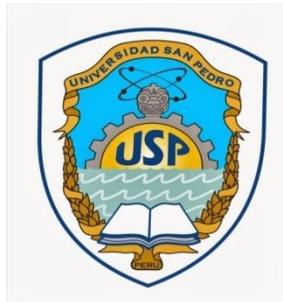


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Liderazgo gerencial y desempeño laboral en Caja Municipal Sullana, Distrito de
Barranca, 2019.**

Tesis para optar por el título de Licenciado en Administración

Autor

Caifes Huerta Julio Cesar

Asesor

Dr. José Cayetano Vergaray Huamán

Chimbote - Perú

2020

Palabras clave

Tema	Liderazgo gerencial, desempeño laboral
Especialidad	Recursos humanos

Keywords

Topic	Management leadership, job performance
Especially	Human Resources

Líneas de investigación

Línea de investigación	Talento humano
Área	Ciencias Sociales
Sub-área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management
Sub línea	Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral

**Liderazgo gerencial y desempeño laboral en Caja Municipal Sullana, Distrito de
Barranca, 2019.**

**Management Leadership And Job Performance at Sullana Municipal Fund,
Barranca District, 2019**

Resumen

La presente investigación Liderazgo gerencial y desempeño laboral en Caja municipal Sullana, Distrito de Barranca, 2019, tiene como propósito dar respuesta a la pregunta ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en caja municipal de Sullana, del distrito de Barranca, 2019?, para lo cual nos planteamos el objetivo general: Determinar el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de colaboradores en Caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.

Nos planteamos la siguiente hipótesis: El liderazgo gerencial se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en Caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.

La investigación es básica, de nivel correlacional, método hipotético deductivo, no experimental, transversal; la población estaba constituido por 23 colaboradores, se aplicó como técnica la encuesta y el análisis documental y como instrumento el cuestionario.

Se concluyo que existe relación positiva débil y directamente proporcional entre la variable liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de caja Sullana del distrito Barranca, Perú -2019, esto significa que cuando el nivel de liderazgo se incrementa a la par con ello se incrementa el desempeño laboral en la entidad objeto de estudio.

Abstract

The present research Management leadership and job performance in Caja municipal Sullana, Barranca District, 2019, has the purpose of answering the question What is the level of relationship between managerial leadership and job performance in Caja Sullana, district de Barranca, 2019 ?, For which we set ourselves the general objective: To determine the level of relationship between managerial leadership and employee performance in Caja Sullana, Barranca district, 2019.

We consider the following hypothesis: Management leadership is significantly related to job performance in Caja Sullana, Barranca district, 2019.

The research is basic, correlational level, hypothetical deductive, non-experimental, cross-sectional method; The population consisted of 23 collaborators, the survey and documentary analysis were applied as a technique, and the questionnaire as an instrument. It was concluded that there is a weak and directly proportional positive relationship between the managerial leadership variable and the job performance of the Caja Sullana employees from the Barranca district, Peru -2019, this means that when the level of leadership increases along with it, it increases work performance in the entity under study.

INDICE

Palabras clave.....	i
Título:.....	ii
Resumen	iii
Abstract.....	iv
1: Introducción	1
1.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
1.1.1. Antecedentes.....	1
1.1.2. Fundamentación científica	3
1.2. Justificación de la investigación	17
1.2.1. Justificación teórica.....	17
1.2.2. Justificación practica	17
1.2.3. Justificación metodológica	17
1.3. Problema de investigación.....	17
1.3.1. Realidad Problemática.....	17
1.3.2. Planteamiento del problema	19
1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.	19
1.4.1. Conceptuación de las variables	19
1.4.2. Operacionalizacion de las variables.	20
1.4.3. Delimitación de la investigación	21

1.5. Hipótesis	21
1.6. Objetivos	21
1.6.1. Objetivo general	21
1.6.2. Objetivos específicos	21
2. Metodología.....	22
2.1. Tipo y diseño de investigación	22
2.1.1. Tipo de investigación.....	22
2.1.2. Nivel de investigación	22
2.2. Método y Diseño de Investigación	22
2.2.1. Método de investigación	22
2.2.2. Diseño de investigación	22
2.3. Población – muestra	23
2.3.1. Población.....	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	23
2.4.1. Técnica de investigación.....	23
2.4.2. Instrumento de investigación	24
2.5. Validación y confiabilidad de los informaciones . ¡Error! Marcador no definido.	
Validación.....	25
Confiabilidad	25
3: Resultados.....	25
3.1. Análisis de datos.	31
3.1.1. Estadísticos descriptivos.	31

3.1.2. Prueba de hipótesis	37
4. Análisis y discusión.....	39
5: Conclusiones y recomendaciones	42
5.2. Recomendaciones	44
6. Agradecimiento	46
7. Referencias bibliográficas.....	47
8: Anexos 1. Matriz de consistencia.....	51

1: Introducción

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1.1. Antecedentes

Alva (2016) concluye que en la caja Arequipa existe relación idónea entre la motivación con diversas acciones que lograra incrementar de forma significativa el desempeño laboral de los colaboradores. Esto significa que el adecuado uso de un eficiente control del desempeño laboral para buscar la eficiencia optima en su centro de labores y se vea reflejado en los resultados de los trabajadores y el logro de objetivos en la empresa. Así mismo, la caja tiene que motivar dando asensos a sus colaboradores que tengan mejores resultados y así el resto de trabajadores tendrán la motivación necesaria para mejorar sus resultados.

Arroyo y Paytan (2013) concluyen que en el banco de Crédito existen relaciones optimas entre todos los colaboradores, esto se ve reflejado en el desarrollo de sus actividades en equipo, y la iniciativa y motivación, la predisposición para la toma de decisiones, entendiéndose de que si existe un adecuado liderazgo esto se verá reflejado en el desarrollo de cada actividad que realicen los colaboradores, es un factor que está presente en el banco, otro de los factores que tiene como política el banco es la capacitación constante al personal para que así desarrollen sus actividades de manera eficiente.

Cocha (2015) concluye que en el Banco Internacional existe insatisfacción en el trabajo con los colaboradores. Para esto se realizará un plan de capacitación para mejorar las relaciones dentro del trabajo para así poder conocer cuáles son sus problemas y sugerencias lo que se traducirá en mejorar el desempeño laboral de los colaboradores. Por otro lado, también se pudo ver que los bajos niveles de desempeño tenían incidencia en las metas y que propone el banco, se espera que un adecuado plan de capacitación pueda mejorar estos aspectos.

León (2013) concluye que en el Bancolombia se logró conocer las características de los indicadores y dimensiones presentes en el estudio realizado y su relación con el clima organizacional. El autor además concluye que las dimensiones que el estilo de liderazgo, así como la comunicación en la organización y el trabajo en equipo mostraron un aporte al desarrollo al crecimiento del personal.

Mamani (2016) concluyo que la motivación la financiera Mi Banco tenía relación con el nivel de desempeño laboral que muestran los colaboradores También la que el nivel de productividad muestra mejoras cuando se daban premios y ascensos de manera imparcial de acuerdo al logro de objetivos por parte de los colaboradores lo que se reflejaba en un reconocimiento al compromiso hacia la institución fue muy importante para mejorar el desempeño mostrado. Finalmente, el sentimiento de pertenencia a la institución ayuda mucho a incrementar la eficiencia.

Molina (2015) concluyo que el tipo de liderazgo elegido va de la mano con el desempeño laboral en la dirección regional Agraria de los colaboradores de esta entidad, esto muestra la relación entre la manera de manejar una organización y obtener los resultados que desean. Además, se tendrá que desarrollar el fortalecimiento de las habilidades del gerente para poder aplicar un liderazgo adecuado y así poder lograr los objetivos que tienen. Además, hacer parte al trabajador en la toma de decisiones reafirma el sentimiento de pertenencia a la organización.

Rosales (2015) concluyo que la adecuada gestión del potencial humano en la financiera San Pedro mediante estrategias llevar a cabo una planeación estratégica dentro de la empresa y orientar las actividades a desarrollar el desempeño del trabajador. También enfocarse en los valores de la empresa y ayudar al desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, para ellos

usar evaluaciones constantes para poder saber en qué aspecto poder capacitar a los trabajadores y así mejorar su rendimiento.

Salirrosas y Rodríguez (2015) concluyeron que el estrés laboral en los colaboradores del banco de Crédito puede reducirse mediante actividades de para así lograr una mejora en la productividad de los colaboradores que ira de la mano con los supervisores quienes serán el apoyo de sus colaboradores en las necesidades y problemas que puedan tener. También tener periódicamente la visita de expertos en motivación que logren un ambiente más abierto entre los colaboradores y tener mejores niveles de confianza hacia sus compañeros y supervisores. Todo esto se podrá ver reflejado en su productividad.

1.1.2. Fundamentación científica

Liderazgo gerencial

Según Chiavenato (2001) explica que el líder se encarga de dar órdenes y consultar con sus colaboradores antes de tomar una decisión y sugiere a sus colaboradores que realicen tareas que el determine; de este modo, utiliza 3 estilos de liderazgo que son: el liderazgo autocrático, democrático y el liberal.

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) clasifican la conducta que tiene el líder en cuatro estilos:

El líder de apoyo da importancia a las carencias en los colaboradores, se preocupa por la comodidad de ellos y forma un clima organizacional amigable para todos los colaboradores.

El líder participativo permite hacer crecer la motivación entre los colaboradores porque permite su involucramiento en el proceso de tomar decisiones.

El líder instrumental se encarga de dar a los colaboradores cuales son los lineamientos del centro de labores y las expectativas que se tienen sobre ellos.

El líder orientado al logro que está encargado en buscar el crecimiento del desempeño del colaborador estableciendo metas que sean un desafío y confiar en que los colaboradores podrán alcanzar esas metas.

Los líderes gerenciales tienen cuatro estilos de liderazgo y pueden escoger entre uno de ellos, eso implica diferentes formas del comportamiento enfocado a las relaciones. Los líderes efectivos saben combinar diversas cantidades de comportamiento enfocado a realizar las tareas. Para ello usan cuatro formas de liderazgo diferentes que son indicativo, vendedor, participativo y delegador. (Hellriegel, Jackson y Slocum Jr., 2009).

Newstrom (2011) afirma que el tipo de liderazgo debe ser elegido por el gerente de acuerdo a cada colaborador. Hay 4 tipos de estilos:

Liderazgo directivo: el líder se encargará de delegar tareas claras para el trabajo, tener un estándar de trabajo y desempeño idóneo y tener programado las entregas.

Liderazgo de apoyo: El líder se enfoca tanto en las necesidades de sus colaboradores, cuales son las necesidades que tienen sin dejar de lado buscar un ambiente de trabajo ideal para sus colaboradores.

Liderazgo orientado hacia el logro: el líder demuestra a sus colaboradores que cree que podrán alcanzar las metas establecidas que se les da dejando así las expectativas que se tienen sobre ellos.

Liderazgo participativo: el líder va a sugerir las opiniones y comentarios de sus colaboradores para poder así tomar decisiones mucho más claras.

A .Liderazgo autoritario

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) mencionan que el líder que usa este tipo de liderazgo da órdenes esperando que sus colaboradores cumplan las

tareas que se les da y los dirige usando sus dotes para otorgar o no recompensar y castigos.

Estos líderes centran la **toma de decisiones** en ellos mismos. Están encargados de organizar la forma de trabajo de sus colaboradores, esperando que ellos hagan lo que se les dice. Este tipo de líderes asumen su **autoridad** y responsabilidad. Este tipo de liderazgo suele ser negativo, porque basa su liderazgo en amenazas y **castigos**. (Newstrom, 2011).

Este tipo de líder es muy duro con sus colaboradores. El comportamiento de las personas bajo este liderazgo mostro una gran tensión, mostro frustración y también agresividad, pero faltó espontaneidad, iniciativa y formación de grupos de amistad. Los colaboradores realizaban sus tareas eficientemente cuando el líder autoritario se encontraba presente cerca de ellos. Cuando su líder no se encontraba, las tareas bajaban su ritmo y los colaboradores dejaban salir emociones negativas reprimidas que afectan el trabajo. (Chiavenato, 2007).

- **Toma de decisiones**

Es una respuesta para lograr un objetivo deseado; es decir, son la respuesta de una organización ante un problema. Toda decisión que se toma es resultado de un proceso en el cual hay varios factores involucrados. (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006)

Según Robbins y Judge, (2009) exponen que es el resultado de dar una resolución a un problema que se presenta. En otras palabras, cuando hay una diferencia entre el estado actual en la organización y el resultado que se espera se debe considerar realizar acciones para cambiar eso.

- **Autoridad**

El poder que conlleva el cargo que tiene una persona, se entiende como el cargo que una empresa le da a un trabajador para poder influir y dar órdenes

en los demás colaboradores este. Este poder otorgado por la empresa se llama autoridad. Las órdenes se deben cumplir porque las imparte una persona de mayor posición y cargo laboral sobre colaboradores que se encuentran debajo de él. (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006).

La autoridad dentro de puestos directivos es un derecho porque se espera que se cumpla por los demás miembros de la empresa. Para que la autoridad sea organizada cada gerencia tiene cierta autoridad dentro de su área y cadena de mando para que así se cumpla las órdenes y objetivos establecidos. (Robbins y Judge, 2009)

- **Castigo**

Está definido como una presentación de consecuencias ante una determinada respuesta o conducta del trabajador. Se trata de una estrategia directiva que se utiliza cada vez más. Entre algunos factores relacionados con el trabajo que pueden considerarse castigos se hallan la crítica de un superior o que un trabajador sea degradado de puesto. (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006).

Las empresas utilizan diversos métodos para aplicar el castigo a sus trabajadores. Por ejemplo, una reducción del desempeño laboral de un trabajador se refleja en una reducción de su salario, en otros casos se suspende por tiempo determinado al trabajador sin recibir remuneración, en otros casos se le cambia de área de trabajo o se le cambie de puesto. El castigo más grave que se puede aplicar es el despido. Los castigos interpersonales también son muy usados en las empresas. Tenemos por ejemplo las llamadas de atención de manera ora por parte del jefe o supervisor, y los castigos no verbales, como un ceño fruncido y lenguaje corporal hostil hacia el trabajador. (Hellriegel y Slocum Jr., 2009).

B. Liderazgo democrático

El líder democrático es dinámico y abierto a los demás. Se establecieron grupos donde había amistad y buenas **relaciones cordiales** entre los trabajadores... Líder y colaboradores desarrollaron entre ellos **comunicaciones** espontáneas y cordiales. El trabajo realizado mostro llevar una dinámica positiva y un avance positivo incluso cuando el líder no se encontraba presente. También mayor grado de responsabilidad y mayor compromiso de los colaboradores, también una adecuada **integración grupal** entre todos. (Chiavenato, 2007).

Se encargará de incentivar la participación de los trabajadores escuchando sus sugerencias y consultando con ellos la toma de decisiones que requiera hacer. Así podrá tener más claro las acciones que tomará más adelante. (Koontz, Weihrich y Cannice, (2012).

Este tipo de líderes hacen que la autoridad ya no sea tan centralizada. Las decisiones ya no son de un solo lado, como suele pasar con los líderes autoritarios, ya que este tipo de líder valora el aporte de sus colaboradores. El líder y sus subordinados se vuelven una sola unidad. Se escucha a los trabajadores a poder expresar las sugerencias que tengan y así poder tomar decisiones más acertadas (Newstrom, 2011).

- **Relaciones cordiales**

El líder debe asumir la responsabilidad de las relaciones dentro de su organización. Ya sea que forme parte como integrante de la organización, sea consultor, proveedor o distribuidor, uno debe esa responsabilidad a todos los compañeros de trabajo: Los colaboradores de cuyo trabajo depende de nosotros y colaboradores que dependen del trabajo de otros. (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006).

Según Jones & George (2006) Es la medida en que a los seguidores les agrada su líder, confían y son leales a él o ella. La situación es más favorable para dirigir cuando las relaciones líder-miembro son buenas.

- **Comunicación**

La comunicación sirve para transmitir a los demás colaboradores los objetivos de la empresa y como llegar a ella. Si la comunicación es eficiente, se convierte en un enlace entre dos personas, de manera que los involucrados puedan compartir entre ellos sus ideas. (Newstrom, 2007).

Según Daft, (2011) La comunicación trata informar a las personas acerca de las necesidades que se requieren y de las consecuencias de esas necesidades, evitando así malos entendidos que pudieran presentarse.

- **Integración grupal**

Este proceso sirve para lograr que las diferentes unidades de trabajadores y grupos que existen tengan unidad. La integración grupal tiene como objetivo alcanzar el equilibrio entre los diferentes componentes de una organización para enfrentar problemas que pudieran presentarse. (Chiavenato, 2009).

Hellriegel y Slocum, Jr. (2009) Sostiene que la integración grupal busca concretar y mantener la relación de trabajo entre los colaboradores de una organización.

C. Liderazgo liberal

Este tipo de líder no hace mucho uso de su poder como líder y le da a sus colaboradores un elevado nivel de **independencia** para realizar sus funciones. El líder liberal depende de sus colaboradores para establecer metas y como llevarlas a cabo. Estos líderes consideran que su función es ser facilitadores de las tareas de sus colaboradores al brindarles la información que requieran y ser

intermediario con el ambiente externo al grupo. (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012).

Según Chiavenato (2009) Este tipo de líder muestra una **participación mínima**, su **supervisión** al grupo es lejana, y da más libertad a los colaboradores para las decisiones grupales o individuales.

Según Robbins y Coulter, (2010) Este estilo de liderazgo muestra un líder que dejaba que sus colaboradores tomaran las decisiones e hicieran sus funciones de la manera que ellos creían más idónea.

- **Independencia**

Es el nivel de libertad que los trabajadores tienen al realizar sus trabajos. Esta autonomía hace que los trabajadores se sientan responsables del lograr los objetivos que se esperan obtener. Normalmente los colaboradores no desean que sus jefes estén mirándolos siempre porque ellos sienten que saben lo que deben hacer y, dentro de lo razonable, quieren tener esa libertad para hacer sus funciones de la manera que ellos consideren adecuada. (Mondy y Noé, 2005).

Es el grado de criterio personal de un trabajador para planificar y hacer las labores que debe realizar. Además, se trata de que un trabajador tenga mayor autonomía e independencia para realizar su trabajo, elegir los equipos que usara y tomar la decisión los métodos y procedimientos para cumplir sus metas. (Chiavenato, 2012).

- **Supervisión**

La supervisión, es decir, estudiar el comportamiento de una persona, estudiar documentos que muestren los indicadores del desempeño, logra que el empleado pueda ver el nivel de su capacidad y podrán saber que sus

supervisores notaran que su esfuerzo es importante y contribuyen a la organización. (Newstrom, 2011).

La forma más efectiva de controlar al personal es la supervisión directa por parte de sus jefes, que observan siempre la conducta de sus trabajadores y permiten apreciar enseñarles cuales son las conductas adecuadas o no y permite intervenir para tomar acciones correctivas de acuerdo a las necesidades. (Jones y George, 2006).

- **Participación**

Las decisiones participativas ya no solo forman parte de una sola persona o un solo grupo sino todos los colaboradores pueden formar parte, se reconocen los aportes de los colaboradores y su participación. Se notifica a los empleados cuales son las condiciones que influyen en su trabajo y se le pide al trabajador a compartir sus ideas y sugerencias. (Newstrom, 2011).

Mediante la participación los trabajadores obtienen un sentido de responsabilidad; además de sentir que pertenecen a la empresa. Es necesario que la participación del trabajador se vuelva parte fundamental de los valores de la organización. (Wherter y Davis, 2008).

1.1.3. Desempeño laboral

Evaluar el desempeño laboral permite analizar el rendimiento de un trabajador, es decir, constituye una forma de ver cuanta es la contribución que dio a la empresa y así permite determinar si el trabajador permanecerá o no laborando. Los usos más comunes que genera la evaluación del desempeño laboral son: desarrolla el desempeño, las políticas para compensar al trabajador, toma de decisiones en el puesto del trabajador, saber si necesita capacitación, etc. (Werther y Davis, 2008).

Según Dessler (2009) Permite medir de manera certera si el empleado está capacitado, establecer estándares, permite evaluación y la retroalimentación, para saber su desempeño y ver contribuye a llegar a los objetivos de la empresa.

La evaluación del desempeño laboral permitirá determinar el rendimiento del trabajador en sus funciones y puesto. Se centra en documentar qué su producción y en que empleado pueden tener mejoraras. Una de las principales atribuciones de la gerencia es evaluar el desempeño de los trabajadores. (Hellriegel, Jackson y Solum, 2009)

La evaluación del desempeño es importante para 1) asignar recursos, 2) motivación y recompensas a los trabajadores, 3) retroalimentación, 4) tener buenas relaciones dentro de los grupos, 5) capacitar a los empleados. Estas evaluaciones son importantes para contar con poder administrar al personal de una organización (Newstrom, 2011).

A. Capacitación

Según Chiavenato (2007) Es un procedimiento empleado de forma ordenada a través del cual los trabajadores obtienen **conocimientos**, fomentan **habilidades** y **competencias** de acuerdo a las metas dentro de la empresa.

Es el desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas que ayuda a los miembros de una organización a realizar mejor sus tareas, los beneficios se muestran durante toda su etapa laboral y ayudan en el desarrollo del trabajador para realizar sus responsabilidades. Muchas veces lo que comienza como una capacitación de personal termina ayudando en su desarrollo e incrementando su potencial como trabajador. (Werther y Davis, 2008).

Según Hellriegel, Jackson, Solum Jr. (2009) Se explica como todas las actividades que apoyan a los trabajadores a mejorar de sus limitaciones e incrementar el desempeño laboral en las funciones que el puesto requiere.

- **Competencias**

Las competencias es la agrupación de habilidades que se aplican de manera integral para hacer de manera eficiente las labores que tengan por hacer los trabajadores y así poder alcanzar sus metas propuestas. (Chiavenato, 2007).

Según Hellriegel, Jackson, Solum Jr. (2009) Es la unión de habilidades, conocimientos, comportamientos y actitudes que suman para aumentar la efectividad del trabajador.

- **Conocimientos**

El conocimiento es considerado un activo importante de una empresa y estas entienden que es importante hacerlo crecer con la misma importancia que destinan a lograr mayor valoración en base a los activos tangibles. Las empresas tendrán mayor ventaja sobre su competencia si tienen mayor conocimiento. (Chiavenato, 2007).

Según Hellriegel, Jackson, Solum Jr. (2009) Consta de manejar de manera adecuada los conocimientos que aplicara para cumplir sus funciones sumado a la experiencia de los trabajadores para así poder analizar los aspectos que mejor aportan a la empresa.

- **Habilidades**

Permiten trabajar mejor con los colaboradores y mejorar la forma de trabajar en equipo. Estas tienen una amplia gama de conductas: darles energía a los trabajadores, feedback, entrenamiento, tener empatía, tener compasión y apoyo para el personal que lo requiera. (Newstrom, 2011).

Según Chiavenato (2009) Significa poder utilizar el conocimiento, para solucionar problemas, resolver problemas, etc. Es decir, la capacidad de transformar el conocimiento en soluciones.

B. Incentivo salarial

El incentivo salarial es considerado para obtener logros en el futuro y que los trabajadores logren llegar a ellas. Se concede a un determinado grupo, pero generalmente se entregan en función a bases individuales. Últimamente muchas empresas han desarrollado nuevos sistemas de incentivo, con el objetivo de unir la compensación al **desempeño, la productividad y la calidad**, Mejorar el nivel de identificación del trabajador, Aumentar el trabajo de equipo. (Werther Davis, 2008).

Son una manera de salario regido por méritos es decir también se conocen como pago por desempeño. Los incentivos salariales tienen una razón: normalmente incrementan la productividad. Los colaboradores sin el adecuado incentivo salarial no liberan todo su potencial como trabajador, el incentivo permite estimular ese potencial. (Newstrom, 2011).

Los incentivos salariales son la remuneración realizada por parte de la empresa a sus empleados. Este incentivo salarial tiene un valor de conveniencia subjetivo, porque cambia de trabajador a trabajador. También se les conoce también como recompensas. (Chiavenato, 2007).

- **Desempeño**

El desempeño es positivo cuando se han establecido objetivos claros, el compromiso con los objetivos, feedback con los trabajadores y nivel de complejidad de las funciones y se tienen en cuenta la dirección, el esfuerzo, y estrategia para realizar las funciones a cargo. (Hellriegel y Slocum, Jr., 2009).

Las organizaciones cuentan tienen maneras y formas de como evaluar el desempeño de sus trabajadores. La evaluación del desempeño sirve para comparar el desempeño actual del trabajador con su anterior desempeño en relación al estándar que espera de este la organización. (Dessler, 2009).

- **Productividad**

Según Werther y Davis (2008) La productividad es el vínculo que existe entre los productos de una empresa (todo lo que producen) y lo que necesitara para poder funcionar: recursos humanos para funcionar, capital económico, materia prima y energía.

Según Koontz, Heinz, y Cannice (2012), manifiesta aunque no exista consenso entre el real significado de productividad, se podría definir como la manera de como poder determinar la relación entre la producción de una empresa y los medios que posee para realizarla.

- **Calidad**

Según Chiavenato (2009) Es la satisfacción producida por lo idóneo de las tareas que se realizan, la cultura dentro de la empresa y el clima organizacional dentro de esta, el trabajo en equipo y el compañerismo entre trabajadores, los incentivos salariales, etc.

Según Newstrom (2011) Es una diferente forma en que las empresas aceptan su compromiso de mejorar condiciones laborales adecuadas para el personal y la organización.

C. Desarrollo personal

El desarrollo personal de los trabajadores es una experiencia grande porque percibe su desarrollo y el crecimiento de sus capacidades. Al aumentar sus capacidades, el trabajador está en posibilidades de desarrollar el potencial de sus habilidades. Algunos trabajadores están insatisfechos con su puesto

laboral y empresa donde laboran debido a que no se les motiva a desarrollar sus habilidades. (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006).

El desarrollo personal es parte importante en el crecimiento de todo trabajador. El desarrollo a nivel profesional se inicia con el compromiso para lograr metas y las responsabilidades que con ellos surge. Cuando esto sucede pueden fijarse metas más concretas: Mejorar el nivel de desempeño, el personal y las personas que toman decisiones tendrán un mayor acercamiento, Incremento de la **lealtad** hacia la organización, **Oportunidades de desarrollo**, Mayor experiencia, etc. (Werther y Davis, 2008).

Según Fuentes y Cordon (2011) El desarrollo personal implica el proceso de formación y desarrollo para lograr un mejor desarrollo en las habilidades, conocimientos, **capacidades**, actitudes, comportamientos, etc., de los colaboradores en la organización.

El desarrollo del personal busca que el trabajador obtenga, los conocimientos y habilidades que necesita para realizar sus funciones, así como facilitar las herramientas necesarias para hacerlo, además del estímulo y motivación al trabajador. (Fuentes y Cordon, 2011).

El desarrollo personal es un enfoque utilizan las empresas tener claro que los trabajadores con las habilidades requeridas y la experiencia que tienen estén a su disposición cuando sea el momento. Es posible fomentar las cualidades de los empleados para que tenga la oportunidad de crecer en distintas estructuras de la empresa. (Mondy, 2010).

- **Lealtad**

Según Robbins y Judge (2009) Es un enfoque pasivo y optimista de que las condiciones en una organización mejoren, inclusive ante críticas externas y con la confianza de que la gerencia hace las cosas correctas.

La ética personal de un trabajador conlleva a ejercer la lealtad sin ningún tipo de compromiso hacia su organización, pero también tiene abierta otras opciones en el mercado de trabajo y lograr obtener mejores oportunidades si se presentan. (Werther y Davis, 2008).

- **Oportunidad de desarrollo**

La empresa debe mostrar al personal que dentro de su organización hay las condiciones para que los trabajadores lleguen a desarrollarse como profesionales dentro de ella. Los trabajadores deben tener presente dentro de ellos que podrán crecer en la organización donde laboran, que exista oportunidad y que se puede crecer en la empresa con su esfuerzo y compromiso. (Chiavenato, 2009).

Las oportunidades de desarrollo se complementan con los objetivos de la empresa. Tenemos el caso que el trabajador forma parte de un proyecto de capacitación o quizás optar postular a una mejora laboral, además de mejorar sus capacidades lo que es un beneficio para la empresa. Obtener mejores conocimientos y habilidades son piedra fundamental para el crecimiento del recurso humano. (Werther-Davis, 2008).

- **Capacidades**

Las capacidades son habilidades y aptitudes para hacer las distintas funciones dentro de un trabajo. Las capacidades que generen un mayor valor para la empresa son llamadas habilidades clave. Los recursos al igual que las habilidades determinan la competitividad dentro de la organización. (Robbins y Coulter, 2010).

La capacidad es la habilidad de un trabajador para hacer una tarea establecida. Se reconoce que las capacidades son elementos valiosos para poder diferenciar entre trabajadores con un nivel de desempeño mayor o menor. (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006).

1.2. Justificación de la investigación

1.2.3. Justificación teórica

Las distintas teorías que sustentaran la presente investigación corresponden a teorías reconocidas de diversos autores, las cuales sirvieron para la identificación de dimensiones e indicadores que trataron la problemática expuesta. Los resultados de la investigación pueden ser usados en futuras investigaciones similares.

1.2.4. Justificación practica

Conforme con los objetivos de estudio, los resultados permitieron a los involucrados en la presente investigación, conocer con mayor detalle la realidad del liderazgo gerencial y el desempeño laboral en caja municipal Sullana, distrito de Barranca, 2019.

1.2.5. Justificación metodológica

Esta investigación se realizó con rigor científico que permitió lograr resultados con validez óptima, que se apoyó en el método hipotético deductivo, con un diseño correlacional, no experimental-transversal simple, que posibilitó dar a conocer con mayor profundidad la realidad del liderazgo gerencial y el desempeño laboral en caja municipal Sullana, distrito de Barranca, 2019.

1.3. Problema de investigación

1.3.3. Realidad problemática

Según el Diario Gestión el sector financiero peruano (incluye principalmente bancos, cajas, edpymes y financieras) ha sido uno de los sectores influyentes y que más ayudo en el crecimiento de la economía del país. No es ajeno a los problemas de un mundo globalizado ya que la desaceleración mundial de la economía deja efectos principalmente en las economías emergentes y la

disminución de la liquidez internacional sobre la economía local que son preocupantes para el sector financiero.

Además, el Diario Gestión indica que las tasas de interés se incrementaron lo cual resulta preocupante para el sector financiero porque trae como consecuencia el aumento o disminución de costos de los créditos, que se refleja en el comportamiento del consumo y la demanda, además con el nivel de la capacidad de ahorro y en la propia inversión.

Las empresas del sector financiero son muy solicitadas por los profesionales, por el motivo que ahí pueden desarrollar su carrera profesional en ellas y en las distintas áreas de las entidades financieras permitirán al trabajador desarrollar su carrera y así su experiencia profesional crezca.

En la búsqueda de mayor penetración en el mercado, las empresas del sector financiero tienen problemas con el manejo de su capital humano porque dan prioridad a los resultados antes que a un adecuado manejo del recurso humano que trae como consecuencia una menor eficiencia en la labor de los trabajadores lo que conlleva a menor penetración en el mercado financiero ya que son los colaboradores quienes impulsan esas empresas.

En el aspecto local en el distrito de Barranca las cajas municipales presentan una serie de problemas como: morosidad de los clientes, burocracia para la aprobación de préstamos, muchas entidades financieras compiten en el mismo mercado, poca comunicación y empatía entre gerentes y colaboradores, desempeño laboral inadecuado. La realidad descrita motiva a realizar una investigación debido a que el principal desafío que para las cajas municipales del Distrito de Barranca son el mejoramiento del recurso humano que los integran, tanto gerentes como promotores, cajeras, analistas, personal de seguridad y mantenimiento para así poder ser más competitivos y exitosos

porque en un medio local con tantas entidades financieras compitiendo, es capital humano quien hace la diferencia.

1.3.4. Planteamiento del problema

¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en caja municipal de Sullana, del distrito de Barranca, 2019?

1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables.

1.4.1. Conceptuación de las variables

- **Liderazgo gerencial**

Establecer un estilo liderazgo dentro de una empresa es importante para los gerentes y así puedan poder manejar el recurso humano con el que cuenta, lo que se traducirá en un mejor manejo del personal. Aunque en algunos casos no siempre se hace la elección adecuada y muchas veces el estilo de liderazgo varía de acuerdo a las circunstancias dentro de la empresa. Tenemos 3 tipos principales de liderazgo. a) Liderazgo autocrático: Siempre dando ordenen y esperando que se cumplan, es poco flexible con sus trabajadores. Dirige al personal mediante recompensas y castigos. b) Liderazgo democrático: Consulta con sus colaboradores sobre las decisiones y espera de ellos sus opiniones y aportes fomentando así su participación y finalmente tenemos .c) El líder liberal: utiliza poco las atribuciones de su puesto, dando gran independencia a los colaboradores en sus funciones Este tipo de líderes dependiendo, en su mayoría, de los trabajadores para alcanzar sus metas. (Bonifaz, 2012).

- **Desempeño Laboral.**

Chiavenato (2007) considera que el desempeño es un instrumento para mejorar la eficiencia de los trabajadores y para lograrlo la evaluación del desempeño debe alcanzar diversos objetivos que pueden ser: 1. Que el

trabajador sea apto para esa función.2. Ver si necesitan capacitación. 3. Promocionar laboralmente al personal. 4. Estimulo del salario.5. Mejor relación entre jefes y personal.6. Desarrollo personal del trabajador 7. Fomentar las capacidades de desarrollo de los empleados.8. Estimular al personal para una aumentar sus habilidades.

1.4.2. Operacionalización de las variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Liderazgo gerencial	Liderazgo Autoritario	Toma de decisiones	1-2
		Autoridad	3-4
		Castigo	5-6
	Liderazgo Democrático	Relaciones cordiales	7-8
		Comunicación	9-10
		Integración Grupal	11-12
	Liderazgo liberal	Independencia	13-14
		Participación mínima	15-16
		Desorganización	17-18
Desempeño laboral	Capacitación	Conocimiento	1-2
		Competencias	3-4
		Habilidades	5-6
	Incentivo Salarial	Desempeño	7-8
		Productividad	9-10
		Calidad	11-12
	Desarrollo Personal	Lealtad	13-14
		Oportunidades de desarrollo	15-16
		Capacidades	17-18

1.4.3. Delimitación de la investigación

Delimitación temporal

Esta investigación se realizó entre los meses de Abril a Diciembre del 2019.

Delimitación social

Esta investigación estuvo conformada por los colaboradores de Caja Sullana los cuales serán la población de estudio en el distrito de Barranca.

Delimitación espacial

Esta investigación se efectuó en Caja Sullana del distrito de Barranca.

Delimitación conceptual

La investigación se basó en teorías de liderazgo y desempeño laboral.

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

El liderazgo gerencial se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en Caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de colaboradores en Caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.

1.6.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de colaboradores en Caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.
- Conocer el nivel de liderazgo gerencial en Caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.
- Describir el nivel de desempeño laboral en Caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.

- Identificar los elementos predominantes que inciden en el liderazgo gerencial en Caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.
- Conocer cuáles son los elementos predominantes que inciden en el desempeño laboral en Caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.

2. Metodología

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica, partió de un marco teórico y se mantendrá en este con la finalidad de ampliar los conocimientos científicos.

2.1.2. Nivel de investigación

La investigación fue de nivel Correlacional, porque se va medir el nivel de relación de las variables: liderazgo gerencial y el desempeño laboral en caja municipal Sullana, del distrito de Barranca, 2019.

2.2. Método y Diseño de Investigación

2.2.1. Método de investigación

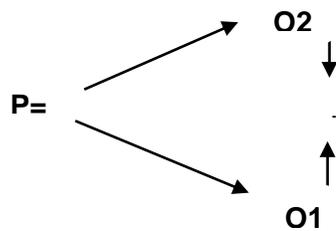
La investigación fue de método hipotético deductivo, debido a que se dio la observación del fenómeno a estudiar que permitió crear una hipótesis para explicar dicho fenómeno.

2.2.2. Diseño de investigación

Esta investigación fue de diseño no experimental, porque las variables no serán manipuladas, se observó el fenómeno en su ambiente natural y luego se procedió a su análisis. Transversal simple, porque obtuvimos la información en un tiempo único y utilizamos una sola muestra.

Dónde:

- P : Población
- O1= observación de la Variable 1 : Liderazgo Gerencial
- O2= observación de Variable 2 : Desempeño Laboral
- r : Correlación entre V.1. y V.2.



2.3. Población – muestra

2.3.1. Población

En esta investigación la población estuvo constituida por 23 colaboradores en caja municipal Sullana, del distrito de Barranca, los cuales se encuentran en planilla al 30 de octubre del 2019; toda la población será incorporada al estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1. Técnica de investigación

Encuesta:

Este instrumento se empleó con el fin de obtener, procesar y comunicar los datos, con la finalidad de medir los distintos indicadores de las variables que sustentaran la presente investigación, además para demostrar el cumplimiento de los objetivos. Se aplicó principalmente a los colaboradores en caja Sullana del distrito de Barranca.

Documental:

Esta técnica se utilizó para registrar la información necesaria de los libros, tesis y otros documentos que fueron importantes para recabar información de interés para elaborar la presente esta investigación.

2.4.2. Instrumento de investigación**Cuestionario:**

Este instrumento estuvo constituido por un conjunto de preguntas relacionadas con los indicadores de las dimensiones que se medirán. Además, permitió apreciar los conceptos y su relación de liderazgo gerencial y desempeño laboral.

3: Resultados

3.1 Validación y confiabilidad de las informaciones

3.1.1. Validación

Se realizó mediante la evaluación de juicio de tres expertos, donde se solicitará la opinión de docentes de la Universidad San Pedro sede Chimbote. El jurado determinó la conformidad muestral de los ítems.

Tabla N° 1: Validación a través de juicio de expertos del instrumento de las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral en caja municipal Sullana, del distrito de Barranca, 2019

Expertos	%
Dr. José Vergaray Huamán	97.02%
Lic. Francisco Javier Cristóbal Gaitán	96.73%
Promedio	96.87%

3.1.2. Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo y objeto produce resultados iguales”.

La confiabilidad de estos instrumentos se realizó según el Alfa de Cronbach, cuya fórmula sirve para determinar el nivel de confiabilidad de una escala y para determinar su valor. Sus valores oscilan entre 0 y 1.

Tabla N° 2: Escala de confiabilidad

Valores	Nivel
De 0,81 a 1	Confiabilidad muy alta
De 0,61 a 0,80	Confiabilidad alta
De 0,41 a 0,60	Confiabilidad moderada
De 0,21 a 0,40	Confiabilidad baja
De 0,01 a 0,20	Confiabilidad muy baja

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006)

En la ejecución del procedimiento metodológico cuantitativo se aplicó la prueba piloto del instrumento de medición ya validada previamente a través de la técnica juicio de expertos, a sujetos que no formaran parte de la muestra, pero que presentan las mismas características.

Se aplicará la prueba piloto a un grupo menor de 10 sujetos no pertenecientes a la muestra de estudio, pero con características equivalentes a la misma.

Tabla N° 3: Fiabilidad del instrumento de la variable liderazgo gerencial en caja municipal Sullana, del distrito de Barranca, 2019

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
,917	,925	18

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0.917 lo cual nos permite decir que el instrumento Liderazgo Gerencial de 18 ítems tiene una confiabilidad muy alta y puede ser aplicado.

Tabla N° 4: Nivel de relación entre las preguntas del instrumento de la variable liderazgo gerencial en caja municipal Sullana, del distrito de Barranca, 2019

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La gerencia no toma en cuenta las sugerencias de los colaboradores.	63,67	130,242	,618	,912
La toma de decisiones en su centro de labores lo realiza única y exclusivamente el gerente.	62,00	143,091	,437	,917
la gerencia tiene una posición autoritaria sobre sus colaboradores	63,17	126,333	,777	,908

La imposición de la autoridad por parte del gerente causa malestar en sus colaboradores	62,08	138,811	,573	,914
Aplicar castigos a los colaboradores genera malestar en ellos	62,58	133,902	,819	,910
La gerencia soluciona sus problemas imponiendo acciones a sus colaboradores	62,08	140,811	,439	,916
existen relaciones cordiales dentro de su centro de labores	63,00	133,636	,427	,918
existe apoyo entre colaboradores y gerencia	63,33	126,970	,698	,910
existe comunicación dentro de su centro de labores	63,42	133,720	,585	,913
hay dialogo abierto entre gerencia y colaboradores	63,83	130,515	,607	,913
existe integración grupal entre colaboradores	63,42	132,447	,644	,912
la gerencia sabe integrar al grupo de colaboradores adecuadamente	63,33	132,242	,586	,913
En la caja a los colaboradores lo dejan trabajar con independencia	63,50	130,636	,534	,915
Sus compañeros de trabajo se desenvuelven mejor cuando no los supervisan.	63,17	130,515	,527	,915

la participación de los líderes con los colaboradores es mínima	64,08	127,720	,790	,908
la gerencia de su centro de labores debería involucrarse más con las actividades de los colaboradores	62,25	134,023	,629	,912
hay desorganización dentro de su centro de labores	63,92	120,083	,765	,908
la gerencia podría mejorar la organización dentro de su centro de labores	61,92	142,447	,584	,916

La correlación entre preguntas de Liderazgo gerencial es óptima entendiendo que las preguntas fueron fáciles de entender para los colaboradores en el momento que llenaron las encuestas.

Los niveles de confianza de la investigación de la variable Desempeño laboral con el programa SPSS el resultado que arrojo son las siguientes tablas:

Tabla N° 5: Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral en caja municipal Sullana, del distrito de Barranca, 2019

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
,929	,952	17

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0.929 lo cual nos permite decir que el instrumento gestión de desempeño laboral de 17 ítems tiene una confiabilidad muy alta y puede ser aplicado.

Tabla N° 6: Nivel de relación entre las preguntas del instrumento de la variable desempeño laboral en caja municipal Sullana, del distrito de Barranca, 2019

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Qué opina de las capacitaciones a los colaboradores dentro de su centro de laborales	67,92	90,447	,821	,921
la capacitación se programó de acuerdo a las necesidades de cada área	67,00	107,273	,439	,929
La entidad brinda un espacio permanente de aprendizaje para desarrollar las competencias laborales de sus colaboradores	66,67	108,424	,811	,925
Ante nuevas situaciones, aplico adecuadamente las competencias obtenidas en mi centro de labores.	67,25	106,023	,658	,925
Los colaboradores son seleccionados y capacitados para repotenciar sus habilidades y poder desenvolverse en el puesto de trabajo	66,67	108,424	,811	,925
Las habilidades con las que cuentan los colaboradores son valoradas.	68,08	99,356	,812	,920
El incentivo salarial ayuda a mejorar el desempeño de los colaboradores	66,58	111,174	,602	,928
Recibo una compensación salarial acorde con mi formación y experiencia	67,33	92,788	,732	,925

El salario debe ir de la mano con el nivel de productividad del colaborador.	66,67	108,424	,811	,925
El salario que recibo va acorde a las funciones que desarrollo en mi centro de trabajo	67,75	98,386	,670	,924
¿Los empleados mejor pagados son más eficientes en sus funciones.	66,67	108,424	,811	,925
¿Considera usted que es leal a su centro de trabajo?	67,08	104,447	,705	,923
Para usted como colaborador es satisfactorio pertenecer a la empresa donde labora actualmente	67,58	92,811	,841	,919
Los colaboradores han logrado vincularse significativamente a la empresa	67,42	104,447	,560	,927
Las promociones se dan de una manera trasparente y objetiva	68,33	103,333	,534	,928
El lugar donde laboro es una institución con futuro para mi desarrollo profesional	66,67	108,424	,811	,925
Los ascensos en mi trabajo se basan en el desempeño y la capacidad de los colaboradores	67,00	106,000	,590	,926

3.2. Análisis de datos.

3.2.1. Estadísticos descriptivos.

En las siguientes tablas se aprecia los resultados descriptivos de las variables Liderazgo Gerencial y Desempeño laboral.

A. VARIABLE: Liderazgo Gerencial

Tabla N° 7: Liderazgo gerencial en caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	2	8,7
Malo	3	13,0
Regular	4	17,4
Bueno	8	34,8
Excelente	6	26,1
Total	23	100,0

Resultados

En la tabla N° 7, se observa que 14 colaboradores que representan el 60.9 % del total opinan que el liderazgo gerencial que hay en caja Sullana es bueno o excelente, 4 colaboradores que representan el 17.4 % del total opinan que el liderazgo gerencial que hay en caja Sullana es regular, 3 colaboradores que representa el 13.0% opinan que el liderazgo gerencial que hay en caja Sullana es malo y 2 colaboradores que representan el 8.7 % del total opinan que liderazgo gerencial que en caja Sullana es pésimo. Siendo el nivel predominante bueno.

A.1. DIMENSIÓN: Autoritario

Tabla N° 8: Liderazgo autoritario en caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Pésimo	2	8,7
Malo	3	13,0
Regular	2	8,7
Bueno	7	30,4
Excelente	9	39,1
Total	23	100,0

Resultados

En la tabla N° 8 se observa que 16 colaboradores que representan el 69,5% del total, opinan que el liderazgo autoritario en caja Sullana es bueno o excelente, 3 colaboradores que representan el 13,0% del total opinan que el liderazgo autoritario en caja Sullana es malo, 2 colaboradores que representan el 8,7% del total opinan que el liderazgo autoritario en caja Sullana es pésimo y 2 colaboradores que representan el 8,7% del total opinan que el liderazgo autoritario en caja Sullana es regular. Siendo el nivel predominante excelente.

A.2. DIMENSIÓN: Democrático

Tabla N° 9: Liderazgo democrático en Caja Sullana, Distrito de Barranca, 2019.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Pésimo	2	8,7
Malo	3	13,0
Regular	4	17,4
Bueno	8	34,8
Excelente	6	26,1
Total	23	100,0

Resultados

En la tabla N° 9 se observa que 14 colaboradores que representan el 60.9 % del total, opinan que el liderazgo gerencial en caja Sullana es bueno o excelente, 4 colaboradores que representan el 17.4% del total opinan que el liderazgo gerencial en caja Sullana es regular, 3 colaboradores que representan el 13.0% del total opinan que el liderazgo gerencial en caja Sullana es malo y 2 colaboradores que representa 8.7 % del total opinan que el liderazgo gerencial en caja Sullana es pésimo. Siendo el nivel predominante bueno.

A.3.DIMENSIÓN: Liberal

Tabla N° 10: Liderazgo liberal en caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Pésimo	6	26,1
Malo	7	30,4
Regular	4	17,4
Bueno	4	17,4
Excelente	2	8,7
Total	23	100,0

Resultados

En la tabla N° 10 se observa que 13 colaboradores que representan el 56.5% del total, opinan que el liderazgo gerencial en caja Sullana es pésimo o malo, 6 colaboradores que representan el 26.1% del total opinan que el liderazgo gerencial en caja Sullana es bueno o excelente y 4 colaboradores que representan el 17.4% del total opinan que el liderazgo gerencial en caja Sullana es regular. Siendo el nivel predominante malo.

B. VARIABLE: Desempeño laboral

Tabla N° 11: Desempeño Laboral en Caja Sullana, Distrito de Barranca, 2019.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Pésimo	1	4,3
Malo	3	13,0
Regular	6	26,1
Bueno	7	30,4
Excelente	6	26,1
Total	23	100,0

Resultados

En la tabla N° 11 se observa que 13 colaboradores que representan el 56.5 % del total, opinan que el desempeño laboral en caja Sullana bueno o excelente, 6 colaboradores que representan el 26.1% del total opinan que el desempeño laboral en Caja Sullana es regular, 3 colaboradores que representan el 13.0 % del total opinan que el desempeño laboral en caja Sullana es malo y 1 colaborador que representa el 4.3% opina que el desempeño laboral en caja Sullana es pésimo, siendo el nivel predominante excelente.

B.1.DIMENSIÓN: Capacitación

Tabla N° 12: Capacitación en Caja Sullana, Distrito de Barranca, 2019.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Pésimo	2	8,7
Malo	2	8,7
Regular	4	17,4
Bueno	8	34,8
Excelente	7	30,4
Total	23	100,0

Resultados

En la tabla N° 12 se observa que 23 colaboradores que representan el 65.2 % del total, opinan que la capacitación en caja Sullana es buena o excelente, 4 colaboradores que representan el 17.4 % del total opinan que la capacitación en caja Sullana es regular y 4 colaboradores que representan el 17.4% del total opinan que la capacitación en caja Sullana es malo o pésimo, siendo el nivel predominante es bueno

B.2. DIMENSIÓN: Incentivo salarial

Tabla N° 13: Incentivo Salarial en Caja Sullana, Distrito de Barranca, 2019.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Pésimo	1	4,3
Malo	3	13,0
Regular	8	34,8
Bueno	6	26,1
Excelente	5	21,7
Total	23	100,0

Resultados

En la tabla N° 13 se observa que 8 colaboradores que representan el 34.8 % del total, opinan que el incentivo salarial en caja Sullana es regular, 6 colaboradores que representan el 26.1% del total opinan que el incentivo salarial en caja Sullana es bueno, 5 colaboradores que representan el 21.7 % del total opinan que el incentivo salarial en caja Sullana es excelente y 4 colaboradores que representan el 17.3% del total opinan que el incentivo salarial es pésimo o malo, siendo el nivel predominante excelente.

B.3. DIMENSIÓN: Desarrollo personal

Tabla N° 14: Desarrollo personal en Caja Sullana, Distrito de Barranca, 2019.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Pésimo	1	4,3
Malo	2	8,7
Regular	6	26,1
Bueno	7	30,4
Excelente	7	30,4
Total	23	100,0

Resultados

En la tabla N° 14 se observa que 14 colaboradores que representan el 60.4 % del total, opinan que el desarrollo personal en caja Sullana es bueno o excelente, 6 colaboradores que representan el 26.1 % del total opinan que el desarrollo personal en caja Sullana es regular y 3 colaboradores que representan el 13.0% opinan que el desarrollo personal en caja Sullana es malo o pésimo, siendo el nivel predominante excelente y bueno.

3.2.2 Prueba de hipótesis

Como las variables de estudio son categóricas, sus niveles de medición es ordinal y el diseño es correlacional, para la constatación de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman utilizando el SPSS. 22.

Para Hernández (2006). Los coeficientes varían de -1.0 (correlación negativa perfecta) a + 1.0 (correlación positiva perfecta), considerando el (0) como ausencia de correlación. entre las variables jerarquizadas. Se trata de estadísticas sumamente eficientes para datos ordinales. El grado de correlación está dado por los siguientes valores.

Tabla N° 15. Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	Relación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.9	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.5	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.1	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
0.1	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.5	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.9	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006)

En la investigación social existe la convención de aceptar como porcentaje de confianza válido el nivel de significancia del 0.05, el cual significa que el analista tiene el 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse.

H₀: No existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y desempeño laboral en los colaboradores de caja Sullana del distrito Barranca, Perú -2019

H₁: Existe relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y desempeño laboral en los colaboradores de caja Sullana del distrito Barranca, Perú -2019

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p < 0.05$, entonces rechazar H_0 .

Tabla N° 16. Prueba de correlación de Spearman entre las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral en los colaboradores de caja Sullana del distrito Barranca, Perú -2019

Correlaciones		Desempeño laboral
Liderazgo gerencial	Coeficiente de correlación	,224*
	Sig. (bilateral)	,035
	N	23

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

Interpretación

Como el valor de probabilidad ($p = 0.035$) es menor que el valor de significancia ($\alpha = 0,05$); entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente de correlación es de ($r_s = 0,224$), concluyendo que existe correlación significativa positiva débil y directamente proporcional, entre liderazgo gerencial y desempeño laboral en los colaboradores de caja Sullana del distrito Barranca, Perú -2019.

4. Análisis y discusión

De los resultados obtenidos, y teniendo en cuenta el problema, los objetivos y la hipótesis de investigación, se establece:

- De los resultados obtenidos se puede observar que el valor de probabilidad ($p = 0.035$) es menor que el valor de significancia ($\alpha = 0,05$); por lo que se puede deducir que existe relación entre las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral de los colaboradores de caja Sullana del distrito Barranca, Perú -2019, del mismo modo el coeficiente de correlación es de ($r_s = 0,224$), concluyendo que existe correlación significativa positiva débil y directamente proporcional, entre liderazgo gerencial y desempeño laboral en los colaboradores de caja Sullana del distrito Barranca, Perú -2019. El resultado coincide con la investigación realizada por Molina (2015) en el cual concluye el liderazgo gerencial se relaciona directa y significativa (nivel de correlación: buena) con el Desempeño Laboral. En la misma línea Hellriegel, Jackson y Slocum Jr. ,(2009) que los líderes pueden elegir uno de entre varios estilos de liderazgo, los cuales implican varias combinaciones de comportamiento orientado a las tareas y comportamiento orientado a las relaciones
- En cuanto al liderazgo gerencial el 34.8% del total de los colaboradores perciben que existe un buen liderazgo gerencial ,en la misma línea el 36.1% del total de colaboradores perciben que existe un excelente liderazgo gerencial, en este sentido los resultados se respaldan en la teoría de Bonifaz (2012) quien sustenta que ejercer un estilo de liderazgo en la vida empresarial no garantiza que la elección sea la mejor: se puede llegar a ejercer otro tipo, de acuerdo a las circunstancias o los problemas a los que se vayan afrontando los administradores, dueños o directivos de negocios, en la misma línea Chiavenato(2001), en el sentido de que el líder imparte órdenes, consulta a los subordinados antes de tomar una determinación y sugiere a algún subordinado que realice determinadas tareas; de este modo, utiliza el liderazgo autocrático, el democrático y el liberal.

- De los resultados obtenidos en cuanto a los factores predominantes en el liderazgo gerencial, el 69.5% del total percibe que el liderazgo autoritario es importante que se aplique en la organización, esto significa que el gerente toma decisiones adecuadas que hace que su principio de autoridad se respete y emplea el castigo cuando no se logran las metas de la empresa; en la misma línea el 60.9% percibe que el liderazgo democrático aplicado por el gerente es óptimo, sustentando en que existen relaciones cordiales, una acertada comunicación y la integración en grupo; y finalmente el 26.1% del total perciben que el liderazgo liberal aplicado por el gerente es óptimo, esto se debe a que existe independencia para que los colaboradores desarrollen sus actividades, el gerente participa de manera mínima en la toma de decisión de los colaboradores, por lo que se puede evidenciar que los factores predominantes en el liderazgo gerencial son : liderazgo autoritario y el liderazgo democrático, estos resultados se respaldan en la investigación realizada por León (2013) que concluye que estilo de liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo aportan significativamente al clima laboral de la empresa
- En cuanto al nivel de desempeño laboral, el 56.5% de los colaboradores evidencian que el desempeño laboral en caja Sullana es bueno o excelente, el 26.1 % de los colaboradores evidencian que el desempeño laboral en caja Sullana es regular, frente el 17.3% de los colaboradores evidencian que el desempeño laboral en caja Sullana es pésimo o malo en este sentido los resultados están de acuerdo con Mamani (2016) quien concluye que relación entre la motivación y desempeño laboral se determina que tiene un nivel regular de productividad con tendencia a mejorar, argumento que se respalda por Newstrom (2011) quien argumenta evaluar el desempeño laboral es necesario para asignar recursos escasos en un ambiente dinámico, motivar y recompensar a los empleados, realimentar a los empleados por su trabajo, mantener relaciones justas dentro de los grupos, entrenar y desarrollar empleados, y cumplir con las regulaciones legales

- En cuanto a los factores predominantes en el desempeño laboral la percepción para la capacitación el 65.2% de los colaboradores opinaron que la capacitación en caja Sullana es buena o excelente y el 17.4% opinaron que es regular frente al 17.4% opinan que la capacitación en caja Sullana es pésima o mala, para el incentivo salarial el 47.8 % opinaron que era buena o excelente y el 34.8% opinaron que era regular frente al 17.3% que opinaron que era pésimo o malo, para el desarrollo personal el 60.8 % opinaron que es buena o excelente, el 26.1% opinaron que era regular frente al 13.0% que opinaron que era pésimo o malo, Siendo los factores predominantes que contribuyen en el desempeño laboral, la capacitación, el incentivo salarial y el desarrollo personal, los resultados están de acuerdo con Dessler (2009), quien argumenta que como el establecimiento de estándares, la evaluación y la retroalimentación, respecto a cuál debe ser su desempeño y si el mismo contribuye al logro de las metas de la compañía.

5: Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

- Teniendo un índice de significancia de $(p = 0.035) \leq (0.05)$ planteado como regla de decisión y el coeficiente de correlación es de $(p = 0.035)$; se concluye que existe relación positiva débil y directamente proporcional entre la variable liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de caja Sullana del distrito Barranca, Perú -2019, esto significa que cuando el nivel de liderazgo se incrementa a la par con ello se incrementa el desempeño laboral en la entidad objeto de estudio.
- En cuanto al liderazgo gerencial el 34.8% del total de los colaboradores perciben que existe un buen liderazgo gerencial, en la misma línea el 26.1% del total de colaboradores perciben que existe un excelente liderazgo gerencial, concluyendo que el liderazgo gerencial de la institución caja Sullana es óptimo dado que más del 50 % de los colaboradores perciben un liderazgo positivo, esto se debe a que el gerente adecua sus estilos de liderazgo de acuerdo a las situaciones que se presenten.
- Se concluye que el factor predominante que permite la aplicación del liderazgo gerencial es el liderazgo autoritario, dado que solamente el 39.1% de los colaboradores perciben que si se aplica el liderazgo gerencial, los cuales lo toman esta estilo de liderazgo de manera positiva argumentando que es muy importante para que en todas las áreas o niveles cumplan con sus metas establecidas, en la misma línea el 34.8% del total de colaboradores percibe que el liderazgo democrático de los gerentes es bueno, el cual esta sustentado en que el gerente para tomar sus decisiones toman en cuenta las recomendaciones de los empleados, y finalmente solamente el 17.4% del total de colaboradores percibe que si se aplica el estilo liberal, entendiéndose que los gerentes les permiten desarrollar sus actividades si ejercer control, el cual se debe a que confían en sus conocimientos

y capacidades para desempeñarse. Siendo los factores predominantes el liderazgo autoritario, seguido por el liderazgo democrático y finalmente el liderazgo liberal.

- En cuanto al desempeño laboral el 30.4% del total de los colaboradores perciben que el desempeño laboral en caja Sullana es bueno, en la misma línea el 26.1% del total de colaboradores perciben que el desempeño laboral es bueno, concluyendo que el desempeño laboral de la institución caja Sullana es óptimo dado que más del 50 % de los colaboradores perciben un desempeño positivo, esto se debe a que la gerencia aplica de manera eficiente los incentivos y apoyo suficiente para estimular el óptimo desempeño de los colaboradores.
- Se concluye que el factor predominante del desempeño laboral es la capacitación dado que el 33.7% de los colaboradores respondieron que, si se programan capacitaciones y con ello logran fortalecer sus capacidades, y su desempeñarse de forma óptima, en la misma línea el 38.2% de los colaboradores opinaron que el nivel de incentivos salariales es excelente, entendiendo que gracias a ellos pueden mejorar su producción y su crecimiento como persona, y finalmente para el 50.56% de los colaboradores perciben que en la empresa si fomentan el desarrollo como persona, entendiendo que la entidad da oportunidades a las personas para poder desarrollarse y crecer laboralmente. Siendo el factor predominante el desarrollo de personas, seguido por incentivos salariales y finalmente la capacitación.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda al gerente de caja Sullana seguir perfeccionando sus estilos de liderazgo y utilizar técnicas modernas para liderar personas, entendiendo que las personas es el capital más valioso de la empresa y el conducirlos de manera adecuada permitirá el éxito de la organización; de igual manera debe fortalecer sus estrategias que conduzcan a la motivación de los colaboradores, fijar incentivos realistas y seguir estableciendo estrategias de desarrollo de personas, estas acciones fortalecerán a la organización y lograra que sea competitiva.
- Se recomienda al gerente desarrolle su liderazgo gerencial con los que manejan a su personal porque esto permitirá que el desempeño laboral de los colaboradores aumente porque un adecuado liderazgo hace que el colaborador se sienta mejor desarrollando sus labores y permitirá que su desempeño sea más óptimo.
- Se recomienda al gerente de caja Sullana hacer un análisis del estilo de liderazgo que aplican dentro del centro de labores para así mejorar el trato dentro de la empresa y tomar en cuenta las opiniones de los colaboradores al momento de las toma de decisiones, esto permitirá al colaborador sentirse parte importante de la empresa.
- Se recomienda al gerente de caja Sullana a seguir brindando todas las políticas de manejo del recurso humano dentro de las caja Sullana porque una adecuada capacitación aumenta el desempeño de los colaboradores, también mejorar los incentivos salariales porque motivan al colaborador a llegar a sus metas y además brindar al colaborador líneas de carrera dentro de la empresa porque eso permitirá que se identifiquen con la caja municipal y se desempeñen mejor.
- Se recomienda al gerente de caja Sullana seguir aplicando acciones gerenciales que permitan las relaciones cordiales y comunicación dentro de la caja, ejercer su autoridad siempre respetando las opiniones del colaborador y tener un adecuado control de las labores que realizan los colaboradores. Se recomienda tomar

acciones que permita al colaborador dar su opinión y sugerencia a la gerencia para así poder mejorar la integración entre gerencia y colaborador.

- Se recomienda al gerente de caja Sullana seguir aplicando capacitaciones constantes a los colaboradores para así poder mejorar sus conocimientos profesionales continuamente y poder ser más productivo, seguir brindando a los colaboradores adecuados incentivos salariales para así permitir que su desempeño aumente y llegar a las metas que tienen. Se recomienda también dar más oportunidades de desarrollo profesional a los colaboradores cuando se requiera porque eso fomentara que el colaborador se sienta identificado con la caja Sullana y su desempeño aumente esperando tener una línea de carrera en la empresa.

6. Agradecimiento

Agradezco a mis docentes por haber colaborado con sus conocimientos y apoyo para poder terminar esta tesis y permitirme terminar mi carrera para que sea un buen profesional.

7. Referencias bibliográficas

- Alva, J (2016). *Motivación y desempeño laboral en la caja Arequipa-Huánuco – 2016*. Tesis de investigación. Facultad de ciencias empresariales. Escuela académica profesional de administración de empresas. Universidad de Huánuco. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/316824929/Motivacion-y-Desempeno-Laboral-en-La-Caja-Arequipa-Huanuco-2016-Copia-1>.
- Arroyo, J & Paytan, L (2013) *El liderazgo empresarial y la gestión del banco de crédito del Perú – sucursal Huancavelica año 2012*. Tesis de investigación. Facultad de ciencias empresariales. Universidad nacional de Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/412/TP%20%20UNH%20ADMIN.%200013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Chiavenato, I (2000). *Gestión del Talento Humano. (3ra Edición.)*. México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Chavianato, I (2001). *Administracion. Teoría, proceso y práctica. (3ra Edición.)*. México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración. (7ma Edición.)*. México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I (2007). *Administración de recursos humanos. (8va Edición.)*. México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones. (2da Edición.)*. México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I (2009). *Gestión del talento humano. (3ra Edición.)*. México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.

- Cocha, A (2015) *La Satisfacción y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Banco Internacional de la Ciudad de Ambato-Ecuador*. Tesis de investigación. Universidad técnica de Ambato-Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13913/1/Armando%20Cocha%20Tesis..pdf>
- Daft, R (2011). *Teoría y diseño organizacional. (10ma Edición.)*. México. Cengage Learning Editores, S.A.
- Dessler, G (2009). *Administración de recursos humanos. (11va Edición)* México. Pearson Educación de México, S.A.
- Fuentes, M & Cordon, E (2011). *Fundamentos de dirección y administración de empresas. (España)*. Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S. A.).
- Goleman, D (2011). *Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional*. Estados Unidos: ediciones B S.A
- Hellriegel, D & Jackson, S & Slocum Jr, J. (2009) *Administration. Un enfoque basado en competencias (11a. edición)*. México. Cengage Learning Editores, S.A.
- Hellriegel, D & Slocum Jr, J, (2009). *Comportamiento organizacional. (12va Edición.)*. México. Cengage Learning Editores, S.A.
- Hernández, R (2014). *Metodología de la investigación. (6ta Edición.)*. México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Hernández, R & Fernández, C & Batista, P (2006). *Metodología de la investigación. (6ta Edición.)*. México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- Koontz, H. & Weihrich, H. & Cannice, M. *Administración: Una perspectiva global y empresarial. (14 th Edición.)*. México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.

- Ivancevich, J & Konopaske, R & y Matteson, M (2006). *Comportamiento organizacional. (7ma Edición)*. México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A. (14va Edición.).
- Jones, G & George, J (2006). *Administración contemporánea. (4ta Edición.)*. México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.
- León, J (2013) *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca*. Tesis de investigación. Facultad de Administración de Empresas. Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/9641/1/7709562.2013.pdf>
- Mamani, L (2016). *Motivación y desempeño laboral en la institución financiera Mi Banco de la ciudad de puno, del año 2016*. Tesis de investigación. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/102080>
- Molina, Y (2015) *Estilo de Liderazgo gerencia y desempeño laboral en la dirección regional Agraria de Huancavelic-2015*. Tesis de investigación. Facultad de ciencias empresariales. Escuela profesional de administración. Universidad nacional de Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/68/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200064.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mondy, W & Noé, R (2005). *Administración de Recursos Humanos. (9na Edición.)*. México. Pearson Educación de México, SA.
- Newstrom, J (2011). *Comportamiento humano en el trabajo. (13 th Edición.)*. México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A
- Robbins, S & Coulter, M (2010). *Administración. (10ma Edición.)*. México. Pearson Educación de México, S.A.

- Robbins, S & Judge, T (2015). *Comportamiento organizacional (15ª ED.)*. Estados Unidos: Addison-Wesley.
- Rosales, N (2015) .*Gestión del potencial humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito san pedro de Andahuaylas, agencia principal, Apurímac – 2015*. Tesis de investigación. Facultad de ciencias de la empresa. Escuela Profesional de Administración de Empresas. Universidad nacional José maría Arguedas. Obtenido de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/260/Nely_Rosales_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salirrosas, E & Rodríguez, C (2015). *Estrés laboral y desempeño de los asesores de banca por teléfono del banco de crédito del Perú, distrito de la esperanza - año 2015*. Tesis Doctoral. Facultad de ciencias económicas. Universidad privada Antenor Orrego. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1388/1/Salirrosas_Elmer_Estres_laboral_Desempe%C3%B1o_Asesores_Banca.pdf
- Werther, W. & Davis, K.(2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas.(6ta Edición.)*. México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.

8: Anexos 1. Matriz de consistencia

LIDERAZGO GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN CAJA MUNICIPAL SULLANA, DISTRITO BARRANCA, 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
-----------------	------------------	------------------	------------------	--------------------

<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en caja municipal de Sullana, del distrito de Barranca, 2019?.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de colaboradores en Caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de colaboradores en Caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.</p> <p>Conocer el nivel de liderazgo gerencial en Caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.</p> <p>Describir el nivel de desempeño laboral en Caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El liderazgo gerencial se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en la Caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Liderazgo gerencial</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Población :</p> <p>23 colaboradores</p> <p>Tipo de Investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental de tipo transversal</p> <p>Procedimiento estadístico:</p> <p>Coefficiente de correlación de Spearman</p>
--	---	---	---	--

	<p>Identificar los elementos predominantes que inciden en el liderazgo gerencial en Caja Sullana, distrito de Barranca, 2019.</p> <p>Conocer cuáles son los elementos predominantes que inciden en el desempeño laboral en Caja Sullana, distrito de Barranca, 2019</p>			
--	---	--	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE MEDICION

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO GERENCIAL

A. Presentación

A continuación, presentamos 18 afirmaciones, le solicitamos que exprese su opinión personal, considerando que no existen afirmaciones correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

B. Indicaciones

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión, mejor refleje o describa la apreciación personal que tiene sobre las preguntas sobre el estilo de liderazgo en su centro laboral.
- ✓ La escala de calificación es la siguiente:

1	=	Pésimo
2	=	Malo
3	=	Regular
4	=	Bueno
5	=	Excelente

Ítem	Autoritario	1	2	3	4	5
1	La gerencia no toma en cuenta las sugerencias de los colaboradores.					
2	La toma de decisiones en su centro de labores lo realiza única y exclusivamente el gerente.					
3	la gerencia tiene una posición autoritaria sobre sus colaboradores					
4	La imposición de la autoridad por parte del gerente causa malestar en sus colaboradores					
5	Aplicar castigos a los colaboradores genera malestar en ellos					
6	La gerencia soluciona sus problemas imponiendo acciones a sus colaboradores					
Ítem	Democrático	1	2	3	4	5
7	existen relaciones cordiales dentro de su centro de labores					
8	existe apoyo entre colaboradores y gerencia					
9	existe comunicación dentro de su centro de labores					
10	hay dialogo abierto entre gerencia y colaboradores					
11	existe integración grupal entre colaboradores					
12	la gerencia sabe integrar al grupo de colaboradores adecuadamente					
Ítem	Liberal	1	2	3	4	5
13	En la caja a los colaboradores lo dejan trabajar con independencia					

14	Sus compañeros de trabajo se desenvuelven mejor cuando no los supervisan.					
15	la participación de los lideres con los colaboradores es mínima					
16	la gerencia de su centro de labores debería involucrarse más con las actividades de los colaboradores					
17	hay desorganización dentro de su centro de labores					
18	la gerencia podría mejorar la organización dentro de su centro de labores					

Gracias por tu colaboración

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

A. Presentación

A continuación le presentamos 16 afirmaciones, le solicitamos que exprese su opinión personal, considerando que no existen afirmaciones correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

B. Datos generales

1. Género : Femenino Masculino

C. Indicaciones

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión, mejor refleje o describa la apreciación personal que tiene sobre las preguntas sobre el desempeño laboral en su centro laboral
- ✓ La escala de calificación es la siguiente:

1	=	Pésimo
2	=	Malo
3	=	Regular
4	=	Bueno
5	=	Excelente

Capacitación		1	2	3	4	5
Ítem						
1	Qué opina de las capacitaciones a los colaboradores dentro de su centro de laborales					
2	la capacitación se programó de acuerdo a las necesidades de cada área					
3	La entidad brinda un espacio permanente de aprendizaje para desarrollar las competencias laborales de sus colaboradores					
4	Ante nuevas situaciones, aplico adecuadamente las competencias obtenidas en mi centro de labores.					
5	Los colaboradores son seleccionados y capacitados para repotenciar sus habilidades y poder desenvolverse en el puesto de trabajo					
6	Las habilidades con las que cuentan los colaboradores son valoradas.					
Incentivo Salarial		1	2	3	4	5
Ítem						
7	El incentivo salarial ayuda a mejorar el desempeño de los colaboradores					
8	Recibo una compensación salarial acorde con mi formación y experiencia					

9	El salario debe ir de la mano con el nivel de productividad del colaborador.					
10	El salario que recibo va acorde a las funciones que desarrollo en mi centro de trabajo					
11	Los empleados mejor pagados son más eficientes en sus funciones.					
ítem	Desarrollo Personal					
12	Para usted como colaborador es satisfactorio pertenecer a la empresa donde labora actualmente					
13	Los colaboradores han logrado vincularse significativamente a la empresa					
14	Las promociones se dan de una manera transparente y objetiva					
15	El lugar donde laboro es una institución con futuro para mi desarrollo profesional					
16	Los ascensos en mi trabajo se basan en el desempeño y la capacidad de los colaboradores					

Gracias por tu colaboración