



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“EL LIDERAZGO GERENCIAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DOIT, DISTRITO INDEPENDENCIA  
– 2016”.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

BLAS ALVARADO GERALDYN KELLY

**ASESOR:**

Dr. DÍAZ SAUCEDO ANTONIO

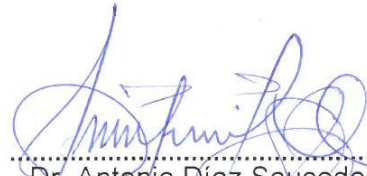
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**LIMA - PERÚ**

**2016**

**Página del Jurado**



.....  
Dr. Antonio Díaz Saucedo  
**Presidente**



.....  
Mg. Edih G. Rosales Domínguez  
**Secretario**



.....  
Mg. Maribel Rodríguez Rodríguez  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo se lo dedico a mis padres por su esfuerzo al brindarme la oportunidad de tener una educación.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero brindar un agradecimiento a mis asesores Antonio Díaz Saucedo y Narciso Fernández Saucedo por este trabajo de investigación que es fruto de mucho esfuerzo.

## DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, **GERALDYN KELLY BLAS ALVARADO** con **DNI N° 72480671**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, Noviembre del 2016



---

**GERALDYN KELLY BLAS ALVARADO**

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada **“El liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.”**, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

**GERALDYN KELLY BLAS ALVARADO**

# ÍNDICE

## Caratula

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación Índice	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	ix
I. INTRODUCCION	11
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos Previos	13
1.2.1. Antecedentes Internacionales	13
1.2.2. Antecedentes Nacionales	14
1.3. Teorías Relacionas al Tema	16
1.3.1. Teoría de Liderazgo Gerencial	16
1.3.2. Teoría de Desempeño Laboral	16
1.4. Formulación del problema	17
1.4.1. Problema General	17
1.4.2. Problemas Específicos	17
1.5. Justificación	17
1.6. Hipótesis	18
1.6.1. Hipótesis General	18
1.6.2. Hipótesis Específicos	18
1.7. Objetivos	19
1.7.1. Objetivo General	19
1.7.2. Objetivos Específicos	19
II. METODO	20

2.1.Diseño de Investigación:	21
2.1.1. Tipo de investigación	21
2.1.2. Nivel de Investigación	21
2.1.3. Método de investigación	22
2.2.Variables	22
2.2.1. Operacionalización de las Variables	22
2.2.1.1.Liderazgo Gerencial	22
Desempeño Laboral	25
2.3.Población y Muestreo	28
2.3.1. Población	28
2.4.Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.4.1. Técnica	28
2.4.2. Instrumento de recolección de datos	28
2.4.3. Validez	28
2.4.4. Confiabilidad	29
2.5.Método de análisis de datos	31
2.6.Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
3.1. Prueba de normalidad	33
3.2. Contrastación de hipótesis	35
3.3. Análisis de los resultados	39
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSION	51
VI. RECOMENDACIÓN	53
VII. REFERENCIA	55
VIII. ANEXOS	59



## Resumen

Se realizó la investigación titulada “El liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016”, donde la población está conformada por 63 personas que es el total de trabajadores de la organización. Así mismo, los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento al cuestionario, conformado por 24 preguntas en la escala de Likert. Una vez recolectados los datos estos fueron procesados mediante el SPSS V. 22. Teniendo como resultado que existe relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral, en DOIT, Independencia.

**Palabras clave:** *Liderazgo gerencial, desempeño laboral.*

## Abstract

Where the population is made up of 63 people is the total workforce of the organization - research entitled "2016 management leadership and its relationship to job performance of employees of the company DOIT, Independence district" was held. Likewise, data were collected by using survey technique as a tool to the questionnaire, consisting of 24 questions in Likert scale. Once you collected these data were processed using SPSS V. 22. With the result that there is relationship between managerial leadership and job performance in Doit, Independence.

**Keywords:** *Managerial leadership, job performance.*

# **CAPITULO I**

## **INTRODUCCIÓN**

## I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se busca demostrar si existe una relación entre el Liderazgo Gerencial y el Desempeño Laboral sobre los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia. Para llevar a cabo esta investigación se ha revisado antecedentes que estén relacionados a este presente proyecto de tesis.

Además, esta investigación abarca ocho capítulos:

El **Capítulo I**, comprende el planteamiento de la situación problemática y la definición respectiva mediante su formulación, también se presentan los antecedentes nacionales e internacionales de estudios similares al nuestro, fundamentos teóricos que los diversos científicos brindan para estudios posteriores, la justificación de la investigación y finalmente se formulan los objetivos e hipótesis.

El **Capítulo II**, se desarrolla el diseño de la investigación y también se exponen los diversos métodos, instrumentos y técnicas a las cuales recurrimos para recolectar, organizar y analizar los datos.

En el **Capítulo III y IV**, se presentan y discuten los resultados obtenidos.

En el **Capítulo V y VI**, se exponen las conclusiones a las cuales hemos llegado y se describen las sugerencias que surgen como consecuencia del trabajo a lo largo del proceso investigativo.

Finalmente, en el **Capítulo VII y VIII**, se mencionan las referencias bibliográficas y adjuntamos los anexos que son los instrumentos que utilizamos, la validación del instrumento por los expertos y la matriz de consistencia.

## 1.1. Realidad Problemática

*A nivel internacional*, la empresa DOIT pertenece a la gran cadena de marcas que conforma la compañía Isacorp, de las cuales se distribuyen en distintos países del Sur de América y en Norte América como Argentina, Chile, Colombia, Perú, México y otros.; donde se prueba que la empresa DOIT está en pleno expansión obteniendo mayor rentabilidad en la venta de sus productos.

Consiguientemente, Marlon Ramos Li, gerente general, en el año 2014 menciona que debido a la gran demanda que hubo en Chile surgieron muchos inconvenientes como el aumento de reclamos de clientes por la mala atención que se les brindaba, todo esto debido al estrés incorporado en sus colaboradores, a la falta de motivación e incentivos y la mala selección de personal, es por ello que a raíz de este incidente se tomaron ciertas medidas y precauciones.

*A nivel nacional*, en el año 2004 la empresa DOIT fija como propósito ser reconocido como líder latinoamericano en el rubro de accesorios de moda para la mujer, y en los últimos cinco años ha tenido un alto crecimiento ventas y un número de clientes afiliados. Por lo tanto, es importante mencionar que hoy por hoy es una de las tiendas por más concurridas a nivel nacional.

Así mismo, es primordial conocer que factores de gestión influyen dentro de una organización y aún más si está en pleno crecimiento. Nosotros veremos qué relación guardan los líderes con los colaboradores de dicha entidad respecto a su desempeño laboral, ya que internamente existen problemas como la falta de motivación, estimulación, escasa eficiencia laboral y entre otros más factores lo cual no permite que surja satisfactoriamente en el mercado.

Por consiguiente en esta investigación se desea desarrollar el planteamiento del problema y la relación existente entre el liderazgo

gerencial y el desempeño laboral con respecto a los colaboradores de la empresa DOIT, ubicada en el distrito de Independencia.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **1.2.1. A Nivel Internacional**

**Según Rojas (2012), en su Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Ciencias Sociales mención Sociología de la Modernización Titulado “El liderazgo Transformacional en directores de Tres Liceos Bicentenario y Tres Liceos regulares de la Región Metropolitana” en la Universidad de Chile,** tiene como objetivo determinar si existen diferencias significativas entre la percepción sobre el liderazgo transformacional del director en los docentes de tres Liceos Bicentenario con respecto a la percepción de los docentes de tres Liceos Regulares. Según su metodología, presenta un diseño de tipo no experimental transversal, una investigación de tipo descriptivo exploratoria, una muestra intencional no probabilística y como instrumento toma al cuestionario para el desarrollo de su investigación. Finalmente, se concluye que existen tres diferencias significativas de las cinco dimensiones de la variable liderazgo transformacional del director con respecto a la percepción de docentes y que se obtuvo un alto nivel de liderazgo en la dimensión influencia idealizada, de motivación, y de estimulación intelectual.

**Para Dos Santos (2012), en su Tesis para optar el Grado Académico de Magister Scientiarium en Gerencia Empresarial Titulado “Desempeño Gerencial en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) de servicio en el sector de Telecomunicaciones en el Edo. Lara” en la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” de México,** tiene como objetivo analizar el desempeño gerencial en las pequeñas y medianas empresas (pymes) de servicio en el sector de telecomunicaciones del Edo. Lara. Con respecto a su metodología, el diseño utilizado en esta investigación es de tipo campo, una investigación de tipo descriptiva y como instrumento toma al cuestionario para el

desarrollo de su investigación. Finalmente, se concluye que la gerencia tiene más preferencia a ser planificadores de los objetivos y metas a alcanzar dentro de la empresa y que existe una debilidad en la realización de tareas internas como externas en la organización.

**Según Marroquín y Pérez (2011), en su Tesis para optar el Título de Psicóloga en el Grado Académico de Licenciatura Titulado “El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de Burger King” en la Universidad de San Carlos de Guatemala,** tiene como objetivo describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King. Con respecto a su metodología, el muestreo que se utilizó fue probabilístico simple, y un método cuantitativo para evaluar los diferentes procesos y actividades en los restaurantes seleccionados de comida rápida y como instrumento toma al cuestionario para el desarrollo de su investigación. Finalmente, se llegó a las siguientes conclusiones de que existe un favorable clima organizacional en la empresa según sus funciones en su desempeño laboral y que los supervisores son primordiales para conllevar un buen clima laboral. Además de que si existe una identificación con la empresa por parte de los colaboradores según las reglas, normas y valores que se ejecutan en la organización.

### **1.2.2. A Nivel Nacional**

**Para Párraga y Bartolo (2014), en su Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Administración de la Educación Titulado “Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014” en la Universidad César Vallejo,** presenta como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la red N° 18 –

Ate, 2014. Con respecto a su metodología, se utilizó el método hipotético deductivo, su investigación es de tipo básica, su diseño de la investigación es no experimental - transversal de tipo correlacional y como instrumento toma al cuestionario para el desarrollo de su investigación. Se concluyó que la correlación es muy fuerte y significativa entre la variable liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador, donde se determinó que existe una correlación muy fuerte y significativa 0,959 para la hipótesis general.

**Mino (2014), en su Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas Titulado “Correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño en los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque” en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo,** tiene como objetivo determinar si existe la correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 del Departamento de Lambayeque. Con respecto a su metodología, la investigación es aplicada de tipo y nivel descriptivo y como instrumento toma al cuestionario para el desarrollo de su investigación. Finalmente, se concluyó que el grado de correlación es baja entre variable desempeño y clima organizacional. La dimensión compromiso tiene un promedio bajo dentro de la variable desempeño esto genera un baja productividad y finalmente respecto al clima laboral existe una desmotivación del personal debido a una mala organización y una estructura organizacional no definida.

**Cervera (2012), en su Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Educación Titulado “Liderazgo Transformacional de Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos,** se tiene como objetivo establecer la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima

Organizacional según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos. Con respecto a su metodología, se utilizó el método descriptivo, su diseño a utilizar es de tipo descriptiva correlacional y como instrumento toma al cuestionario para el desarrollo de su investigación. Finalmente, se concluye que existe un alto nivel de motivación y colaboración en las mujeres colaboradoras que los varones y que la varianza de la variable clima organizacional el de tiempo de servicios supera a los docentes.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Teoría del Liderazgo Gerencial**

Según Lee (2005) la teoría del liderazgo gerencial es un proceso donde el gerente fija un propósito para sus trabajadores y así poder lograr que sobre salga de modo competente con compromiso y entusiasmo, afrontando problemas en el camino (p.35).

#### **Concepto de Liderazgo**

Para Jones y George (2006) define al liderazgo como un proceso de influencia e inspiración de una persona sobre otra en sus actividades, esto permitirá lograr cumplir sus objetivos de un equipo o empresa (p.495).

#### **1.3.2. Teoría del Desempeño Laboral.**

Para el autor Stoner (1996) sostiene que el desempeño laboral es modo en que los miembros de una organización trabajan eficazmente para cumplir y alcanzar metas propuestas en base a las normas y reglas establecidas (p.510).

Así mismo, cabe mencionar que el desempeño laboral mide el rendimiento laboral que presenta un trabajador al realizar funciones y tareas según el cargo que obtenga esto va a permitir demostrar su idoneidad.

#### **Evaluación del Desempeño**



Forma parte de la Gestión de Recursos Humanos, según los trabajadores dirigido por un jefe a mando se debe aprovechar medir el desempeño en base a labor que cumplan, en estos casos ver si existe una satisfacción al realizar tareas o si son eficientes en ellas.

Para Werther y Davis (2008) mencionan que es necesario que cada empresa tenga un sistema donde pueda medir el desempeño de cada trabajador, directivo, entre otros y así poder revisar el avance de cada uno de ellos en sus logros y progreso (p.306).

#### **1.4. Formulación del Problema**

##### **1.4.1. Problema General**

- ¿Existe relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016?

##### **1.4.2. Problemas Específicos**

- ¿Existe relación entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016?
- ¿Existe relación entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016?

#### **1.5. Justificación del Estudio**

##### **Justificación Social**

El trabajo de investigación se realizó con la finalidad de resaltar los diferentes estilos de liderazgo gerencial y la función del desempeño laboral como importantes factores vinculados al cambio y mejora de la entidad empresarial DOIT ubicada en Lima Norte distrito Independencia.

Cabe mencionar que los beneficiarios de esta investigación son los directivos, colaboradores y comunidad en general, ya que permite brindar conocimientos sobre la relación que guarda el desempeño laboral con respecto al liderazgo gerencial según sus dimensiones en este caso

eficiencia laboral y satisfacción laboral, lo cual permite que exista una identificación de la empresa con los colaboradores.

### **Justificación Económica**

El trabajo de investigación permite que la empresa DOIT obtenga un mayor manejo de las diversas funciones que los colaboradores realizan, así como la del gerente o jefe a cargo, ambos trabajando en equipo podrán cumplir sus metas y logros exitosamente obteniendo un crecimiento en sus ventas y ganancias. Hoy en la actualidad existe un mercado muy competitivo es por ello que se debe implementar nuevas estrategias.

### **Pertinencia de la Investigación**

Este presente trabajo de investigación es viable ya que brinda información a aquellas organizaciones que presentan problemas internos ya sea en el bajo rendimiento de los trabajadores o una mala función por parte de los gerentes, con la finalidad de que sea de gran ayuda para su realización.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

- Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.

### **1.6.2. Hipótesis Específicos**

- Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.

- Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

- Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- Precisar la relación entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.
- Precisar la relación entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.

# **CAPITULO II**

## **MÉTODO**

## II. METODOS

### 2.1. Diseño de investigación

Presenta un diseño no experimental de corte transversal, ya que no se implementara ningún plan de acción en campo y porque solo se recogerá datos en un solo momento.

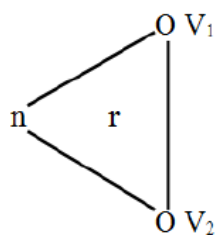
#### 2.1.1. Tipo de Investigación

Se caracteriza por tener un tipo de investigación aplicada o tecnológica, ya que su producto no es un conocimiento puro, científico sino tecnológico. Además, la investigación aplicada busca el conocer para hacer, actuar, construir y para modificar.

#### 2.1.2. Nivel de Investigación

La investigación presenta un nivel Descriptivo Correlacional .Se infiere que es Descriptivo ya que mide y describe las variables estudiadas. Así mismo, es Correlacional ya que se establece un nivel de relación entre variables, para luego llevar a cabo la interpretación respectiva.

Diagrama:



n : Número de trabajadores.

V1, V2 : Liderazgo Gerencial  
Desempeño Laboral

O : Observación y medición de ambas variables

r : Notación estadística de interrelación

### **2.1.3. Método de investigación**

El método de investigación es Hipotético Deductivo, ya que consiste en ir de la hipótesis a la deducción, para determinar la verdad o falsedad.

## **2.2. Variables**

El presente trabajo de investigación lleva por título “El liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016”. A continuación se definirá ambas variables, el liderazgo gerencial que es la variable 1 y el desempeño laboral que es la variable 2.

### **2.2.1. Operacionalización de variables:**

#### **2.2.1.1. Variable 1: Liderazgo Gerencial**

- **Definición Conceptual**

Es un proceso donde el gerente fija un propósito para sus trabajadores y así poder lograr que sobre salga de modo competente con compromiso y entusiasmo, afrontando problemas en el camino (Lee, 2005, p.35).

- **Definición Operacional**

Proceso que toman los trabajadores de la empresa para el logro de metas.

- **Dimensión Motivación**

Es un factor que ejerce un líder dentro de una organización como pieza fundamental al momento de dirigir un grupo. Para nuestros autores León y Díaz (2013) la motivación en el trabajo se ve reflejada en la conducta sobre los logros de metas y objetivos que cumplan los trabajadores como en las necesidades que existen en toda organización, además va a contribuir a obtener una gran satisfacción (p. 149). Si no existe motivación no se verá los cambios y el rendimiento de los trabajadores será mínima por eso

importante a la hora de dirigir a un conjunto de personas y esto se reflejará en la obtención de objetivos.

- **Indicador Optimización en Actividades**

Optimizar una actividad tiene como fin buscar mejores resultados, eficientemente y eficazmente. Así mismo, permite mejorar los procesos de trabajo y aumentar la productividad y el rendimiento.

- **Indicador Toma de decisiones**

El proceso de toma de decisiones busca identificar y resolver aquellos problemas que presenta toda organización.

- **Dimensión Estimulación**

El líder no se limita a desafiar problemas dentro de una empresa, sino incentiva a sus colaboradores a que exista creatividad de manera a que ellos puedan explorar nuevas formas de hacer las cosas teniendo mayores oportunidades en beneficio de la organización. Así mismo, para los autores Lussier y Achua (2005) en la estimulación intelectual los líderes cuentan con inteligencia mayor a los demás por eso están aptos para dirigir y coordinar además de innovar ideas constantemente. Con la palabra Inteligencia podemos acotar que es la capacidad de resolver ideas y tomar decisiones en toda organización (p.35).

- **Indicador Manejo de Situaciones**

El manejar situaciones, alternativas y conflictos busca identificarlos durante el periodo de un proyecto en una organización a través de guías de acción.

- **Indicador Desarrollo de Creatividad**

Existen muchas estrategias para implementar el desarrollo de creatividad una de ellas es adaptarse al entorno y a los hábitos que presentan los consumidores, es ahí donde se crean nuevas ideas para

atrapar al mercado, mejorando la productividad y eficiencia en el negocio.

- **Indicador Ideas innovadoras**

Para el éxito empresarial se debe tener en cuenta como elemento fundamental a la innovación.

- **Dimensión Influencia**

El proceso de promover ideas por parte de un líder, obtener aceptación y apoyo de sus colaboradores puede llevar a cabo una estabilidad en una organización. Por eso la influencia es otro factor importante donde el líder emprende una gran labor a la mano de sus seguidores. Nuestro autor Méndez (2009) sostiene que la influencia idealizada, es pieza fuerte entre líderes de las cuales a través de misión y visión, y labor se ganan el respeto y seguridad de las cuales permite una identificación de sus seguidores. Además los líderes que presentan una influencia idealizada obtienen el apoyo y esfuerzo de sus seguidores para lograr un buen desempeño y desarrollo en los labores (párr.6). Si los trabajadores se sienten identificados con su líder podrán sentirse identificados con la organización eso depende la gran influencia que exista en entre ellos.

- **Indicador Manejo Emocional**

También llamado inteligencia emocional, es definida como el conjunto de capacidades y actividades que determinan el estilo de comunicación y el comportamiento de un individuo.

- **Indicador Tolerancia**

Es importante recalcar que la tolerancia mejora el ambiente laboral, ya que permite respetar las ideas, acciones y opiniones de terceros.

- **Dimensión Consideración**

Un líder debe estar preparado para problemas que se presenten en el camino y según ello tomar consideraciones y no dejarse llevar por actitudes incorrectas, por eso debe existir: flexibilidad entre líder y seguidor. Rojas



(2005) nos menciona que la formación de equipos de personas es un proceso donde existe un factor denominado consideración individual lo cual significa apoyar propuestas y mostrar empatía, ser accesible y tener en cuenta las preocupaciones e intereses de las personas que forman parte de un equipo (párr. 1).

- **Indicador Desarrollo Personal**

También conocido como superación personal o crecimiento personal, se define como un proceso de transformación donde un individuo adopta ideas o creencias que permiten crear nuevas actitudes para el mejoramiento de su calidad de vida.

- **Indicador Claridad en sus Propuestas**

Es importante para un líder tener claras sus propuestas, ya que de estas depende el desempeño de sus colaboradores, en base a sus funciones.

### **2.2.1.2. Variable 2: Desempeño Laboral**

- **Definición Conceptual**

Es el modo en que los miembros de una organización trabajan eficazmente para cumplir y alcanzar metas propuestas en base a las normas y reglas establecidas (Stoner, 1996, p.510).

- **Definición Operacional**

Hace referencia al calificativo que recibe el colaborador por la labor que realiza dentro de la empresa.

- **Dimensión Eficiencia Laboral**

Dentro de la eficiencia laboral es importante evaluar la calidad en la que un colaborador obtenga dentro de su centro de labor ya sea dentro o fuera. Para Da Silva (2002) en la eficiencia laboral se aprovecha los recursos cuando hacemos algo productivo, esto significa a la relación de trabajador con el producto o servicio (p.19). Si bien es cierto la eficiencia que obtenga

un colaborador se ve reflejada en su desempeño todo esto al mando de un directivo.

- **Indicador Calidad**

Al hablar de calidad respecto al servicio al cliente es mencionar a la satisfacción de las necesidades y expectativas de un cliente.

- **Indicador Cantidad**

Mide el desempeño de cada uno de los colaboradores, en base al tiempo de servicio y al desarrollo de las funciones establecidas.

- **Dimensión Satisfacción Laboral**

Para un colaborador obtener una satisfacción laboral amena implica tener un buen trato con su jefe al mando, eso va a permitir a que exista una iniciativa y colaboración laboral. Según Manene (2012) define a la satisfacción laboral como la actitud que tiene un colaborador con su equipo de trabajo con la cual labora, esto se basa en los valores que desarrolla cada trabajador.

- **Indicador Colaboración**

La colaboración es un requisito indispensable para el buen funcionamiento de las organizaciones, ya que permite que las personas que forman parte de ella puedan compartir sus ideas y trabajar en un tiempo real, lo que fomenta la eficiencia del trabajo hecho y la creatividad.

- **Indicador Iniciativa**

Crear oportunidades, emprender acciones y mejorar resultados sin necesidad de ningún requerimiento es tener capacidad de iniciativa, es decir idear, inventar o emprender cosas.

**Matriz de Operacionalización: El liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa DOIT, distrito Independencia – 2016.**

<b>MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN</b>						
<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>		<b>INSTRUMENTO</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
			<b>UBICACIÓN DE ÍTEMS EN CUESTIONARIOS</b>	<b>NÚMERO DE ÍTEMS POR INDICADORES</b>		
<b>Liderazgo Gerencial</b>  Variable 1	Motivación	.Optimismo en Actividades .Toma de Decisiones	1,2,3	3	<b>Cuestionario de Likert</b>	<b>Ordinal Razón</b>
	Estimulación	.Manejo de Situaciones .Desarrollo de Creatividad .Ideas innovadoras	4,5,6	3		
	Influencia	.Manejo Emocional .Tolerancia	7,8,9	3		
	Consideración	.Desarrollo Personal .Claridad en sus propuestas	10,11,12	3		
<b>Desempeño Laboral</b>  Variable 2	Eficiencia Laboral	.Calidad .Cantidad	13,14,15, 16,17,18	6		
	Satisfacción Laboral	.Colaboración .Iniciativa	19,20,21, 22,23,24	6		

**Fuente: Elaboración Propia**

## **2.3. Población y Muestra**

### **1.1.1. Población**

La población de esta investigación, está conformada por el total de colaboradores que son 63, considerando las cuatro tiendas DOIT ubicadas en Lima-Norte en el distrito de Independencia.

### **1.1.2. Muestra**

La muestra es la misma cantidad a la población, tratándose entonces de una muestra censal, ya que ambos son iguales a 63 colaboradores de la empresa DOIT.

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

### **2.4.1. Técnicas**

La técnica que se utilizó, es la Encuesta (Cerrada) y de Alternativas politómicas con graduación de Likert, donde se representan las variables a investigar que ayude recabar toda la información que conduzca el objetivo trazado, con la participación de los encuestados.

### **2.4.2. Instrumento**

Se tomó como instrumento al Cuestionario donde está conformado por 24 ítems, las cuales se encuentran divididos por las variables, del ítem N° 1 al ítem N° 12 están relacionadas con la primera variable “Liderazgo Gerencial”, y del ítem N° 13 al ítem N° 24 están relacionadas con la segunda variable “Desempeño Laboral”.

Así mismo, el formato del cuestionario Likert consta de cinco categorías de respuesta: (5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) A Veces, (2) Casi Nunca y (1) Nunca, para luego ser procesado en el Programa IBM SPSS V. 22.

### **2.4.3. Validez**

Se realizó a través del juicio de expertos, quienes con su firma validan el instrumento, dichos docentes fueron los siguientes:

VALIDADOR	GRADO OBTENIDO
Narciso Fernández Saucedo	DR.
Edith Rosales Domínguez	MG.
Pedro costilla castillo	DR.

- a) Dr. Narciso Fernández Saucedo, opino al respecto, que el cuestionario está correcto y alineado a las dimensiones sobre todo a los indicadores, también, que las preguntas tienen sentido a lo que quiero llegar con mi investigación.
- b) Mg. Edith Rosales Domínguez, opino que el cuestionario si está alineado a las dimensiones y sobre todo a los indicadores pero que puedo mejorar con respeto a la redacción de las preguntas.
- c) Dr. Pedro Costilla Castillo, este docente tuvo como opinión, que la forma en como presento el cuestionario es la correcta, como recomendación afirmó que se debe corregir en el uso de puntos y comas.

#### 2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se definió, mediante el estadístico Alfa de Cronbach con la ayuda del software estadístico SPSS V. 22.

**Tabla: Análisis de Confiabilidad – Alfa de Cronbach**  
Escala 1: RANGO RELACION

COEFICIENTE	RELACIÓN
0.00 A +/- 0.20	Despreciable
0.20 A 0.40	Baja o ligera
0.40 A 0.60	Moderada
0.60 A 0.80	Marcada
0.80 A 1.00	Muy Alta

*Fuente: Hernández Fernández (2010).*

**TABLA 1 : RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS**

		N	%
Casos	Válidos	63	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	63	100,0

**TABLA 2 : ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	24

**Interpretación:** Según la Tabla 2, el coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,829 lo cual indica que el instrumento utilizado es confiable para los fines de la investigación.

### Variable 1: Liderazgo Gerencial

**TABLA 3 : RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS**

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

**TABLA 4 : ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	12

**Interpretación:** Según la Tabla 4 para el instrumento sobre liderazgo gerencial. El coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,828 lo cual indica que el instrumento utilizado es confiable para los fines de la investigación.

### Variable 2: Desempeño Laboral

**TABLA 5 : RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS**

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

**TABLA 6 : ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	12

**Interpretación:** Según la Tabla 6 para el instrumento sobre desempeño laboral. El coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,836 lo cual indica que el instrumento utilizado es confiable para los fines de la investigación.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

### **Análisis Descriptivo –Correlacional:**

Permitirá observar el comportamiento de las dos variables, mediante sus dimensiones, donde estarán representadas en base a tablas y figuras con su respectiva interpretación.

### **Análisis ligado a la hipótesis:**

Se utilizó el método deductivo para la constatación de las hipótesis, según los resultados de la investigación donde se vio la relación de las variables. Con el fin de determinar si la investigación presenta una distribución normal o no, además de poder conocer qué tipo de correlación de hipótesis se implementara para determinar si se acepta o rechaza la hipótesis nula o alterna. Toda esta información se procesara mediante el programa estadístico IBM SPSS V. 22.

## **2.6. Aspectos Éticos**

En el presente proyecto se ha realizado con fuentes confiables y datos reales las cuales no afectan a la empresa investigada.

**CAPITULO III**  
**RESULTADOS**



### III. RESULTADOS

#### 3.1. Prueba de Normalidad

Se realizó el siguiente cálculo mediante la prueba de Kolmogorov – Smirnov, ya que mi población es mayor a 50 personas, por lo tanto es una prueba no paramétrica.

A continuación se formulan las hipótesis de normalidad:

- **Hipótesis Nula (H0):** La distribución estadística de la muestra es normal

- **Hipótesis de Investigación (H1):** La distribución estadística de la muestra no es normal

#### Significación y decisión:

Sig.t: 0,05=5%

a)  $SIG_E < \text{Sig.t } 0,05$ , entonces se rechaza H0

b)  $SIG_E > \text{Sig.t } 0,05$ , entonces se acepta H0

**TABLA N° 7: PRUEBA DE KOLMOGOROV – SMIRNOV HIPÓTESIS GENERAL**

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	,425	63	,000	,595	63	,000
GERENCIAL						
DESEMPEÑO	,442	63	,000	,615	63	,000
LABORAL						

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Interpretación:

En la Tabla N° 7 mediante la Prueba de Normalidad Kolmogorof – Smirnov, “0.000 < 0.05”, se muestra a las variables de estudio con una significación menor a 0.05 que el nivel de significancia, por ende se rechaza la H0 y se acepta la H1, así mismo el presente estudio **no tiene una distribución normal**.

**TABLA N° 8: PRUEBA DE KOLMOGOROV – SMIRNOV HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1**  
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO GERENCIAL	,425	63	,000	,595	63	,000
EFICIENCIA LABORAL	,435	63	,000	,619	63	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:**

En la Tabla N° 8 mediante la Prueba de Normalidad Kolmogrof – Smirnov, “0.000 <0.05”, se muestra a las variables de estudio con una significación menor a 0.05 que el nivel de significancia, por ende se rechaza la H0 y se acepta la H1, así mismo el presente estudio ***no tiene una distribución normal.***

**TABLA N° 9: PRUEBA DE KOLMOGOROV – SMIRNOV HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2**  
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO GERENCIAL	,425	63	,000	,595	63	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,372	63	,000	,735	63	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación:**

En la Tabla N° 9 mediante la Prueba de Normalidad Kolmogrof – Smirnov, “0.000 <0.05”, se muestra a las variables de estudio con una significación menor a 0.05 que el nivel de significancia, por ende se rechaza la H0 y se acepta la H1, así mismo el presente estudio ***no tiene una distribución normal.***

### 3.2. Contrastación de hipótesis

De acuerdo a la prueba de normalidad, se verifico que las variables y dimensiones no tienen una distribución normal por lo tanto para este estudio se aplicarán pruebas no paramétricas. Es decir, dicho cálculo se realizó mediante la Prueba de Spearman.

**Escala 2: RANGO RELACION**

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

*Fuente: Hernández (2010, p.312)*

#### a. HIPÓTESIS GENERAL:

Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.

#### **Hipótesis Nula (H0):**

No existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.

#### **Hipótesis de Investigación (H1):**

Sí existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.

**TABLA N°10: PRUEBA DE CORRELACIÓN DE VARIABLES- HIPÓTESIS GENERAL**

		Correlaciones		
			LIDERAZGO GERENCIAL (agrupado)	DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	LIDERAZGO GERENCIAL (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	DESEMPEÑO O LABORAL (agrupado)	Coefficiente de correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### **Interpretación:**

La Tabla de N° 10 que muestra la Prueba de Spearman se tiene un coeficiente de correlación  $Rho = 0.626$  que se interpreta como una **correlación positiva considerable** entre ambas variables. Asimismo, se aprecia un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, que existe una relación positiva considerable entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral en DOIT del distrito de Independencia, 2016.

#### **b. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:**

Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.

#### **Hipótesis Nula (H0):**

No existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.

### Hipótesis de Investigación (H1):

Sí existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.

TABLA N° 11: PRUEBA DE CORRELACIÓN DE VARIABLES- HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Correlaciones			LIDERAZGO GERENCIAL (agrupado)	EFICIENCIA LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	LIDERAZGO GERENCIAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	EFICIENCIA LABORAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	,486**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	63	63	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación:

La Tabla de N° 11 que muestra la Prueba de Spearman se tiene un coeficiente de correlación  $Rho = 0.486$  que se interpreta como una **correlación positiva media** entre ambas variables. Asimismo, se aprecia un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, que existe una relación positiva media entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral en DOIT del distrito de Independencia, 2016.

### c. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:

Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.

### Hipótesis Nula (H0):

No existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.

### Hipótesis de Investigación (H1):

Sí existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.

TABLA N° 12: PRUEBA DE CORRELACIÓN DE VARIABLES- HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

		Correlaciones		
			LIDERAZGO GERENCIAL (agrupado)	SATISFACCIÓN LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	LIDERAZGO GERENCIAL (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,480**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	SATISFACCIÓN LABORAL (agrupado)	Coefficiente de correlación	,480**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación:

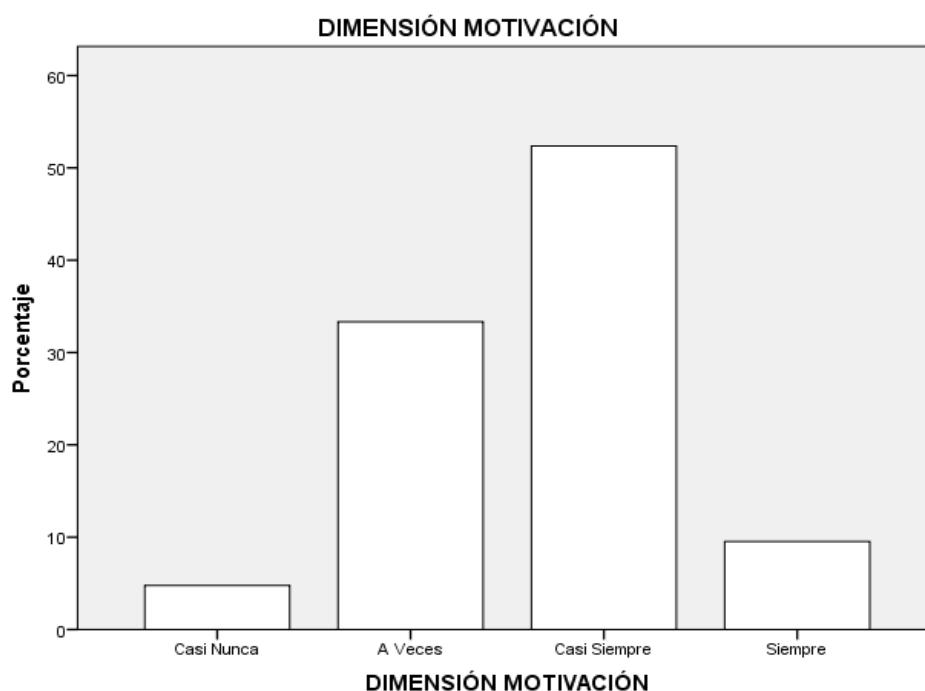
La Tabla de N° 12 que muestra la Prueba de Spearman se tiene un coeficiente de correlación  $Rho = 0.480$  que se interpreta como una **correlación positiva media** entre ambas variables. Asimismo, se aprecia un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ", por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, que existe una relación positiva media entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral en DOIT del distrito de Independencia, 2016.

### 3.3. Análisis Descriptivo por Dimensiones

**TABLA N° 13: DIMENSIÓN MOTIVACIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	4,8	4,8
	A Veces	21	33,3	38,1
	Casi Siempre	33	52,4	90,5
	Siempre	6	9,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0

**GRÁFICO N° 13: DIMENSIÓN MOTIVACIÓN**



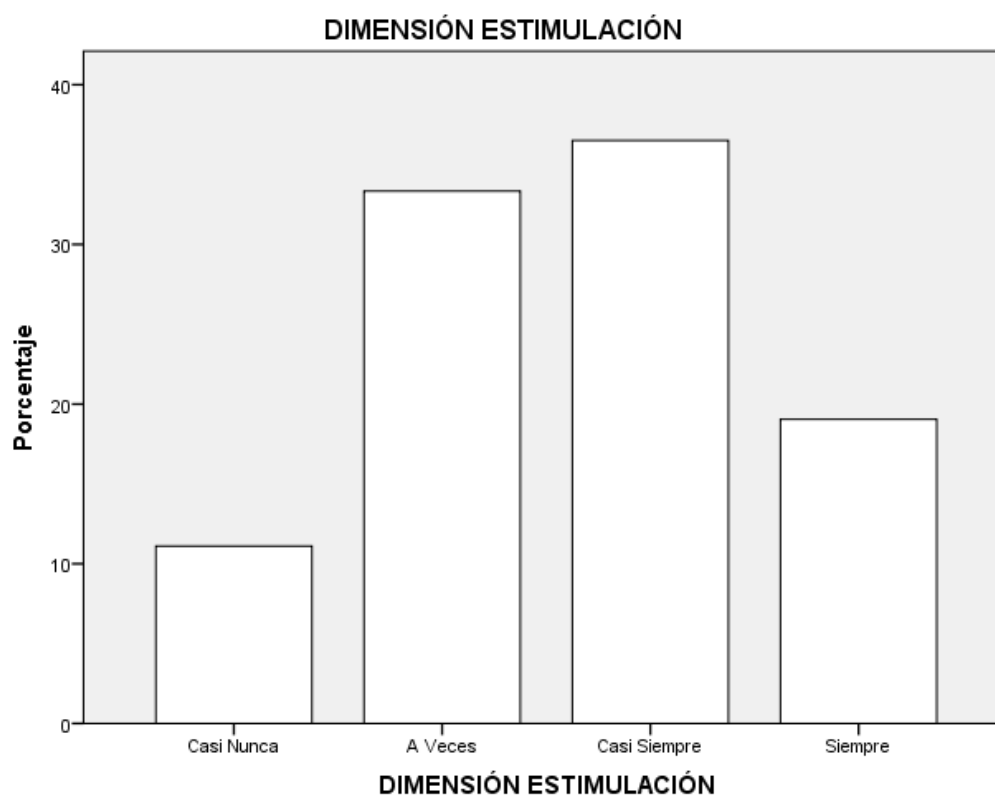
#### **Interpretación:**

Según los resultados de la Tabla N°13, se observa que el 52,4% de la población casi siempre están de acuerdo con la dimensión estudiada, el 33,3% a veces están de acuerdo con la dimensión estudiada, el 9,5% siempre están de acuerdo con la dimensión estudiada y el 4,8 % casi nunca están de acuerdo con la dimensión estudiada la empresa DOIT, en el distrito de Independencia, 2016.

**TABLA Nº 14: DIMENSIÓN ESTIMULACIÓN**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Casi Nunca</b>	7	11,1	11,1
	<b>A Veces</b>	21	33,3	44,4
	<b>Casi Siempre</b>	23	36,5	81,0
	<b>Siempre</b>	12	19,0	100,0
	<b>Total</b>	63	100,0	100,0

**GRÁFICO Nº 14: DIMENSIÓN ESTIMULACIÓN**



**Interpretación:**

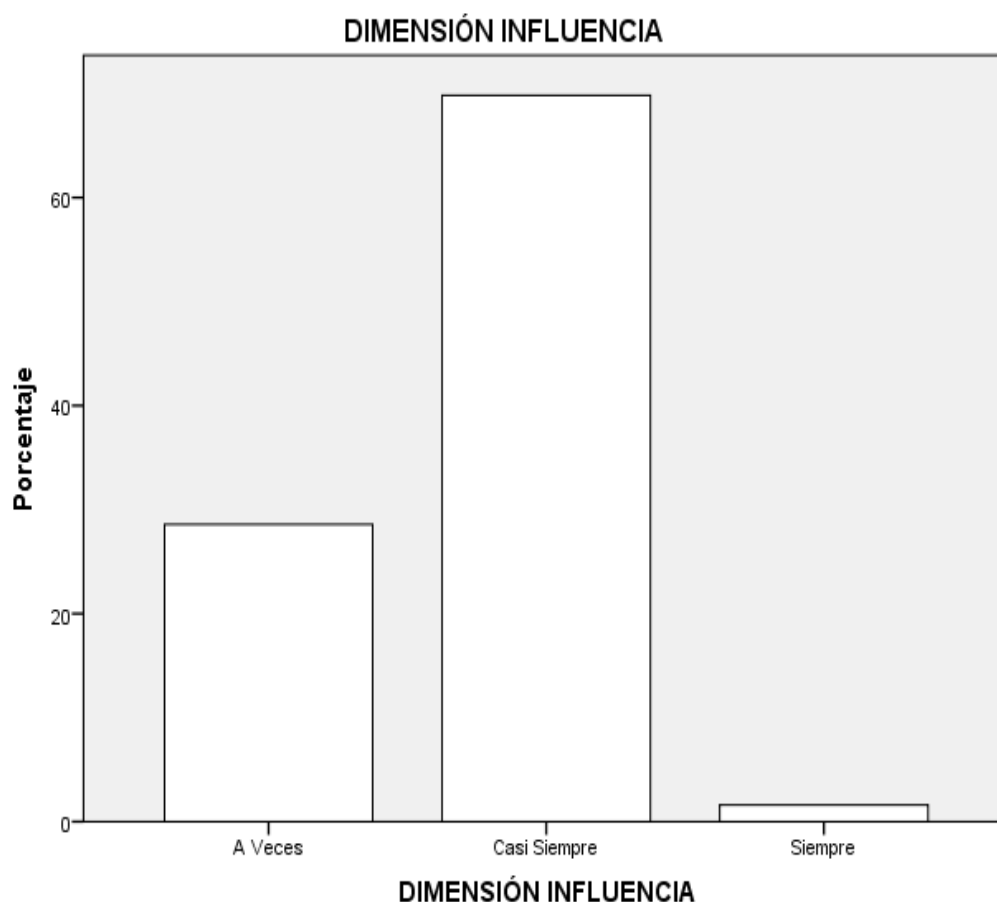
Según los resultados de la Tabla Nº14, se observa que el 36,5% de la población casi siempre están de acuerdo con la dimensión estudiada, el 33,3% a veces están de acuerdo con la dimensión estudiada, el 19% siempre están de acuerdo con la dimensión estudiada y el 11,1 % casi nunca están de acuerdo con la dimensión estudiada la empresa DOIT, en el distrito de Independencia, 2016.



**TABLA N° 15: DIMENSIÓN INFLUENCIA**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	18	28,6	28,6	28,6
	Casi Siempre	44	69,8	69,8	98,4
	Siempre	1	1,6	1,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

**GRÁFICO N° 15: DIMENSIÓN INFLUENCIA**



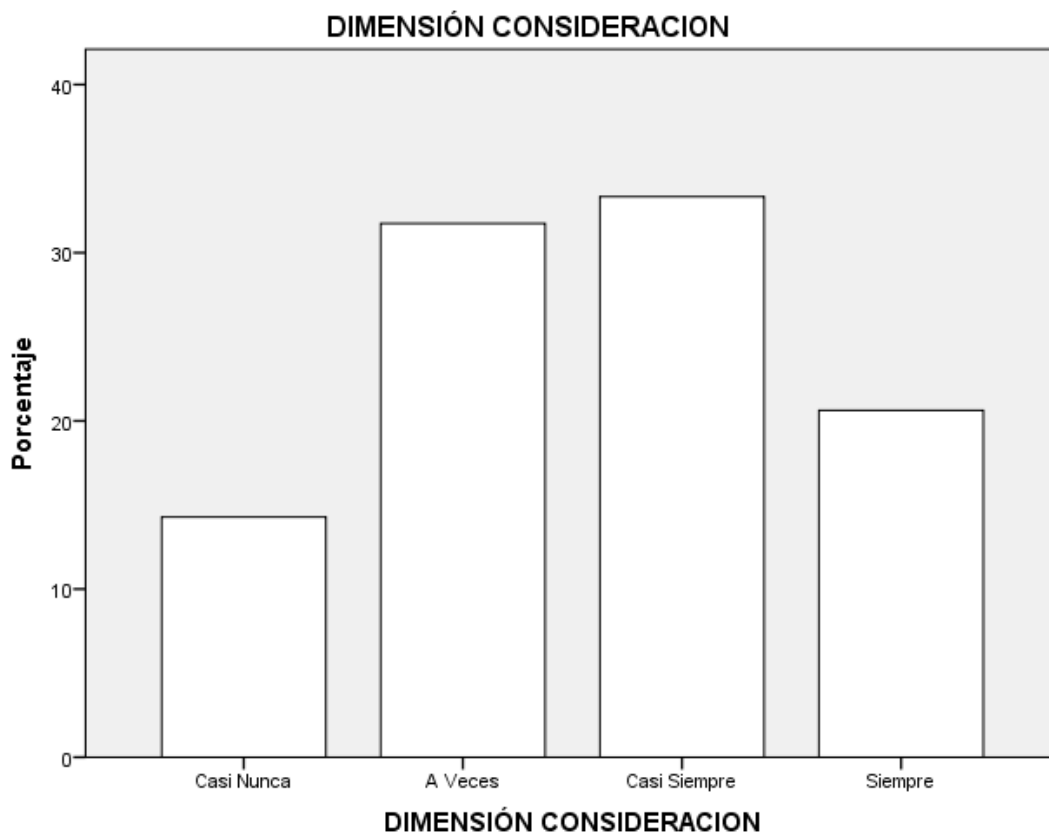
**Interpretación:**

Según los resultados de la Tabla N°15, se observa que el 69,8% de la población casi siempre están de acuerdo con la dimensión estudiada, el 28,6% a veces están de acuerdo con la dimensión estudiada y el 1,6% siempre están de acuerdo con la dimensión estudiada la empresa DOIT, en el distrito de Independencia, 2016.

**TABLA Nº 16: DIMENSIÓN CONSIDERACION**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	14,3	14,3
	A Veces	20	31,7	46,0
	Casi Siempre	21	33,3	79,4
	Siempre	13	20,6	100,0
	Total	63	100,0	

**GRAFICO Nº 16: DIMENSIÓN CONSIDERACION**



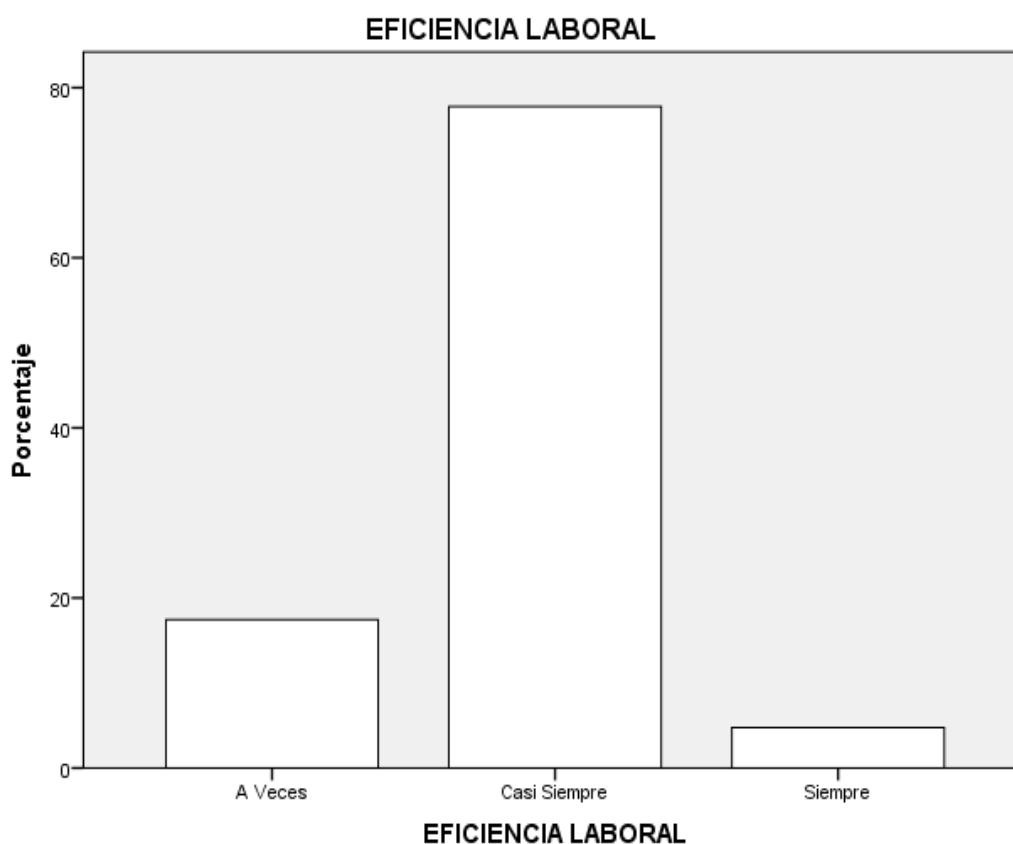
**Interpretación:**

Según los resultados de la Tabla Nº16, se observa que el 33,3% de la población casi siempre están de acuerdo con la dimensión estudiada, el 31,7% a veces están de acuerdo con la dimensión estudiada, el 20,6% siempre están de acuerdo con la dimensión estudiada y el 14,3 % casi nunca están de acuerdo con la dimensión estudiada la empresa DOIT, en el distrito de Independencia, 2016.

**TABLA N° 17: DIMENSIÓN EFICIENCIA LABORAL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>A Veces</b>	11	17,5	17,5	17,5
	<b>Casi Siempre</b>	49	77,8	77,8	95,2
	<b>Siempre</b>	3	4,8	4,8	100,0
	<b>Total</b>	63	100,0	100,0	

**GRÁFICO N° 17: DIMENSIÓN EFICIENCIA LABORAL**



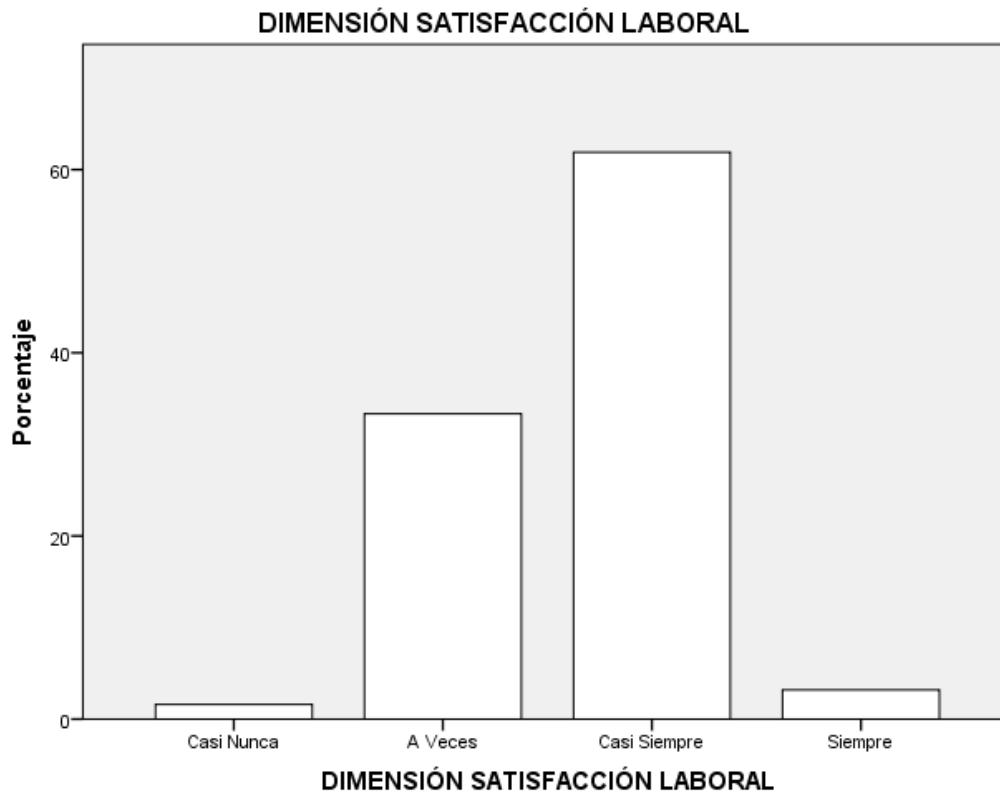
**Interpretación:**

Según los resultados de la Tabla N°17, se observa que el 77,8% de la población casi siempre están de acuerdo con la dimensión estudiada, el 17,5% a veces están de acuerdo con la dimensión estudiada y el 4,8% siempre están de acuerdo con la dimensión estudiada la empresa DOIT, en el distrito de Independencia, 2016.

**TABLA Nº 18: DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	1,6	1,6	1,6
	A Veces	21	33,3	33,3	34,9
	Casi Siempre	39	61,9	61,9	96,8
	Siempre	2	3,2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

**GRAFICO Nº 18: DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL**



**Interpretación:**

Según los resultados de la Tabla Nº18, se observa que el 61,9% de la población casi siempre están de acuerdo con la dimensión estudiada, el 33,3% a veces están de acuerdo con la dimensión estudiada, el 3,2% siempre están de acuerdo con la dimensión estudiada y el 1,6 % casi nunca están de acuerdo con la dimensión estudiada la empresa DOIT, en el distrito de Independencia, 2016.

# **CAPITULO IV**

## **DISCUSIÓN**

## **IV. DISCUSIÓN**

### **4.1. POR OBJETIVOS**

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016, así como los objetivos específicos, precisar la relación entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016 y precisar la relación entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016. Por lo que se cumplió con el objetivo principal y específicos.

Así mismo, dichos objetivos tienen similitud con la investigación que realizó Párraga y Bartolo (2014), en su tesis titulada “Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014”. El objetivo del autor fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la red N° 18 – Ate, 2014.

Donde se determinó que si existe una relación muy fuerte entre ambas variables, tanto como el liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral del trabajador, lo cual afirma que nuestra investigación al tener el mismo resultado comprueba que ambas variables son muy importantes para toda organización y más si trabajan de la mano.

### **4.2. POR HIPOTESIS**

Según la Contrastación de Hipótesis los resultados de nuestra investigación (Tabla N°8), Hipótesis General, nos muestra que si existe relación significativa *positiva considerable* entre ambas variables, liderazgo gerencial y desempeño laboral, con un coeficiente de  $Rho = 0.626$ . Además, se aprecia un nivel de significancia menor a 0.05, es decir “0.000 < 0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existe una

relación entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral en DOIT del distrito de Independencia, 2016. Esto también se ve reflejado para ambas hipótesis específicas.

La primera hipótesis específica establecida en la presente investigación es existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el coeficiente de influencia de Pearson  $Rho= 0,486$ , así mismo se aprecia un nivel de significancia menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existe una relación *positiva media* entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral en DOIT del distrito de Independencia, 2016.

La segunda hipótesis específica establecida en la presente investigación es existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el coeficiente de influencia de Pearson  $Rho=0,480$ , así mismo se aprecia un nivel de significancia menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existe una relación *positiva media* entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en DOIT del distrito de Independencia, 2016.

A comparación de la tesis titulada “Correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño en los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque” investigada por el autor Mino (2014), donde sus datos de análisis respecto a sus hipótesis tanto general y específicas, para ambas variables, obtuvo un coeficiente de  $Rho=0.281$ , es decir que existe una relación positiva baja según Hernández (2010) lo cual significa que el restaurante Parrillas Marakos 490 puede encontrarse con problemas graves, debido a que el personal no posee un alto nivel de preparación y por otros factores más.

### **4.3. POR METODOLOGIA**

En el presente estudio el nivel de investigación es descriptivo correlacional, ya que se buscó describir ambas variables de estudio que son el liderazgo gerencial y desempeño laboral, así mismo determinar el nivel de relación existente entre ambas variables.

Los resultados de la investigación se determinaron, mediante la técnica de recolección de datos; la encuesta. Siendo la población de 63 colaboradores de la DOIT, ubicada en el distrito de Independencia. En el caso de los estudios previos utilizaron como técnicas las fuentes bibliográficas, datos numéricos, encuestas y entrevistas.

### **4.4. POR CONCLUSION**

Según los resultados estadísticos, en Tabla N° 13 se observa que el 52,4% de la población casi siempre están de acuerdo con la dimensión motivación, mientras que en la Tabla N°14 se observa que el 36,5% de la población casi siempre están de acuerdo con la dimensión estimulación, así mismo en la Tabla N°15 se observa que el 69,8% de la población casi siempre están de acuerdo con la dimensión influencia y en la Tabla N°16 se observa que el 33,3% de la población casi siempre están de acuerdo con la dimensión consideración, esto quiere decir que la variable Liderazgo Gerencial tiene un nivel de porcentaje muy alto con respecto a su relación con el desempeño laboral.

Además en la Tabla N°17 se observa que el 77,8% de la población casi siempre están de acuerdo con la dimensión eficiencia laboral y finalmente en la Tabla N°18 se observa que el 61,9% de la población casi siempre están de acuerdo con la dimensión satisfacción laboral, esto significa que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores es aceptable.

Por tal motivo, se concluye que existe una relación significativa considerable entre la variable de liderazgo gerencial y desempeño laboral. Este estudio tiene



similitud con la investigación realizada por el autor Párraga y Bartolo (2014), en su tesis titulada “Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014”, donde concluye que existe una correlación muy fuerte y significativa para ambas variables.

**CAPITULO V**  
**CONCLUSIÓN**

## V. CONCLUSIONES

Analizando los resultados de la presente investigación, los objetivos planteados y la contratación de las hipótesis se llegaron a obtener las siguientes conclusiones:

1. El objetivo general en el cual consiste en determinar la relación entre las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral, ha sido alcanzado debido a los resultados obtenidos con el Rho de Spearman de 0.626. Así mismo, la hipótesis es verdadera debido a que presenta una significancia de 0.000, es decir que liderazgo gerencial si tiene relación con el desempeño laboral (ver Tabla N° 10).
2. El primer objetivo específico en el cual consiste en determinar la relación entre las variables liderazgo gerencial y eficiencia laboral, ha sido alcanzado debido a los resultados obtenidos con el Rho de Spearman de 0.486. Así mismo, la hipótesis es verdadera debido a que presenta una significancia de 0.000, es decir que liderazgo gerencial si tiene relación con la eficiencia laboral (ver Tabla N° 11).
3. El segundo objetivo específico en el cual consiste en determinar la relación entre las variables liderazgo gerencial y satisfacción laboral, ha sido alcanzado debido a los resultados obtenidos con el Rho de Spearman de 0.480. Así mismo, la hipótesis es verdadera debido a que presenta una significancia de 0.000, es decir que liderazgo gerencial si tiene relación con la satisfacción laboral (ver Tabla N° 12).

# **CAPITULO VI**

## **RECOMENDACIÓN**

## **VI. RECOMENDACIONES**

Para la empresa DOIT ubicada en el distrito de Independencia, se plantea tres recomendaciones mediante los siguientes puntos:

1. El liderazgo gerencial se debe fortalecer, ya que va a permitir constituir un factor importante en el desempeño laboral de los colaboradores que estén bajo a su mando, además se debe brindan capacitaciones a través de seminarios y talleres a los colaboradores de la empresa DOIT.
2. Promover evaluaciones constantes a los colaboradores para medir su desempeño en la empresa, con el fin de que las tomas de decisiones establecidas por jefe se cumplan. Además se debe establecer una comunicación más continua entre los Directivos y los colaboradores de la empresa DOIT del distrito de Independencia.
3. Por último, mejorar las relaciones interpersonales entre directivos y colaboradores con el fin de promover el trabajo en equipo. Así mismo, realizar actividades extra laborales con el fin de motivar a los colaboradores y reducir el estrés y presión laboral.

# **CAPITULO VII**

## **REFERENCIAS**

## VII. REFERENCIAS

- CERVERA, L. (2012). *Liderazgo Transformacional de Director y su relación con el organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*. (Tesis de postgrado). Universidad Mayor de San Marcos, Lima.
- DA SILVA, R. (2002). *Eficiencia y Eficacia de la Organización. Teorías de la administración*. Recuperado de <http://go.galegroup.com/ps/i.do?id=GALE%7CCX4059700015&v=2.1&u=univcv&it=r&p=GVRL&sw=w&asid=d028a1d861ed2d5405dd20cffe783ffd>
- DOS SANTOS, M. (2012). *Desempeño Gerencial en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) de servicio en el sector de Telecomunicaciones en el Edo. Lara*. (Tesis de postgrado). Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado", México.
- GAVAGNIN, O., LI, A. (2009). *Liderazgo Iniciación y Aprendizaje*. (1ra ed.). Perú: Imprenta Unión.
- HERNANDEZ, R et.al. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed). México: Mc Graw Hill.
- HUAMANCHUMO, RODRÍGUEZ (2015). *Metodología de la Investigaciones en las Organizaciones*. (1ra ed.). Perú: Summit.
- JONES, G., GEORGE, J. (2006). *Administración contemporánea*. (4ta ed.). México, D.F.: McGraw Hill Interamericana
- LEE, N. (2005). *La práctica del liderazgo gerencial*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Vmvhko726UkC&pg=PA25&dq=concepto+de+liderazgo+gerencial&hl=es->

419&sa=X&ved=0ahUKEwjYqKyv44nNAhUK2R4KHaYfC5QQ6AEILDAB  
#v=onepage&q=concepto%20de%20liderazgo%20gerencial&f=false

LEÓN, M., DÍAZ, E. (2013). *Motivación Laboral y clima organizacional*. Recuperado de <http://go.galegroup.com/ps/i.do?id=GALE%7CCX7065400013&v=2.1&u=univcv&it=r&p=GVRL&sw=w&asid=663545764d4a7771f96152200725acd9>

LUSSIER, R., ACHUA, C. (2005). *Liderazgo*. (2da ed.). México. Editorial Thomson.

MANANE, L. (16 de setiembre de 2012). Motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>

MARROQUÍN, S, PÉREZ, L. (2011). *El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de Burger King*. (Tesis de postgrado). Universidad de San Carlos, Guatemala.

MÉNDEZ, R. (3 de octubre de 2009). Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://rogermendezbenavides.blogspot.pe/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>

MINO, E. (2014). *Correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño en los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque*. (Tesis de postgrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.



PALOMO, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (6ta ed.)  
Madrid: ESIC EDITORIAL.

PARRAGA, A., BARTOLO, A. (2014). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014*. (Tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

ROJAS, A. (2012). *El liderazgo Transformacional en directores de Tres Liceos Bicentenario y Tres Liceos regulares de la Región Metropolitana*. (Tesis de Postgrado). Universidad de Chile, Chile.

ROJAS, M. (29 de julio de 2005). Consideración Individual [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://mariaisabelmirp.blogspot.pe/2005/07/consideracin-individual.html>

STONER, J. (1996). *Administración*. (6ta ed.). México: PRINTED

WERTHER, W., DAVIS, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill.

**CAPITULO VIII**  
**ANEXOS**

## ANEXO Nº 1:

### CUESTIONARIO

Sírvase a responder las siguientes preguntas. Marca con una (x) en el casillero que corresponde según:

Nunca = 1

Casi Nunca = 2

A Veces = 3

Casi Siempre = 4

Siempre = 5

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Actualmente su comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor en la empresa.					
2	Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la institución.					
3	Desarrolla un sentido de identidad en la empresa que es asumido por los colaboradores de empresa.					
4	Ud. presenta alternativas de solución y difunde nuevas ideas.					
5	Ud. incentiva a sus colaboradores a reflexionar como pueden mejorar su trabajo.					
6	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.					
7	Ud. puede organizar y dominar de forma eficaz su tiempo.					
8	Afronta los conflictos en forma profesional.					
9	Ud. respeta los puntos de vista de los demás.					
10	Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de sus colaboradores de la empresa.					
11	Ud. se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los colaboradores de la empresa.					
12	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.					
13	Organiza y planifica su trabajo con anterioridad.					
14	Vela por que su sector de trabajo se encuentre limpio.					
15	Ud. Ha podido cumplir sus objetivos en base al esfuerzo que desempeña en su trabajo.					
16	Ud. inicia y termina su trabajo puntualmente.					
17	Con tal de terminar su trabajo es capaz de quedarse más del tiempo necesario.					
18	Cumple con el trabajo encomendado en el tiempo establecido.					
19	Participa en la elaboración de los planes de trabajo de la empresa.					
20	Colabora con el mantenimiento de la disciplina en la empresa.					
21	Apoya Ud. con la dirección para el logro de los objetivos de la empresa.					
22	Promueve iniciativas para mejorar la calidad de trabajo.					
23	Toma iniciativa para la realización de actividades.					
24	Se capacita permanentemente.					

## ESTADÍSTICO IBM SPSS V.22: Vista de Datos

Encuesta.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 34 de 34 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	A Veces	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	A Veces	Casi
2	Siempre	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	Siempre	Casi Nunca	A Veces	Casi Siem...	A V
3	Casi Siem...	A Veces	A Veces	A Veces	A Veces	Casi Siem...	A Veces	A Veces	Siempre	A Veces	Casi Nunca	A Veces	A Veces	Siempre	Casi Siem...	Casi
4	A Veces	Casi Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	A Veces	Siempre	Casi Nunca	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Siempre	A Veces	Casi
5	A Veces	Casi Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Nunca	Casi Nunca	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Nunca	A Veces	A Veces	A Veces	Casi Siem...	A Veces	Casi
6	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Sie
7	Siempre	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	Siempre	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	A Veces	Casi
8	A Veces	A Veces	A Veces	Casi Nunca	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A V
9	Siempre	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie
10	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	A Veces	A Veces	Casi Nunca	A Veces	Casi Nunca	Casi Siem...	Casi Nunca	Nunca	A Veces	A Veces	Casi Siem...	A Veces	A V
11	Casi Siem...	A Veces	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	Siempre	A Veces	Casi Siem...	Siempre	A Veces	A Veces	Casi Siem...	A Veces	Casi
12	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	A Veces	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	A V
13	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	A Veces	Siempre	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	Casi
14	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	A V
15	A Veces	Casi Nunca	Siempre	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Siempre	Casi Nunca	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	Siempre	Casi Siem...	A V
16	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	A Veces	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	Siempre	A Veces	Casi Nunca	Siempre	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	Siempre	Sie
17	A Veces	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A Veces	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Sie
18	Siempre	A Veces	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Nunca	A Veces	A Veces	Casi Siem...	A Veces	A Veces	Casi
19	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	A Veces	Casi Nunca	A Veces	Casi Siem...	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Siempre	Casi
20	Casi Siem...	Siempre	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Nunca	A Veces	Siempre	Casi
21	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A Veces	Casi Siem...	A V	
22	A Veces	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Siempre	Siempre	A Veces	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Sie
23	A Veces	A Veces	A Veces	A Veces	A Veces	A Veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	A Veces	A Veces	Casi Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	A Veces	A V

## ESTADÍSTICO IBM SPSS V.22: Vista de Variables

Encuesta.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numerico	8	0	Actualmente su...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	P2	Numerico	8	0	Suele tener clar...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	P3	Numerico	8	0	Desarrolla un s...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	P4	Numerico	8	0	Ud. presenta al...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	P5	Numerico	8	0	Ud. incentiva a ...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	P6	Numerico	8	0	Estimula al per...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	P7	Numerico	8	0	Ud. puede orga...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P8	Numerico	8	0	Afronta los conf...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P9	Numerico	8	0	Ud. respeta los...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P10	Numerico	8	0	Conoce los asp...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Numerico	8	0	Ud. se mantien...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Numerico	8	0	Sustenta sus p...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Numerico	8	0	Organiza y plan...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Numerico	8	0	Vela por que su...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Numerico	8	0	Ud. Ha podido ...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Numerico	8	0	Ud. inicia y ter...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Numerico	8	0	Con tal de term...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Numerico	8	0	Cumple con el t...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	P19	Numerico	8	0	Participa en la ...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	P20	Numerico	8	0	Colabora con el...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	P21	Numerico	8	0	Apoya Ud. con ...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
22	P22	Numerico	8	0	Promueve inicia...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	P23	Numerico	8	0	Toma iniciativa ...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada
24	P24	Numerico	8	0	Se capacita per...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Centrado	Ordinal	Entrada

**ANEXO Nº 2: Matriz de Consistencia: El liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa DOIT, distrito Independencia – 2016.**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES INDICADORES	METODOLOGÍA
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>	V1  Liderazgo Gerencial	Motivación -Optimismo en Actividades -Toma de Decisiones  Estimulación -Manejo de situaciones - Desarrollo de creatividad -Ideas Innovadoras  Influencia -Manejo Emocional -Tolerancia  Consideración -Desarrollo personal -Claridad en sus propuestas	<b>Diseño de la Investigación:</b> No Experimental  <b>Tipo de investigación:</b> Aplicada Nivel de Investigación: Descriptivo Correlacional  <b>Población:</b> 63 colaboradores de la empresa DOIT.  <b>Muestra:</b> 63 colaboradores  <b>Muestreo:</b> No probabilístico
¿Existe relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016?	Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.	Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.			
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICOS</b>			
¿Existe relación entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016?	Precisar la relación entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.	Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.	V2  Desempeño Laboral	Eficiencia Laboral -Calidad -Cantidad  Satisfacción Laboral -Colaboración -Iniciativa	<b>Técnica:</b> La encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Validez:</b> Juicio de Expertos.
¿Existe relación entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016?	Precisar la relación entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.	Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia - 2016.			

**Fuente: Elaboración Propia**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO GERENCIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 MOTIVACIÓN</b>								
1	Actualmente su comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor en la empresa.	/		/		/		
2	Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la institución.	/		/		/		
3	Desarrolla un sentido de identidad en la empresa que es asumido por los colaboradores de empresa.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 ESTIMULACIÓN</b>								
4	Ud. presenta alternativas de solución y difunde nuevas ideas.	/		/		/		
5	Ud. incentiva a sus colaboradores a reflexionar como pueden mejorar su trabajo.	/		/		/		
6	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3 INFLUENCIA</b>								
7	Ud. puede organizar y dominar de forma eficaz su tiempo.	/		/		/		
8	Afronta los conflictos en forma profesional.	/		/		/		
9	Ud. respeta los puntos de vista de los demás.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 4 CONSIDERACIÓN</b>								
10	Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de sus colaboradores de la empresa.	/		/		/		
11	Ud. se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los colaboradores de la empresa.	/		/		/		
12	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSTINA CASTILLO PEDRO      DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACION

02 de 06 del 2016

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 EFICIENCIA LABORAL</b>								
1	Organiza y planifica su trabajo con anterioridad.	/		/		/		
2	Vela por que su sector de trabajo se encuentre limpio.	/		/		/		
3	Ud. Ha podido cumplir sus objetivos en base al esfuerzo que desempeña en su trabajo.	/		/		/		
4	Ud. inicia y termina su trabajo puntualmente.	/		/		/		
5	Con tal de terminar su trabajo es capaz de quedarse más del tiempo necesario.	/		/		/		
6	Cumple con el trabajo encomendado en el tiempo establecido.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 SATISFACCIÓN LABORAL</b>								
7	Participa en la elaboración de los planes de trabajo de la empresa.	/		/		/		
8	Colabora con el mantenimiento de la disciplina en la empresa.	/		/		/		
9	Apoya Ud. con la dirección para el logro de los objetivos de la empresa.	/		/		/		
10	Promueve iniciativas para mejorar la calidad de trabajo.	/		/		/		
11	Toma iniciativa para la realización de actividades.	/		/		/		
12	Se capacita permanentemente.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: COSTINA CASTILLO PEDRO      DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACION

02 de 06 del 2016

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO GERENCIAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 MOTIVACIÓN</b>								
1	Actualmente su comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor en la empresa.	X		X		X		
2	Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la institución.	X		X		X		
3	Desarrolla un sentido de identidad en la empresa que es asumido por los colaboradores de empresa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 ESTIMULACIÓN</b>								
4	Ud. presenta alternativas de solución y difunde nuevas ideas.	X		X		X		
5	Ud. incentiva a sus colaboradores a reflexionar como pueden mejorar su trabajo.	X		X		X		
6	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 INFLUENCIA</b>								
7	Ud. puede organizar y dominar de forma eficaz su tiempo.	X		X		X		
8	Afronta los conflictos en forma profesional.	X		X		X		
9	Ud. respeta los puntos de vista de los demás.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4 CONSIDERACION</b>								
10	Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de sus colaboradores de la empresa.	X		X		X		
11	Ud. se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los colaboradores de la empresa.	X		X		X		
12	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: DR Mg: NARCISO FERNANDEZ SAUCEA DNI: 09044632

Especialidad del validador: MATEMÁTICA - ESTADÍSTICA

02 de Junio del 2016

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

N. Fernández  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 EFICIENCIA LABORAL</b>								
1	Organiza y planifica su trabajo con anterioridad.	X		X		X		
2	Vela por que su sector de trabajo se encuentre limpio.	X		X		X		
3	Ud. Ha podido cumplir sus objetivos en base al esfuerzo que desempeña en su trabajo.	X		X		X		
4	Ud. inicia y termina su trabajo puntualmente.	X		X		X		
5	Con tal de terminar su trabajo es capaz de quedarse más del tiempo necesario.	X		X		X		
6	Cumple con el trabajo encomendado en el tiempo establecido.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 SATISFACCIÓN LABORAL</b>								
7	Participa en la elaboración de los planes de trabajo de la empresa.	X		X		X		
8	Colabora con el mantenimiento de la disciplina en la empresa.	X		X		X		
9	Apoya Ud. con la dirección para el logro de los objetivos de la empresa.	X		X		X		
10	Promueve iniciativas para mejorar la calidad de trabajo.	X		X		X		
11	Toma iniciativa para la realización de actividades.	X		X		X		
12	Se capacita permanentemente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir** [ ] **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: DR. Mg: NARCISO FERNANDEZ SAUCEA DNI: 09044632

Especialidad del validador: MATEMÁTICA - ESTADÍSTICA

02 de Junio del 2016

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

N. Fernández  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO GERENCIAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1 MOTIVACIÓN</b> Actualmente su comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor en la empresa.	/		/		/		
2	Suele tener claras las prioridades que son más importantes para la institución.	/		/		/		
3	Desarrolla un sentido de identidad en la empresa que es asumido por los colaboradores de empresa.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2 ESTIMULACIÓN</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
4	Ud. presenta alternativas de solución y difunde nuevas ideas.	/		/		/		
5	Ud. incentiva a sus colaboradores a reflexionar como pueden mejorar su trabajo.	/		/		/		
6	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3 INFLUENCIA</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Ud. puede organizar y dominar de forma eficaz su tiempo.	/		/		/		
8	Afronta los conflictos en forma profesional.	/		/		/		
9	Ud. respeta los puntos de vista de los demás.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 4 CONSIDERACION</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de sus colaboradores de la empresa.	/		/		/		
11	Ud. se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los colaboradores de la empresa.	/		/		/		
12	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ed. Lh. G. Rosales Domínguez DNI: 25703679

Especialidad del validador: FINANZAS

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

02 de 06 del 2016

  
 Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 EFICIENCIA LABORAL</b>							
1	Organiza y planifica su trabajo con anterioridad.	/		/		/		
2	Vela por que su sector de trabajo se encuentre limpio.	/		/		/		
3	Ud. Ha podido cumplir sus objetivos en base al esfuerzo que desempeña en su trabajo.	/		/		/		
4	Ud. inicia y termina su trabajo puntualmente.	/		/		/		
5	Con tal de terminar su trabajo es capaz de quedarse más del tiempo necesario.	/		/		/		
6	Cumple con el trabajo encomendado en el tiempo establecido.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2 SATISFACCIÓN LABORAL</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
7	Participa en la elaboración de los planes de trabajo de la empresa.	/		/		/		
8	Colabora con el mantenimiento de la disciplina en la empresa.	/		/		/		
9	Apoya Ud. con la dirección para el logro de los objetivos de la empresa.	/		/		/		
10	Promueve iniciativas para mejorar la calidad de trabajo.	/		/		/		
11	Toma iniciativa para la realización de actividades.	/		/		/		
12	Se capacita permanentemente.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable**  **Aplicable después de corregir**  **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Ed. Lh. G. Rosales Domínguez DNI: 25703679

Especialidad del validador: FINANZAS

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

02 de 06 del 2016

  
 Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“EL LIDERAZGO GERENCIAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DOIT, DISTRITO INDEPENDENCIA  
– 2016”.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

BLAS ALVARADO GERALDYN KELLY

**ASESOR:**

Dr. DÍAZ SAUCEDO ANTONIO


**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



LIMA - PERÚ

2016

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACION DE          ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

## ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN


### Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, **Antonio DÍAZ SAUCEDO**, Docente de la EAP de Administración y Asesor de la Tesis del estudiante: **GERALDYN KELLY BLAS ALVARADO**, titulada: "EL LIDERAZGO GERENCIAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DOIT, DISTRITO INDEPENDENCIA – 2016" constato que el índice de similitud de **21%** verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 28 de Mayo del 2018



  
**Dr. Antonio DÍAZ SAUCEDO**  


---

**DNI: 07162975**  
 Docente Asesor de Inv. EP de Administración

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“EL LIDERAZGO GERENCIAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DOLI,  
DISTRITO INDEPENDENCIA – 2016”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

ACTORA:

BLAS ALVARADO GERALDYN KELLY

ASESOR:

DR. DIAZ SAUCEDO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universidad... 11 % >
- 2 repositorio.ucv.edu.pe 8 % >
- 3 documents.tips 1 % >
- 4 Entregado a Universida... 1 % >



### FORMATO DE SOLICITUD

Solicita: VISTO BUENO PARA  
PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, GERALDYN KELLY BLAS ALVARADO  
(Nombres y apellidos del solicitante)  
....., con DNI N.º 72480671  
..... y domicilio en Mz C He 24 Urb. LA FLORESTA DE NARANJAL - SMP  
..... en mi condición de..... del alumno(a).....  
(Padre/madre/apoderado/tutor)  
..... con código de alumno o código de matrícula N.º 7000462495  
..... de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN  
..... recorro a su honorable despacho para solicitar lo siguiente:

SIENDO REVISADA MI TESIS POR MI ASESOR DR. DÍAZ SAUCEDO,  
SEVERINO ANTONIO, DNI: 07162975, QUIEN CONSTATÓ CON EL  
(explica con claridad el asunto)  
PROGRAMA TURNITIN LA ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN, LA MISMA QUE  
TIENE UN ÍNDICE DE SIMILITUD DE 21%.

CON LO TAL SOLICITO EL VISTO BUENO PARA LA PUBLICACIÓN DE MI TESIS



Por lo expuesto, agradeceré se atienda mi petición.

Lima, ..... 11 DE JUNIO ..... de 20... 18 .....

Anexos:

- A. CEL: 985616852.....
- B. geraldineblad@gmail.com.....
- C. ....
- D. ....

.....  
[Firma]  
.....  
Firma del solicitante

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo GERALDY KELLY BLAS ALLANADO, identificado con DNI N° 72480671,  
egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad  
César Vallejo, autorizo () No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública  
de mi trabajo de investigación titulado  
"EL LIDERAZGO GERENCIAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DIT  
DISTRITO INDEPENDENCIA-2016"; en el Repositorio Institucional de la UCV  
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,  
Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 72480671

FECHA: 13 de JUNIO del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------