



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“ESTILOS DE LIDERAZGO MODERNO Y NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE MANNUCCI DIESEL CAJAMARCA PARA EL AÑO 2017”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Pahulo César Chávez Romero
Patty Verónica Cruzado Castañeda

Asesor:

Dr. Alex Miguel Hernández Torres
Cajamarca – Perú

2018

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

APROBACION DE LA TESIS.....	Pág. II
DEDICATORIA	Pág.III
AGRADECIMIENTO.....	Pág.IV
INDICE DE CONTENIDOS	Pág.V
INDICE DE TABLAS.....	Pág.VI
INDICE DE FIGURAS.....	Pág.VIII
RESUMEN	Pág.IX
ABTRACTO.....	Pág.X
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	14
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	35
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	44
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN.....	63
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla n.º1.: Operacionalización de la variable Estilos de Liderazgo Moderno.....	35
Tabla n.º 2: Operacionalización de la variable Nivel de Desempeño Laboral.....	37
Tabla n.º 3: Coeficiente de Correlación Pearson.	39
Tabla n.º 4. Influencia Idealizada.	40
Tabla n.º 5. Motivación Inspiracional.	40
Tabla n.º6. Estimulación Intelectual.	41
Tabla n.º7. Consideración Individualizada.	41
Tabla n.º8. Recompensa Contingente.....	41
Tabla n.º9. Dirección por excepción Activa.....	41
Tabla n.º10. Gerencia por excepción Pasiva.	41
Tabla n.º11. Dejar Hacer.	42
Tabla n.º12. Adaptabilidad.....	42
Tabla n.º13. Comunicación.....	42
Tabla n.º14. Iniciativa.	42
Tabla n.º15. Conocimientos.	42
Tabla n.º16. Trabajo en Equipo.....	43
Tabla n.º17. Desarrollo de Talentos.	43
Tabla n.º18. Correlación de Pearson entre las variables Estilos de Liderazgo Moderno y Nivel de Desempeño Laboral.....	44
Tabla n.º19. Nivel de Frecuencia de Influencia Idealizada.	45
Tabla n.º20. Nivel de Frecuencia de Motivación Inspiracional.	46
Tabla n.º21. Nivel de frecuencia de Estimulación Intelectual.....	47
Tabla n.º22. Nivel de Frecuencia de Consideración Individualizada.	48
Tabla n.º23. Nivel de Frecuencia de Recompensa Contingente.....	49
Tabla n.º24. Nivel de Frecuencia de Dirección por excepción Activa.	50
Tabla n.º 25. Nivel de Frecuencia de Gerencia por excepción Pasiva.....	51
Tabla n.º26. Nivel de Frecuencia de Dejar Hacer.	52
Tabla n.º27. Identificación de Estilos de Liderazgo Moderno – Estilo Transformacional.	53
Tabla n.º28. Nivel de Frecuencia de Adaptabilidad.	54

Tabla n.°29. Nivel de Frecuencia de Comunicación.	55
Tabla n.°30. Nivel de Frecuencia de Iniciativa.....	56
Tabla n.°31. Nivel de Frecuencia de Conocimientos.	57
Tabla n.°32. Nivel de Frecuencia de Trabajo en equipo.	58
Tabla n.°33. Nivel de Frecuencia de Desarrollo de Talentos.	59
Tabla n.°34. Nivel de Desempeño.	60
Tabla n.°35. Correlación de Pearson entre el Estilo de Liderazgo Transformacional y Nivel de Desempeño Laboral.....	61
Tabla n.°36. Correlación de Pearson entre el Estilo de Liderazgo Transaccional y Nivel de Desempeño Laboral.....	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura n.º1. Modelo de Liderazgo Moderno.....	23
Figura n.º2. Esquema de Diseño.	38
Figura n.º3. Influencia idealizada.....	45
Figura n.º4. Motivación Inspiracional.....	46
Figura n.º5. Estimulación Intelectual	47
Figura n.º6.: Consideración Individualizada.....	48
Figura n.º7.: Recompensa Contingente	49
Figura n.º8. Dirección por Excepción Activa.....	50
Figura n.º9. Gerencia por Excepción Pasiva.	51
Figura n.º10. Dejar Hacer.....	52
Figura n.º14. Adaptabilidad	54
Figura n.º15. Comunicación	55
Figura n.º16. Iniciativa.	56
Figura n.º17. Conocimientos.....	57
Figura n.º18. Trabajo en Equipo.	58
Figura n.º19. Desarrollo de Talentos.....	59
Figura n.º20. Nivel de Desempeño Laboral.	60

RESUMEN

La presente investigación, pretende determinar si existe relación entre los estilos de liderazgo moderno y nivel desempeño laboral en los colaboradores de Mannucci Diesel Cajamarca, para el año 2017; a través de una investigación de tipo correlacional, y diseño no experimental, considerando también que, este es un estudio transversal, ya que, las variables en estudio se midieron en un momento y espacio determinado.

La población estudiada, estuvo constituida por los 28 colaboradores de la empresa Mannucci Diesel de la Ciudad de Cajamarca para el año 2017. Para la recolección de datos, se aplicó una encuesta dividida en dos partes, las cuales correspondieron a estilos de liderazgo moderno y nivel de desempeño laboral; la primera parte estuvo constituida por un total de 45 preguntas correspondientes a los estilos de liderazgo moderado; la última parte del cuestionario, corresponde al nivel desempeño laboral, con un total de 24 preguntas; para ambas variables se utilizó una escala de Likert, que finalmente se estipuló en tres niveles como son alto, medio y bajo.

Finalmente, a través del coeficiente de Correlación de Pearson se determinó que, entre estilos de liderazgo moderno y nivel de desempeño laboral de los colaboradores de Mannucci Diesel Cajamarca para el año 2017, sí existe una relación positiva muy débil, con un coeficiente de 0.1497. Se identificó también que el estilo de liderazgo que sobresale en la empresa es el estilo Transformacional, además, se logró determinar que el nivel de desempeño laboral es alto.

Palabras Claves: Estilos de Liderazgo moderno, desempeño Laboral, liderazgo transformacional y liderazgo transaccional

ABSTRACT

The present research, aims to determine if there is a relationship between modern leadership styles and the level of labor performance in the collaborators of Mannucci Diesel Cajamarca, during 2017; Through a research of correlational type, of non-experimental design, in addition this is a cross-sectional study, since, the variables under study were measured in a given time and space.

The population was studied with 28 employees from the Mannucci Diesel Company of Cajamarca City in 2017. For the data collection, a census sheet was Applied and it was divided in two parts, which correspond to modern leadership styles and level of performance labor; The first part consists of a total of 45 questions pertaining to leadership, where we analyze eight dimensions in order to determine what leadership style of modern is that exists within the company; The last part of the questionnaire corresponds to job performance, with a total of 24 questions, which analyzes six dimensions, which allow us to determine the level of work performance that exists in Mannucci Diesel of the City of Cajamarca; For both variables a Likert scale was used, that finally was stipulated in three levels as they are high, medium and low

Finally, through the Pearson Correlation test, it was determined that there is a relationship between modern leadership styles and level to work performance of Mannucci Diesel Cajamarca employees during 2017. It was also identified that modern leadership style that stands out in the Company is the Transformational style, in addition it was determined that the level of work performance is high.

Key Words: Leadership Styles, Work Performance, Transformational Leadership and Transactional Leadership

NOTA DE ACCESO

No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales

REFERENCIAS

- (12 de Diciembre de 2017). Diario Gestión.
- Alessio, F. (2010). *Liderazgo y Atributos Gerenciales*. Lima: Pearson.
- Alvarado, K., Parodi, G., & Ruiz, M. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Ames, L. (2014). *Estilos de liderazgo en relación a la autopercepción del desempeño laboral en la dirección de control y supervisión de comunicaciones del Ministerio de Transporte y Comunicaciones del Perú Lima*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1998). *Tests Psicológicos*. México: Pearson Education México.
- Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. México: Lulu.
- Azollini, S., & Pérez, P. (2013). *Liderazgo, equipos y grupos de trabajo - su relación con la satisfacción laboral*. Revista de Psicología PUCP, 20 - 31.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cáceres, V., & Peralta, V. (2016). *Relación del Estrés Laboral con el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Clínica Santa Ana Cajamarca 2016*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Cárdenas, M., & Ulloa, C. (2016). *Relación del proceso de integrar personas con el desempeño laboral de los colaboradores de empresas hoteleras de la Ciudad de Cajamarca*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Caro, J., & Tirado, B. (2017). *Relación del liderazgo con cultura organizacional en los establecimientos del sector ferretero Cajamarca 2017*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Casales, J. (2000). *Patrones de liderazgo, estrés y desempeño profesional en instituciones de Saud*. Revista Cubana de Psicología, 131-146.
- Castillo, B., Canto, E., Fernández, V., & Barbosa, A. (2014). *Estrategias de Liderazgo Gerencial para Mejorar el Desempeño*. Linkania- Revista Científica, 176 - 2013.
- Castro, C., & Chávez, L. (2017). *Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los Colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones- San Martín-2017*. 2017: Universidad Peruana Unión.
- Chiang, M., Gómez, N., & Salazar, C. (2014). *Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile*. Cuadernos de Administración, 65 - 75.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Inducción a la teoría general de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Contreras, I. (2017). *Influencia del liderazgo en el mejoramiento del Desempeño Laboral en las mecánicas automotrices de Mayorazgo del distrito de Ate - 2017*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Costa, J., Moles, A., Flusser, V., Dorfles, G., Aranguren, J. L., McLuhan, M., . . . Rohmer, E. (2010). *La Comunicación 10 voces esenciales*. Barcelona: Costa Punto.
- Cuesta, U. (2006). *Psicología social de la comunicación*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Dressler, G. (2001). *Administración del personal*. México: Pearson Educación, México.
- González, S. (2014). *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*. Lima - Peru: Universidad San Martín de Porres.
- Gore, E. (2006). *Aprendizaje y organización: Una lectura de educativa de teorías de la organización*. Argentina: Granica.

- Hernández, J. (2016). *Relación de la Gestión de Talento Humano con el Desempeño Laboral en la empresa Hidrandina S.A. Cajamarca 2016*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- IICA. (2001). *Generación de Relevo - Propuesta para trabajar con empresas rurales en el Ecuador*. Quito, Ecuador: Biblioteca Venezuela.
- Jenkins, N. (1993). *Identidad visual de la empresa*. Bilbao: Deusto S.A. EDICIONES.
- Kramer, S., & Amabile, T. (2012). *El principio del progreso, la importancia de los pequeños logros para la motivación y la creatividad en el trabajo*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Lupano, M., & Castro, A. (2005). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. Buenos Aires: Universidad de Palermo.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo*. México: Cengage Learning.
- Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*. Chile: Edición Electrónica.
- Marin, L. (1997). *La comunicación en la empresa y las organizaciones*. Barcelona: Tesys, S.A.
- Méndez, J., & Raich, P. (2000). *Evaluación del desempeño y Servicio Civil en Administración Pública y los Organismos Electorales*. México: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Newstorm, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Organización Internacional del trabajo. (1998). *Repercusión de las disposiciones sobre adaptabilidad de los mercados de trabajo en las industrias mecánicas, eléctricas y electrónicas*. España: Clínica Internacional del Trabajo.
- Orosco, B., & Chávez, C. (2014). *El clima laboral y su relación con el desempeño laboral en las empresas hoteleras de cuatro estrellas en la provincia de Cajamarca*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson.
- Palomino, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. *Negotium*, 33-51.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Roberts, J. (2006). *La empresa moderna: organización, estrategia y resultados*. Barcelona: Antoni Bosch.
- Roca, J. (2013). *El arte de la Guerra Hoy - Estrategia milenaria para el triunfo de la empresa*. Madrid: Conecta.
- Rodríguez, I. (2007). *Estrategias y técnicas de comunicación*. Barcelona: Editorial UOC.
- Serrano, B., & Portalanza, A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. *Suma de Negocios*, 117 - 125.
- Vásquez, R. (2005). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. Barcelona: Opani.
- Vidal, M. (2017). *Estilos de Liderazgo en una directora desde la percepción de los docentes de una institución educativa pública de la provincia constitucional del Callao*. Lima- Callao: Pontificie Universidad Católica del Perú.
- Vilca, L. (2017). *Compromiso y Clima Laboral utilizando la filosofía Great Place To Work en un concesionario automotriz de la ciudad de Chiclayo 2017*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Werther, W., & Davis, K. (2000). *Administración en Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Willman, S., & Velasco, M. (2010). *Relación en las Percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes de la Universidad ICESI*. Colombia: Universidad ICESI.