Industriales SRL Cajamarca.</p> <p>Tipo de muestreo: No Probabilístico La muestra será la misma de la población.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo gerencial Técnica: Encuesta^o Instrumento: Cuestionario Monitoreo: 20 minutos Ámbito de Aplicación Soluciones Técnicas Industriales Forma de Administración: individual</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Monitoreo: 20 minutos Ámbito de Aplicación: Soluciones Técnicas Industriales Forma de Administración individual</p>			<p>DESCRIPTIVA: Excel Variable 1: Liderazgo gerencial Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>INFERENCIAL: paquete estadístico IBM - SPSS 24 Correlación de las variables 1 y 2 Rho de Spearman</p>		

Anexo 4: Rangos de correlación para el coeficiente de Spearman

El coeficiente de correlación oscila entre -1 y +1, el valor 0 indica que no existe asociación lineal.

Rangos de estimación de la correlación Rho de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	correlación negativa media
-0.01 a -0.10	correlación negativa débil
0.00	No existe ninguna correlación
+0.01 a +0.10	correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	correlación positiva media
+0.51 a +0.75	correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón, A. (2014)

Rango del coeficiente de correlación significativa

Determina si la correlación entre las variables es significativa, comparando el valor p con su nivel de significancia, por lo general un nivel de significancia de 0,05 funciona adecuadamente.

Valor $p \leq 0,05$ la correlación es significativa

Valor $p \geq 0,05$ la relación no es significativa

Fuente: Mondragón, A. (2014)

Coefficientes de evaluación del Alfa de Cronbach.

Coefficiente alfa	>0.9	Es excelente
Coefficiente alfa	>0.8	Es bueno
Coefficiente alfa	>0.7	Es aceptable
Coefficiente alfa	>0.6	Es cuestionable
Coefficiente alfa	>0.5	Es pobre
Coefficiente alfa	<0.5	Es inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003).

Anexo 5:

UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: *María Elena Vera Correa.*

1.2. Especialidad: *Eng. Sistemas*

1.3. Cargo actual: *Docente*

1.4. Grado académico: *Maestría*

1.5. Institución: *UPN*

1.6. Tipo de instrumento: *Encuesta - Entrevistas*

1.7. Lugar y fecha: *Caj. 22 / 10 / 2018*

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	/					
2	Formulado con lenguaje apropiado	/					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	/					
4	Facilita la prueba de hipótesis	/					
5	Suficiencia para medir la variable	/					
6	Facilita la interpretación del instrumento	/					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	/					
8	Expresado en hechos perceptibles	/					
9	Tiene secuencia lógica	/					
10	Basado en aspectos teóricos	/					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 100\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

María Elena Vera Correa

Firma y sello del Experto

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Cristhian Paul Caspecki O.T.
- 1.2. Especialidad: Administración
- 1.3. Cargo actual: Subgerente a tiempo parcial
- 1.4. Grado académico: Magister
- 1.5. Institución: UPN
- 1.6. Tipo de instrumento: Questionario
- 1.7. Lugar y fecha: 26/10/2018

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 100\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....



 Firma y sello del Experto

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. Experto: Macedas Hernández, Miguél A.
 1.2. Especialidad: Estadística
 1.3. Cargo actual: Docente
 1.4. Grado académico: Doctor
 1.5. Institución: UPN
 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
 1.7. Lugar y fecha: 18/10/2018

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	X					
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	X					
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	X					
8	Expresado en hechos perceptibles	X					
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos	X					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 100\%$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

Miguel A. Macedas Hernández
 Firma y sello del Experto