

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
GESTIÓN DE EMPRESAS**

TESIS

**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE
UNA EMPRESA FINANCIERA DE LIMA METROPOLITANA, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR: PEÑA CLAVIJO, MIRIAM ROXANA

.....
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-6221-1183

ASESOR:

Dr. NÚÑEZ VARA, FERNANDO ESTEBAN

CÓDIGO ORCID:0000-003-4054-9674

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO
INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

OCTUBRE, 2021

Dedicatoria

Este Tesis está dedicado a mis padres y a mi esposo y mis hijos por ser mi gran apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria, gracias por ser mi fortaleza y este reconocimiento está dedicado a ustedes que con la bendición siempre de Dios son mi motor para continuar cumpliendo mis metas.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por seguir bendiciéndome, por guiarme y ser mi fortaleza en todo momento. A mi esposo Christian por ser siempre mi apoyo incondicional e incentivarme a creer que no existe nada imposible y que las metas que se traza uno en la vida siempre son logrables, a mis Padres por enseñarme a que todo sacrificio tiene su recompensa, a mis hijos por ser el motor y motivo en mi vida. A mi Asesor por acompañarme en todo este gran reto académico y profesional.

Resumen

La presente investigación es sobre el Liderazgo y Desempeño Laboral en una empresa financiera el objetivo principal de la investigación es determinar si existe relación entre ambas variables estudiadas. El método que se empleo es un nivel descriptivo y con un diseño correlacional. La muestra se realizó a 20 colaboradores del área comercial con una población de 162 colaboradores, se aplicó un cuestionario sobre el liderazgo y otro para el desempeño laboral, los resultados se analizaron a través del coeficiente de correlación de Pearson y se logró obtener el ,788 el cual es positivo y tiene una relación directa es decir en la medida que el liderazgo aumente en una empresa el desempeño laboral de los trabajadores también aumentara.

Teniendo como resultado el 50% de los colaboradores encuestados, indicaron que el desempeño laboral es alto, esto se evidencia al momento de desempeñarse, pues demuestran que los colaboradores están motivados, que trabajan en equipo, que son proactivos y que comparten un objetivo en común para el cumplimiento de las metas en la empresa. Por tal motivo que la responsabilidad que tienen los Gerentes y Jefes sobre el desempeño laboral influyen en los colaboradores de la empresa comercial es del 62.1%.

Se determino que existe un grado de relación fuerte y positiva entre ambas variables estudiadas, este resultado indica que, si el liderazgo sigue mejorando, el desempeño laboral de los colaboradores será eficiente.

Palabras Claves: Liderazgo y Desempeño Laboral

Abstract

This research is about Leadership and Work Performance in a financial company, the main objective of the research is to determine if there is a relationship between both variables studied. The method used is a descriptive level and with a correlational design. The sample was made to 20 employees of the commercial area with a population of 162 employees, a questionnaire was applied on leadership and another for job performance, the results were analyzed through the Pearson correlation coefficient and it was possible to obtain the, 788 which is positive and has a direct relationship, that is, as leadership increases in a company, the work performance of workers will also increase.

As a result, 50% of the employees surveyed indicated that job performance is high, this is evidenced at the time of performing, as they show that employees are motivated, that they work as a team, that they are proactive and that they share a common goal. for the fulfillment of the goals in the company. For this reason, the responsibility that Managers and Heads have regarding work performance influencing employees of the commercial company is 62.1%.

It was determined that there is a degree of strong and positive relationship between both variables studied, this result indicates that, if leadership continues to improve, the work performance of employees will be efficient.

Key Words: Leadership and Job PerformanceAbstract

Tabla de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Tabla de Contenidos	vi
Lista de Tablas	viii
Apéndices	ix
Apéndice 1: Matriz de Consistencia de la Investigación.....	ix
Apéndice 2: Instrumento de la Investigación – Cuestionario	ix
INTRODUCCION	x
CAPITULO I: Problema de la Investigación.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2 Planteamiento del Problema	3
1.3 Objetivos de la Investigación	3
1.4 Justificación e Importancia	4
1.5 Limitaciones.....	4
CAPITULO II. Marco Teórico	5
2.1. Antecedentes de Investigación.....	5
2.1.1. Internacionales	5
2.1.2. Nacionales	8
2.2. Bases Teóricas	12
2.3. Definición en Términos Básicos	18
CAPITULO III: Metodología de la Investigación	20
3.1. Enfoque de la Investigación.....	20
3.2. Variables	21
3.2.1. Operacionalización de las Variables	21
3.3. Hipótesis	24
3.3.1. Hipótesis General	24

3.3.2. Hipótesis Específicas.....	24
3.4. Tipo de Investigación.....	24
3.5. Diseño de la Investigación.....	25
3.6.1 Población.....	25
3.6.2. Muestra.....	25
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	26
CAPITULO IV: RESULTADOS.....	27
4.1. Análisis de los resultados.....	27
Interpretación del cuadro de correlación:.....	27
Prueba de hipótesis para Correlación.....	28
4.2. Discusión de Resultados.....	38
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS APENDICES.....	45
APENDICE 1.....	49
APENDICE 2.....	50
APENDICE 3.....	54

Lista de Tablas

Figura 1: Operacionalización de la Variable 1 Liderazgo	21
Figura 2: Operacionalización de la Variable 2 Desempeño Laboral.....	22
Figura 3: Tabla de Correlacional	26
Figura 4: Tabla Prueba de Normalidad	29
Figura 5: Tabla de prueba de hipótesis para regresión.....	29
Figura 6: Resumen de Modelo.....	29
Figura 7: Tabla del análisis Anova.....	30
Figura 8: Coeficientes.....	30
Figura 9: Frecuencia de Liderazgo.....	30
Figura 10: Frecuencia de Desempeño.....	31
Figura 11: Tabla de edad de cuestionario.....	32
Figura 12: Alfa de Cronbach de Liderazgo	33
Figura 13: Alfa de Cronbach de Desempeño Laboral.....	35

Apéndices

Apéndice 1: Matriz de Consistencia de la Investigación

Apéndice 2: Instrumento de la Investigación – Cuestionarios

Apéndice 3: Base de datos de las variables

INTRODUCCION

La presente investigación tiene como objetivo principal evaluar como el Liderazgo tiene relación con el Desempeño Laboral de la Empresa Financiera y determinar si existe, liderazgo, compromiso, motivación y evaluar el rendimiento del desempeño laboral en los trabajadores de la organización y de esta manera se considera si están aptos para trabajar en equipo con el gerente o jefe de cada área.

La presente Tesis se ha estructurado:

Capítulo I: Problema de la Investigación, donde se especifica la realidad problemática y la importancia de la investigación, los objetivos generales y específicos; la justificación e importancia y limitaciones.

Capítulo II: Marco Teórico, donde se especifica los antecedentes de la investigación: nacionales e internacionales, las bases teóricas, así como, las definiciones de términos básicos.

Capítulo III: Metodología de la Investigación, en este capítulo se presenta el enfoque de la investigación, las variables, hipótesis, tipo de investigación, diseño de la investigación, encuestas: población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV: en este capítulo se concluye con los Resultados, se describen los análisis de los resultados y discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndice

CAPITULO I: Problema de la Investigación

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad la Empresa Financiera es una empresa que se dedica a ofrecer los servicios financieros inclusivos para promover el desarrollo con préstamos automotrices, Mypes y Pymes, con garantía inmobiliaria y servicios conexos. La empresa financiera se encuentra en el distrito de San Borja, Lima y cuenta con 162 colaboradores. El perfil que evalúan en dicha empresa son las Mypes y Pymes que desempeñan un papel importante en el desarrollo de la economía nacional. La crisis económica causada por la pandemia ha causado una pérdida enorme y ha afectado el bienestar de la empresa comercial ya que hubo reducción de personal de 30 personas, también algunos negocios han tenido que liquidar por las pérdidas que tuvieron por la pandemia, algunas empresas han sobrevivido durante todo este tiempo, pero se han visto afectados en el sistema crediticio bancario y su calificación baja para poder solicitar un préstamo en una entidad financiera. Es por tal motivo que en el área comercial de dicha empresa financiera estudiada, se tomaron medidas de implementar el trabajo home office en los colaboradores esto se ha visto afectado en el cumplimiento, presupuesto y objetivos de metas que cada colaborador tenía cumplir, la problemática fundamental fue el estrés laboral de no poder cumplir la meta de ventas en el área comercial ya que los clientes no calificaban para un crédito y esto perjudicó el desempeño laboral de cada trabajador al no llegar a cumplir su meta comercial. La empresa financiera se encuentra ahora en desarrollo, crecimiento y trabajando conjuntamente con el área de Talento Humano en reforzar el desempeño laboral de cada colaborador mediante capacitaciones de motivación, incentivos y reconocimientos y poder lograr. Es primordial fortalecer el capital humano en los colaboradores de la organización para

aumentar la eficacia y eficiencia. Existen múltiple preocupación con el liderazgo en la empresa, un líder en este periodo es muy complicado de buscar y esto perjudica a grandes empresas a nivel mundial que llegan a impactar en sus finanzas. Un líder es la exigencia en las grandes empresas a nivel nacional, regional e internacional. Los Directivos como los Gerentes Generales, Gerentes de Área, jefes y otros puestos más de alta categoría se preocupan en el crecimiento de un establecimiento productivo y que predomina cada año. Es por tal motivo que la alta gerencia debe de tener como parte de su singularidad el liderazgo para que sea buen manejo de la empresa y que aumente el desempeño en la organización. El Liderazgo es fundamental en los procedimientos en una organización, tiene que ser eficiente y eficaz mediante el empleo de un buen desempeño laboral, es importante el papel que cumple el liderazgo con el desempeño laboral ya que nos permite alcanzar con éxito los objetivos de la organización y que a largo plazo sea sostenible y todo depende de las cualidades, conocimientos, talento y experiencia de los colaboradores.

Por esta razón en esta investigación es mejorar el liderazgo y su desempeño laboral en la empresa financiera, en dicha investigación evaluaremos la estabilidad estratégica de los lideres que influye en el desempeño laboral de los colaboradores. Es muy importante la productividad del desempeño laboral en los colaboradores y que se supervise las funciones establecidas en su puesto de trabajo, influyen muchos factores como: integridad, cooperación, liderazgo, la personalidad y creatividad y que cumplan los objetivos, un buen liderazgo organizacional conlleva a la satisfacción, compromiso de un buen desempeño laboral. Es por tal motivo que es muy importante que la organización requiera mejorar los recursos en el talento humano que es una pieza fundamental para que se cumplan la finalidad de la organización de trabajar motivados y obtener el mejor rendimiento de todos los colaboradores.

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Problema General

¿De qué manera se relaciona liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera?

1.2.2 Problemas Específicos

- 1 ¿De qué manera se relaciona conducción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera?
- 2 ¿De qué manera se relaciona motivación al logro y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera?
- 3 ¿De qué manera se relaciona autonomía y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.

1.2.3 Objetivos Específicos

Determinar la relación entre conducción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.

Determinar la relación entre motivación al logro y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.

Determinar la relación entre autonomía y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.

1.4 Justificación e Importancia

La finalidad de esta investigación que se encuentre una determinación si la relación que existe entre las variables de Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores ya que se ha detectado una falta capacidad de dichas variables, se evidencia un bajo cumplimiento de metas y está ocasionando la desmotivación laboral de los colaboradores de la empresa financiera, es por tal motivo que se requiere evaluar el desempeño de los lideres de cada área ya que si el liderazgo es inadecuado va a generar insatisfacción de los colaboradores. En la presente investigación se plantea enfocar la solución de la correlación entre ambas variables y los resultados que se obtienen de esta investigación nos ayudara para enunciar sugerencias y recomendaciones para presentar un plan estratégico de mejora continua en las diferentes áreas de la empresa.

1.5 Limitaciones

La principal limitación en el presente estudio es el tiempo y el permiso de los colaboradores de todas las áreas para que puedan realizar los cuestionarios en donde se requiere tiempo acordado al horario y sobrecarga de trabajo, por tal motivo, indicaron que se solicitara un permiso al área de Recursos Humanos, pero se dilato el tiempo y no se tenía respuesta y no podían dar la autorización correspondiente , es por tal motivo que se aplicó el cuestionario a solo los colaboradores del área comercial y se realizó anónima en una reunión comercial donde los 20 colaboradores respondieron el cuestionario de manera presencial y solo se detallo la edad y sexo.

CAPITULO II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de Investigación

2.1.1. Internacionales

Baño (2021) De acuerdo con la investigación de Camacho y Zambrano (2016) el objetivo es que se analice el resultado del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores que son técnico en la Central Termoeléctrica Quevedo, se realizó el instrumento de recolección de datos a 46 personas del área de mantenimiento y a 62 personas del área operativa . en la conclusión se encontró, que existe una resistente correlación entre innovación y calidad con 0.833; puesto que los trabajadores que pueden desempeñar ciertos cambios que tiene que innovar en sus labores diarias, también debe tener una mejor calidad del desempeño en su trabajo. Se recomienda en esta investigación que se tiene que seguir fomentando que se les oriente en que continúen trabajando en equipo , en que desarrollen y participen en nuevas ideas en sus labores diarias.

Tama (2020). En dicha investigación se requiere determinar el efecto del liderazgo que se tiene en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tadesec. Se realizo una recopilación que nos brinda demostrar el lo que afecta en las dimensiones que se encuentren en el liderazgo y la satisfacción laboral. Por ello se tiene que identificar que tipo de liderazgo se encuentran entre los mandos superiores en la empresa del área operativo y administrativo. Se utilizo una entrevista y luego se realizó una encuesta en el área de operaciones y de administración y así definir cuál el nivel de la satisfacción. Los resultados se evidenciaron que el tipo de liderazgo dominante es la satisfacción de los grupos. También se evidencio que en el área de operaciones los trabajadores no se encontraban satisfechos con el tipo de liderazgo que estaban direccionados por sus jefes. Por tal motivo se recomendó realizar un plan de acción para que la empresa mejore en cada área y realizar supervisión de los jefes inmediatos para saber el rendimiento de sus labores y satisfacción laboral.

Sancan (2018). En dicha investigación nos manifiestan que el liderazgo muy fundamental en la gerencia y la administración de una empresa que tiene 2 expectativas que son la responsabilidad y la recompensa. La finalidad de este estudio es que se analice el liderazgo de los directivos de la Universidad Estatal del Sur de Manabí y plantear alguna delineación del desempeño laboral. Para tal fin se desarrolló un estudio descriptivo, en donde el liderazgo y el aspecto del clima laboral se establecieron a través de los instrumentos que se realizó en forma general. Se realizó un planteamiento cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo y explicativo. En los resultados de la entrevista y encuesta realizada, en lo que respecta a los resultados de satisfacción en el trabajo de los trabajadores no se encuentran nada satisfechos ante el liderazgo, es por eso que la institución educativa registra que están disconformes en la forma en que están accionando el liderazgo. Por tal motivo, se recomienda a todos los líderes de la institución que se sensibilicen en que tienen tomar acciones en una buena formación de su líder y sus administradores y así se puede evitar que se realicen toma de decisiones personales y que se fortalezca la toma de decisión grupal como equipo.

Alejandro (2016). Del autor nos manifiesta que se esta evaluando los centros de educación superior ecuatorianos ya que se requiere de un liderazgo organizacional para que permiten afrontar los cambios que se promueven en los factores externos como los reglamentos y las leyes que aplican en la mejora del los procesos de continuidad en los servicios educativos que se otorgan a la sociedad. Uno de los objetivos principales es que se evalué como está el grado de influencia del liderazgo organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la universidad estatal península Santa Elena y así que le permita la institución obtener la calidad educativa que lo establece el consejo de educación superior. El enfoque que se realizó, es la investigación cuantitativa y se utilizó un método estadístico, se hizo un estudio correlacional en donde permitió

que se compruebe la hipótesis y se determinó que hay un nivel bajo que existe en el liderazgo organizacional con la motivación de los colaboradores, esto hace que afecte a cada área y afecta también a los trabajadores y no puedan realizar bien sus tareas laborales y que baje su nivel de calidad de trabajo en el desempeño laboral .

Urizar (2016). Dicha investigación tiene como objetivo que se reconozca el estilo de liderazgo que se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores del Restaurante Don Carlos para conocer qué tipo de liderazgo están desarrollando. Se tomo la muestra en 16 trabajadores, la investigación es de tipo descriptivo y la metodología que se realizo es estadística y se recabo la información y se determinó los resultados, se usó la tabulación la cual permita ordenar la información, mediante el programa Excel. Y se aplicó 34 preguntas en donde se evaluó los 3 estilos de liderazgo que son lo siguiente: autocrático, participativo y liberal. En conclusión, se determinó que el estilo de liderazgo que se encontró en el restaurante don Carlos de Cobán alta Verapaz es el autocrático que significa que siempre el líder orienta en las tareas del trabajador. Por tal motivo se sugiere que apliquen charlas de motivación y capacitaciones para que todos los trabajadores participen de forma proactiva y se trabaje en equipo para que puedan llegar al objetivo del restaurant.

2.1.2. Nacionales

Campos y Ludeña (2019), el presente trabajo sobre el liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías crisol, el objetivo de investigación en base a las variables estudiadas, “liderazgo y el desempeño laboral” es considerar una herramienta valiosa para que todos los profesionales, técnicos y personal operativo, quienes se desempeñan en diferentes áreas en la empresa librerías crisol , genere mediante su líder acciones que sumen de manera significativa en la rentabilidad en la cadena de la empresa antes mencionada. el método empleado fue de carácter

básico, en un nivel descriptivo y un diseño correlacional; la población estuvo enmarcada por $p = 36$ empleados, cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión la muestra fue $n = 36$, siendo un muestreo probabilístico. la importancia de la investigación consiste en mejorar el desempeño laboral y así obtener mayor orden en la distribución de actividades, detallado en el manual de funciones. las técnicas para la recopilación que se usaron fue la encuesta. el material utilizado mediante un cuestionario. Aplicando Microsoft office excel para el procesamiento de datos: ordenamiento y clasificación, registro manual, y el proceso computarizado. en el análisis de información: análisis documental, indagación, conciliación de datos, tabulación, comprensión de gráficos. teniendo como resultado más importante el 90 por ciento de los encuestados acepta que el liderazgo es necesario para el desempeño laboral y así nos ayuda a facilitar la toma de decisiones en la empresa librerías crisol sac.

Carrasco y Mesías (2019). La presente investigación lleva por título liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha. Tuvo por objetivo general determinar la relación entre liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha. En ese sentido se plantea como hipótesis la existencia de una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de yarinacocha pucallpa, el diseño de este estudio es de tipo no experimental en su modalidad transversal - correlacional. se utilizó la técnica de encuesta, recolectando así, la información a través del instrumento del cuestionario en donde se aplicaron a los trabajadores administrativos de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de yarinacocha pucallpa. el análisis de los datos se hizo a través de la prueba estadística de coeficiente de correlación de pearson, en el programa (spssv23). en la investigación se determinó

que el liderazgo tiene una relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de yarinacocha pucallpa, 2018. la intensidad de la relación hallada es de $r=0,410\%$ que tienen asociado una probabilidad $pvalor=0,020$.

Claros (2019). En dicha investigación el Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del senati en huacho; el objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del senati-huacho.. esta investigación es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, correlacional transversal y de enfoque cuantitativo. la muestra es de tipo probabilística y está compuesta por 50 instructores de la escuela de tecnología de la información del senati-huacho. la técnica que se utilizó fue el cuestionario y como instrumento de recolección de datos fue la encuesta aplicada a los instructores de la escuela de tecnología de la información del senati-huacho. para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de cronbach teniendo como resultado 0.88, es decir; muy alta confiabilidad para la variable liderazgo y 0.86 para la variable desempeño laboral, también considerada de alta confiabilidad. para la prueba de hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica de spearman. en la presente investigación se arribó a la conclusión de que existe una correlación alta de 0,920 entre liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del senati-huacho en el año 2018.

Aller (2019), en la presente investigación el propósito es y asociar las variables motivación y desempeño laboral en la institución educativa simón bolívar de Moquegua. Se tiene que determinar qué relación existe entre motivación y el desempeño del docente. Se llevó a cabo un estudio

correlacional, con un diseño no experimental, y se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó los cuestionarios para determinar el grado de relación entre dichas variables. Se analizó los resultados mediante el programa Statistics Standard Edition. Se obtuvo como resultado un grado de significancia del 5% que existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del profesor en la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar de Moquegua. Los resultados indican que existe correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, en los profesores de la Institución Educativa Emblemática Simón Bolívar con un coeficiente de correlación de la Rho de Spearman equivalente a 0,272.

Valle (2019). En la referida investigación, se tiene como objetivo verificar la relación que existe entre la variable de desempeño laboral y la variable del aprendizaje en administración de los estudiantes universitarios adultos del 8vo de estudios de EPEL, en la Universidad Ricardo Palma. Se evaluó que importancia es determinar si el contenido en dicha tesis corresponde a los que realmente necesita el egresado para que se puedan desenvolver en el ámbito del mundo laboral. Se llegó a considerar el muestreo censal de 100 egresados, la herramienta que se utilizaron fue el cuestionario de 30 preguntas en la variable de desempeño laboral y las de examen final de 6 preguntas y un rotulo de evaluación para las 3 competencias de la variable de aprendizaje en administración. Se verificó que los resultados se verifico sean súper confiables. Se observó que el 80% de los estudiantes de EPEL tuvieron un desempeño laboral de muy alto nivel es decir un aprendizaje a un nivel bueno. En el análisis de contingencia se verifico que los alumnos presenta un nivel medio-alto en las competencias conceptuales , pero en las competencias actitudinales se determinó que hay un nivel regular en el desempeño laboral .

Por lo tanto en dicha evaluación al final el índice de correlación de spearman, se puede verificar que la variable primero que es competencias de aprendizaje, junto con todas sus dimensiones tiene una correlación positiva y directa con la variable segunda. En la conclusión se verifico que existe una relación directa y con una significancia entre las dos variables.

2.2. Bases Teóricas

Valdez 2015, como se citó en Campos y Ludeña, 2019, manifiesta que el Líder es la persona más importante en una empresa, por supuesto que el jefe no es necesariamente el líder. Ahora el líder se reconoce porque no solo ordena, sino que enseña con el ejemplo, llega puntual, si pide puntualidad. Cuando el líder tiene claro los objetivos de la empresa los comunica a sus empleados y lo que sigue es que proporciona las herramientas y conocimientos necesarios para el cumplimiento del logro de la empresa, destacando su poder en el sentido de propugnar sacar lo mejor de cada empleado para consolidar las metas propuestas.

Machado 2016, como se citó en Pérez 2021, indica que el Liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que motivan, inspiran, innovan a los empleados a que crezcan en los cambios productivos en una empresa. Cabe mencionar que el liderazgo transformacional busca la capacidad de influir de manera positiva en el progreso como desarrollo propio y también grupal.

Chiavenato y Sapiro 2011 como se citó en Tama, 2020, indica que un líder estratégico es muy importante en una empresa porque es el planificador eficaz que genera beneficios, procesos estructurados y mejoras del negocio, es lidiar con situaciones y momentos críticos y de incertidumbre. Por eso es muy importante que el líder estratégico tiene que evaluar constantemente la efectividad en una empresa, es decir evaluar sus indicadores de rendimiento actual y comparar con el rendimiento anterior.

James MacGregor Burns, 1978 como se citó en Claros, 2019 manifiesta que el liderazgo transformacional es aquel que reconoce, valora y retiene al talento en la empresa, este líder se preocupa por conocer a los miembros de su equipo de manera individual, el equipo siente la motivación y la inspiración del líder. Por tal motivo el líder tiene que ser un individuo con una fuerte visión en saber liderar el cambio dentro de una organización.

León Fandiño, 2013 como se citó en Acosta, Sanchez 2019, manifiesta que el Liderazgo es fundamental en una empresa, los componentes claves para su desarrollo es establecer una buena comunicación y mejorar la capacidad de integrar a todos sus miembros de trabajo para que puedan lograr el objetivo común. (León Fandiño, 2013 como se citó en Acosta, Sanchez 2019)

Maxwell 2012, como se citó en Campos y Ludeña 2019, manifiesta en sus funciones como tal, llamadas Los Cinco Niveles de Liderazgo: 1.- Para el nivel de derechos: se denomina por posición ya que solo se limita a seguir lo que le indica el jefe o estar a cargo de un grupo de trabajo en una empresa. 2.- Según su Permiso: En este nivel de se basa al liderazgo solo en la relación que le indica o dirige el seguidor. Solo realizan el seguimiento a lo que el líder les indica solo por respeto y cumplir con lo encomendado.3.- Según su Producción: el nivel producción la influencia es incrementada junto al respeto que es un crecimiento por los seguidores y su líder lográndolos de manera conjunta. 4.- Según su Desarrollo de Personas: todo líder tiene que desarrollar otorga todo su apoyo en que las personas desarrollen todo su talento, también el ayudar a la gente que logre alcanzar su potencial. 5.- Según su Personalidad: el líder se dedica a que el desarrollo organizaciones y personas realmente produzcan un impacto de manera eficaz y que las personas lo sigan representando.

Chiavenato 2009, como se citó en Diaz 2019, cuenta con ciertas características de liderazgo y son básicas en el éxito de la economía globalizada. La adaptabilidad cultural: es adaptarse con facilidad a las diversas circunstancias de otras culturas. La capacidad para la comunicación: los líderes facilitan el entendimiento de una buena comunicación ya sea oral, escrita y no verbal. Capacidad relacionada con los trabajadores: el líder debe tener la capacidad de fundar un buen aprendizaje, definir, elaborar y dirigir programas de capacitación, realizar consultoría para el crecimiento profesional, impulsar el desarrollo organizativo y aplicar el material del aprendizaje. La

creatividad: un líder creativo asume la responsabilidad de fomentar la creatividad en los demás y lograr que cada persona desarrolle su creatividad. Aprendizaje autodirigido: los líderes tienen la capacidad de aprender por sí mismo, que estén preparados a diagnosticar sus necesidades de aprendizaje.

Peiró 1991, como se citó Palacios y Moncayo 2017, evalúan que las satisfacciones laborales son actitudes y que se define como un estado positivo resultado de la misma experiencia en el trabajo y cumplir con los criterios de desempeño. Hay autores que manifiestan que en el escalón de satisfacción es la interpretación que hace el trabajador de la particularidad de su ambiente de trabajo, tanto en los factores personales como lo que se encuentra en su entorno.

Fischman (2011) manifiesta que el líder tiene que saber escuchar, tener una buena comunicación, el liderazgo y la comunicación son estrategias que promueven al mejoramiento de la gestión. Se determina que la comunicación se vincula entre el líder y sus seguidores para que tengan un intercambio de ideas e información.

Hersey, Blanchard, & Dewey, 1988, sustenta que el líder depende mucho de sus actitudes y competencia que muestra el trabajador. Un líder debe tener un comportamiento de madurez para poder desempeñar las tareas específicas y adaptarse a los cambios.

Robbins & Judge, 2017 manifiesta que el liderazgo es una habilidad que influye en el grupo y se dirige hasta lograr de los objetivos y las metas establecidas, también manifiesta que un líder no solo es el gerente, tampoco todos no son líderes, es por tal motivo que es tan importante en la estructura formal de una organización.

Rodríguez 2018, en donde Daniel Goleman manifestó 6 tipos de liderazgo, en donde se basa en la inteligencia emocional:

a.- Liderazgo autoritario: este liderazgo es a base de disciplina, en donde se les instruye en forma precisa y concreta, se debe de utilizar en situaciones que sea necesario.

b.- Liderazgo democrático: se considera las opiniones de todo el equipo cuando van a tomar una decisión. Se aplica mediante las reuniones, comités, charlas.

c.- Liderazgo afiliativo: se basa en el vinculo que tienen los distintos miembros del equipo, así se trabajara equitativamente en la toma de decisiones y que se valore el talento humano, como sus opiniones, sugerencias, etc.

d.- Liderazgo orientativo: se basa en que el líder tiene que motivar a sus colaboradores mediante la visión de la empresa y así todo el personal tenga conocimiento de lo importante que es llegar a las metas establecidas.

e.- Liderazgo Timonel: es un líder que es empático, que enseña con el ejemplo, generalmente se utiliza por los trabajadores que les gusta ser intérprete y sentirse importante.

f.- Liderazgo Coach: este líder busca ayudar al equipo de trabajo en reconocer los puntos fuertes y débiles y luego tiene que cada trabajador desarrollar su mejor potencial.

Robbins , 2009 como se citó en Carrasco y Mesías, 2019 manifiesta que el liderazgo es un proceso que el trabajador a través de los procedimientos y herramientas logre que el equipo de trabajo se esfuercen y puedan lograr un objetivo común y es así que tiene influenciar de manera positiva en el entorno laboral.

Peters ,1993 como se citó en Gonzales, 2016, nos indica que un líder tiene unas cualidades que son importantes en la persona de manera que se apoye e incentiva a que los trabajadores apliquen sus

habilidades y se desarrolle ente el equipo de trabajo para que sea capaces de enfrentar todo tipo de conflictos y logren el éxito en la empresa.

Chiavenato , 2000 como se citó en Alejandro ,2016 indicó que el desempeño laboral se vincula con la habilidad de realizar una actividad especifica, cumplir una tarea u obligación, este desempeño es la evaluación del rendimiento de un trabajador en las tareas establecidas. Se debe tener una evaluación de desempeño que nos servirá para saber el grado de eficiencia de los trabajadores y así determinar los puntos débiles y fuertes para poder reforzar en su proceso.

Blum y Taylor ,1999 como se citó en Huancachino, Castillo, 2019, manifestó que la satisfacción laboral es el estado emocional positivo de un trabajador en los siguientes factores como el salario, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de sus labores, la estabilidad laboral, el crecimiento profesional, etc. Una persona que tiene un alto grado de satisfacción laboral genera una actitud positiva en el desempeño de su trabajo. (Blum y Taylor ,1999 como se citó en Huancachino, Castillo, 2019)

Godínez & Sánchez 2004, como se citó en Guzmán 2017, los autores manifestaron que el desempeño laboral tiene un ámbito fundamental en saber sobre el temperamento del trabajador, sobre el desempeño de un trabajador debemos considerar dichos indicadores: evaluar su conducta, evaluar su estado de estrés, medir variables de personalidad o actitudes de comportamiento.

Stoner 1994, como se citó en Fernández 2018, manifestaron que el desempeño laboral consiste en que las metas establecidas se puedan lograr eficazmente ya sea personal o grupal. La eficiencia del ámbito laboral es fundamental para maximizar la productividad y que desarrollemos las tareas con rapidez y éxito en el mínimo tiempo posible.

Koontz 2012, como se citó en Sancan 2018, los autores indican que los administradores tiene que evaluar si los procesos administrativos se están ejecutando correctamente como: planificar, organizar, dirigir y controlar , el líder administrativo tiene que supervisar a través de la comunicación permanente con los empleados ya sea de forma personal o grupal y poder lograr los objetivos eficazmente.

Perdomo, Capiro, y Baldan 2011, como se citó en Carrasco y Mesías 2019, Se considerará las dimensiones de desempeño laboral en la que se evalúa que el trabajador debe cumplir con las tareas asignadas por su jefe inmediato y tiene que demostrar disciplina, cumplimiento de los procesos y políticas, un buen desempeño laboral es la fortaleza más importante en una empresa y que trabajen de forma eficiente para alcanzar las metas establecidas.

Farides, 2013, como se citó en Diaz 2019, manifestó que el análisis de desempeño es una herramienta, se emplea para verificar su nivel de acatamiento de los propósitos ya sea grupal o individual. Esta medición es objetiva e integral ya que se evalúa el comportamiento profesional y se evalúa también la beneficio y verificar sus resultados satisfactorios. Dicha evaluación nos permite ver lo que las personas son, hacen y logran la meta establecida.

Chiavenato 2000 como se citó en Diaz 2019, manifestó que los beneficios de la evaluación de desempeño tienen beneficios desde el jefe y la organización. Tiene que evaluar el comportamiento y la evaluación de medición, conocer las fortalezas y debilidades de los subordinados, es por tal motivo que tiene que mejorar el programa de capacitaciones y entrenamiento al personal. Es muy importante la evaluación potencial humano en donde se evalúa varias variables como las habilidades, competencias, conocimientos, etc. Esto con el fin de comunicar los resultados que sean asertivos y que sean transparentes.

Chiavenato 2000 como se citó en Ayllón 2016, en donde se indica que el desempeño de las personas se evalúa con los Factores actitudinales que son el logro de las metas personales, la voluntad y necesidad para poder realizar determinadas tareas y lograr los objetivos establecidos. También es importante los Factores operativos que es la efectividad del liderazgo, el trabajar en equipo, en la satisfacción de las necesidades claves de un trabajador.

Pineda 2012, como cito Guzmán 2017, considera que una evaluación de desempeño debe de evaluarse con los perfiles del puesto de trabajo ya que las tareas y responsabilidades son diferentes en cada área y se tiene que verificar si dicho desempeño está bien o mal en el puesto de cada área. Comparando el perfil de un puesto con el de la persona evaluada se determina una relación entre ambos, una adecuación de persona – puesto es una tarea imprescindible que trae beneficios en una empresa. Se tiene que llevar a cabo una estrategia para poder potenciar el desempeño, y ver sus necesidades y su correcta planificación en todas las áreas para ajustar correctamente los puestos de trabajo

2.3. Definición en Términos Básicos

Según Chiavenato (2000) existen beneficios para el Superior, para el subordinado y para toda la organización en una empresa. Evaluar mejor el desempeño del jefe y la conducta de los trabajadores, se cuenta con un sistema para poder medir y neutralizar los factores de las variables. Presentar medidas y que orienten a que sea mejor el desempeño de los trabajadores. También debe tener mucha comunicación con los trabajadores para que perciban el funcionamiento de la evaluación del desempeño y así puedan conocer cuál es su desempeño de cada persona. Es muy importante conocer el estado del comportamiento y de su desempeño que más puede valorar la organización en sus trabajadores . Reconocer que es lo que requiere el jefe inmediato acerca de su desempeño, y conocer las debilidades y fortaleza, cuando lo evalué el jefe. Evaluar el potencial de

cada trabajador a mediano plazo y así identificar en que esta contribuyendo en trabajador con la empresa. Es por tal motivo que se tiene que tomar medidas para que jefe pueda mejorar su desempeño mediante capacitaciones, incentivos etc. Y que el trabajador se esmere en poner mayor atención al trabajo a que se autocorrija etc. (Diaz, 2019).

Estos enfoque tiene una interacción del trabajador de cómo se siente en el ambiente de trabajo. Hay autores que definen que la satisfacción laboral depende mucho del temperamento o carácter de los trabajadores.

Otros escritores manifiestan que lo que realmente impacta en el escalón de la satisfacción es la cómo interpreta el trabajador en las situación de su ambiente de trabajo, y es fundamental los factores personales y los factores de su entorno.

Es dicho estudios Judge et al. (2002) recopila un estudio sobre el tema de examinar la relación de del estilo transaccional, transformacional y laissez faire con seis criterios sobre el liderazgo en donde se encuentra la satisfacción del líder y la satisfacción del seguidor con el trabajo. (Palacios, Moncayo 2017).

Liderazgo y satisfacción laboral Según Peiró (1991). La satisfacción laboral, se determina como una actitud que se relaciona con el trabajo. Algunos autores han estudiado varios comportamientos de los trabajadores frente a aspectos del trabajo. Podríamos indicar el problema de la disminución de la fatiga es un aspecto importante en el trabajo ya que se verifica el horario de trabajo y cuánto tiempo de descanso cuentan. La satisfacción laboral es una actitud, y recalamos que es muy importante las conductas, las emociones, sentimientos que están relacionados con el objeto actitudinal.

Por tal motivo se sigue estudiando de manera precisa la actitud de los trabajadores para poder determinar su satisfacción laboral, ya que depende de cómo se sientan y piensen por el trabajo encomendado. Por eso en ese estudio se conceptualiza la evaluación afectiva y cognitiva ya sea de manera favorable o desfavorable las experiencias que se tienen en el trabajo.

Por tanto, el estudiar la manera de percibir la satisfacción como una actitud es bastante extensa, podemos indicar que el trabajo de una persona requiere tener un buen trato con los compañeros, jefes, y tener que cumplir con las reglas que nos indique la empresa y así cumplir un buen desempeño laboral. Es así que ambas perspectivas se pueden complementar y contribuir a la obtención de la satisfacción laboral. (Spector, 1997).

CAPITULO III: Metodología de la Investigación

3.1. Enfoque de la Investigación

El enfoque de investigación que se aplico es el cualitativo al referirse a la metodología cualitativa determina que es una investigación que produce datos descriptivos las palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable. (Taylor y Bogdan -1987 como cito en Blasco y Pérez (2007).

La metodología cualitativa se utiliza para conocer las percepciones de los colaboradores para estudiar el grado que tiene el desempeño laboral del los colaboradores de la empresa

3.2. Variables

▲ Variable 1: El Liderazgo

Dimensiones:

- ✓ Conducción
- ✓ Motivación al logro
- ✓ Autonomía
- ✓

Variable 2: Desempeño Laboral

Dimensiones:

- ✓ Cumplimiento de normas
- ✓ Idoneidad demostrada
- ✓ Trabajen equipo
- ✓ Organización

3.2.1. Operacionalización de las Variables

Figura 1:

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Liderazgo	Manifiesta que el Liderazgo es fundamental en una empresa, los componentes claves para su desarrollo es establecer una buena comunicación y mejorar la capacidad de integrar a todos sus miembros de trabajo para que puedan lograr el objetivo común. (León Fandiño, 2013)	Conducción	Claridad	1
			Ambiente de confianza	2
			Reconocimiento de su labor	3
			Apoyo en el trabajo	4
			Ánimo y reflexión	5
			Analiza los problemas	6
		Motivación al logro	Logro de objetivos	7
			Estímulo a los trabajadores	8
			Comunica con el ejemplo	9
			Anima a los trabajadores	10
			Identidad en la institución	11
		Autonomía	Coherencia	12
			Confianza	13
			Autoconfianza	14
			Esfuerzo e integración	15
			Administración del personal	16
			Disposición para la autoevaluación	17
			Manejo de recursos	18
			Nuevos enfoques	19
			Innovación	20

Ficha Técnica 1

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Liderazgo

Autor: Br. Linda Marilyn Roca Vallejos

Año: 2017

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Evaluar el nivel de Liderazgo

Muestra: 20 colaboradores

Número de ítem: 20 ítems

Alternativa de respuestas: NUNCA / CASI NUNCA/ A VECES / CASI SIEMPRE/ SIEMPRE

Aplicación: Directa y anónima

Tiempo de administración: De 20 a 30 minutos aproximado.

Normas de aplicación: El colaborador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere adecuado respecto a lo observado.

Figura 2:

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño Laboral	Manifestó que el desempeño laboral tiene un ámbito fundamental en saber sobre el temperamento del trabajador, sobre el desempeño de un trabajador debemos considerar dichos indicadores: evaluar su conducta, evaluar su estado de estrés, medir variables de personalidad o actitudes de comportamiento. (Godínez & Sánchez 2004)	Cumplimiento de normas	Cumple con el horario de trabajo.	1
			Desempeña las funciones asignadas.	2
			Demuestra responsabilidad en su trabajo	3
			Respeto las disposiciones normativas de la institución	4
			Cumple de acuerdo con las necesidades de la institución	5
		Idoneidad demostrada	Realiza su trabajo de acuerdo con la función que desempeña.	6
			Demuestra profesionalismo.	7
			Actualización permanente	8
			Capacitación permanente por la institución	9
			Trabajo extra.	10
		Trabajo en equipo	Se integra con facilidad al grupo de trabajo	11
			Expone iniciativa al interior del grupo de trabajo	12
			Se esmera por alcanzar metas comunes	13
			Es asertivo al comunicarse dentro del equipo de trabajo	14
			Coopera con facilidad frente a los problemas de la institución	15
		Organización	Coopera con las tareas en el equipo de trabajo	16
			Cumple con los objetivos de institución.	17
			Coordina con sus colegas para lograr los objetivos de la institución.	18
			Los propósitos son logrados mediante la organización en equipo.	19
			El equipo de trabajo respeta las normas de la institución	20

Ficha Técnica 2

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

Autor: Bach. Carmen Verónica Ccolque Cachura

Año: 2019

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Evaluar el nivel de Desempeño Laboral

Muestra: 20 colaboradores

Número de ítem: 20 ítems

Alternativa de respuestas: NUNCA / CASI NUNCA/ A VECES / CASI SIEMPRE/ SIEMPRE

Aplicación: Directa y anónima

Tiempo de administración: De 20 a 30 minutos aproximado.

Normas de aplicación: El colaborador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere adecuado respecto a lo observado.

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis General

Existe relación entre liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.

3.3.2. Hipótesis Específicas

Existe relación entre conducción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.

Existe relación entre motivación al logro y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.

Existe relación entre autonomía y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.

3.4. Tipo de Investigación

En nuestra presente tesis de investigación se realizó el diseño descriptivo correlacional. Según Hernández (2014) dicha investigación es correlacional porque manifiesta que su finalidad es

conocer la relación, grado que se asocian y que exista entre dos o más conceptos, variables en un contexto específico.

3.5. Diseño de la Investigación

En el diseño de investigación de este estudio se considera transversal, porque se recopilan los datos en un instante dado y por el tipo de diseño es no experimental, se considera que el estudio se determina en los hechos en estado natural sin que intervenga o que manipule el investigador. Estos estudios no experimentales, y donde no se debe de haber ninguna manipulación de ninguna variable y donde el investigador solo observa los fenómenos que ocurren de manera natural, para inmediatamente después ser analizados.

3.6. Población y Muestra

3.6.1 Población

La Unidad de Estudio es a la de la empresa financiera la población de dicho estudio lo constituyen todos los colaboradores entre contratados y permanentes que tienen algún tipo de responsabilidad en dicha empresa. Para la referente investigación la población lo representa todos los colaboradores desde gerencia, área operativa, comercial, área legal, etc. Siendo un total de 162 colaboradores.

3.6.2. Muestra

Al respecto en nuestro estudio la muestra es de 20 colaboradores del área comercial de la empresa financiera. Es importante manifestar que ésta permite realizar el la comprensión y el análisis de la situación problemática mediante el empleo de las diferentes técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se aplico el muestreo no probabilístico en la cual seleccionamos a un grupo de 20 colaboradores del area comercial siendo el método de muestreo discrecional ya que no se podía contar con la

conformidad y validación del instrumento por parte del area de Recursos Humanos para poder realizar las encuestas a los colaboradores.

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario. El Instrumento que hemos utilizado es el Cuestionario sobre el Liderazgo en la empresa financiera de 20 ítems y el cuestionario del desempeño laboral en la empresa financiera de 20 ítems que contienen preguntas específicas, dicha encuesta es una técnica de enfoque cualitativo que es una herramienta para obtener una conclusión que respalde la hipótesis de estudio.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Figura 3:

		Correlaciones								
		CONDUCCIÓN	MOTIVACION AL LOGRO	AUTONOMIA	LIDERAZGO	CUMPLIMIENTO DE NORMAS	IDONEIDAD DEMOSTRADA	TRABAJO EN EQUIPO	ORGANIZACION	DESEMPEÑO LABORAL
CONDUCCIÓN	Correlación de Pearson	1	,599**	,829**	,913**	,354	,427	,631**	,281	,574**
	Sig. (bilateral)		,005	,000	,000	,126	,060	,003	,230	,008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
MOTIVACION AL LOGRO	Correlación de Pearson	,599**	1	,712**	,832**	,543*	,785**	,586**	,638**	,835**
	Sig. (bilateral)	,005		,000	,000	,013	,000	,007	,002	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
AUTONOMIA	Correlación de Pearson	,829**	,712**	1	,950**	,651**	,543*	,698**	,408	,754**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,002	,013	,001	,074	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	,913**	,832**	,950**	1	,570**	,630**	,711**	,472**	,788**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,009	,003	,000	,036	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
CUMPLIMIENTO DE NORMAS	Correlación de Pearson	,354	,543*	,651**	,570**	1	,371	,411	,004	,526*
	Sig. (bilateral)	,126	,013	,002	,009		,107	,072	,986	,017
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
IDONEIDAD DEMOSTRADA	Correlación de Pearson	,427	,785**	,543*	,630**	,371	1	,491*	,637**	,814**
	Sig. (bilateral)	,060	,000	,013	,003	,107		,028	,002	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	,631**	,586**	,698**	,711**	,411	,491*	1	,547**	,855**
	Sig. (bilateral)	,003	,007	,001	,000	,072	,028		,013	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
ORGANIZACION	Correlación de Pearson	,281	,638**	,408	,472**	,004	,637**	,547**	1	,775**
	Sig. (bilateral)	,230	,002	,074	,036	,986	,002	,013		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,574**	,835**	,754**	,788**	,526*	,814**	,855**	,775**	1
	Sig. (bilateral)	,008	,000	,000	,000	,017	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Interpretación del cuadro de correlación:

Entre la variable liderazgo y desempeño laboral la significancia es de ,000 la cual es menor que 0,01 aceptamos la hipótesis alternativa, se indica que existe correlación entre liderazgo y desempeño laboral con un nivel de error del 0,01. El coeficiente de correlación de Pearson es de ,788 el cual es positivo y tiene una relación directa es decir en la medida que el liderazgo aumente en una empresa el desempeño laboral de los trabajadores también aumentará y correlación al coeficiente correlación del ,788 al ser mayor que el 0,700 decimos que la correlación es alta.

Procederemos a comparar la dimensión de conducción con desempeño laboral, la significancia es de ,008 la cual es menor que 0,01 aceptamos que la hipótesis alternativa , quiere decir que existe correlación entre conducción y desempeño laboral con un nivel de error del 0,01 el coeficiente de correlación de Pearson es de ,574 el cual es positivo y hay relación directa, es decir en la medida que la conducción del personal sea buena el desempeño laboral también lo va a ser , el coeficiente de Pearson es de ,574 es superior a 0,500 por lo tanto es ligeramente moderado.

Procederemos con la segunda dimensión que es motivación al logro con desempeño laboral la significancia es de ,000 que es menor que 0,01 aceptamos la hipótesis alternativa que existe correlación entre motivación al logro y desempeño laboral con un nivel de error de 0,01 el coeficiente de correlación de Pearson es de ,835 el cual es positivo y la relación entre ambos es directa, aumenta la motivación al logro también aumentara el desempeño laboral de los trabajadores, finalmente el coeficiente que es ,835 al ser superior que ,700 indicamos que en la correlación entre ambos es alta.

Finalmente estamos con la dimensión autonomía y desempeño laboral, la significancia es de ,000 la cual es menor que 0,01 aceptamos la hipótesis alternativa por lo tanto decimos que existe correlación entre autonomía y desempeño laboral, con un nivel de error de 0,01 el coeficiente de correlación de Pearson es de ,754 es positivo la relación es directa en la medida que la autonomía

de sus trabajadores sea alta sea importante el desempeño laboral también lo va a ser, el coeficiente de correlación es de ,754 al ser mayor que ,700 decimos que existe una correlación alta entre autonomía y desempeño laboral.

Prueba de hipótesis para Correlación

1. Formulación de hipótesis

(Hipotesis nula) H_0 : $r^* = 0$, No existe correlación entre LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL

(Hipotesis Alternativa) H_1 : $r \neq 0$, Existe correlación LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL

*Coeficiente de correlación

2. Regla de decisión

Sig. $> 0,01$ Aceptamos H_0

Sig. $< 0,01$ Aceptamos H_1

3. Resultados

,000 $< 0,01$ Aceptamos la H_1

4. Conclusiones

- Existe correlación de Pearson entre LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL, con un nivel de error de 0.01.

Interpretación del $r = .788$

- El coeficiente de correlación Pearson es positivo
- La relación entre las variables es directa:
Si LID \uparrow DL \uparrow y LID \downarrow DL \downarrow
- r es alto Porque es mayor que 0,700

Figura 4:

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	,171	20	,126	,890	20	,027
DESEMPEÑO LABORAL	,193	20	,049	,883	20	,020

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Significancia del Liderazgo es ,027 y la de Desempeño Laboral es de ,020 ambas significancias son mayores que 0,01 por lo tanto aceptamos la hipótesis nula es decir los datos de Liderazgo y Desempeño laboral tiene distribución normal, por lo tanto aplicaremos la correlación de Pearson.

Figura 5:

Regresión

Variables entradas/eliminadas^a

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	LIDERAZGO ^b	.	Introducir

a. Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Figura 6:

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,788 ^a	,621	,600	3,35157

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO

El R cuadrado es de ,621 lo multiplicamos por 100 y sale 62.1% la interpretación es el liderazgo influye en el desempeño laboral en un 62.1% es una alta influencia.

Figura 7:

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	331,555	1	331,555	29,516	,000 ^b
	Residuo	202,195	18	11,233		
	Total	533,750	19			

a. Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

b. Predictores: (Constante), LIDERAZGO

Pasamos a interpretar la regresión lineal, la significancia es de ,000 es menor que 0,01 aceptamos la hipótesis alternativa es decir que existe regresión entre liderazgo y desempeño laboral con un nivel de error de 0,01.

Figura 8:

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.	99.0% intervalo de confianza para B	
		B	Desv. Error	Beta	t		Límite inferior	Límite superior
1	(Constante)	47,689	6,680		7,139	,000	28,462	66,916
	LIDERAZGO	,461	,085	,788	5,433	,000	,217	,705

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

$$Y = a + bX$$

$$\text{DESEMPEÑO LABORAL} = 47,689 + ,461 \text{ LIDERAZGO}$$

INTERPRETACION DE b= ,461

Por cada punto que aumente el Liderazgo, el Desempeño Laboral aumenta en ,461

Figura 9:

LIDERAZGO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO (64-72)	6	30,0	30,0	30,0
	MODERADO (73-81)	5	25,0	25,0	55,0
	ALTO (82-89)	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

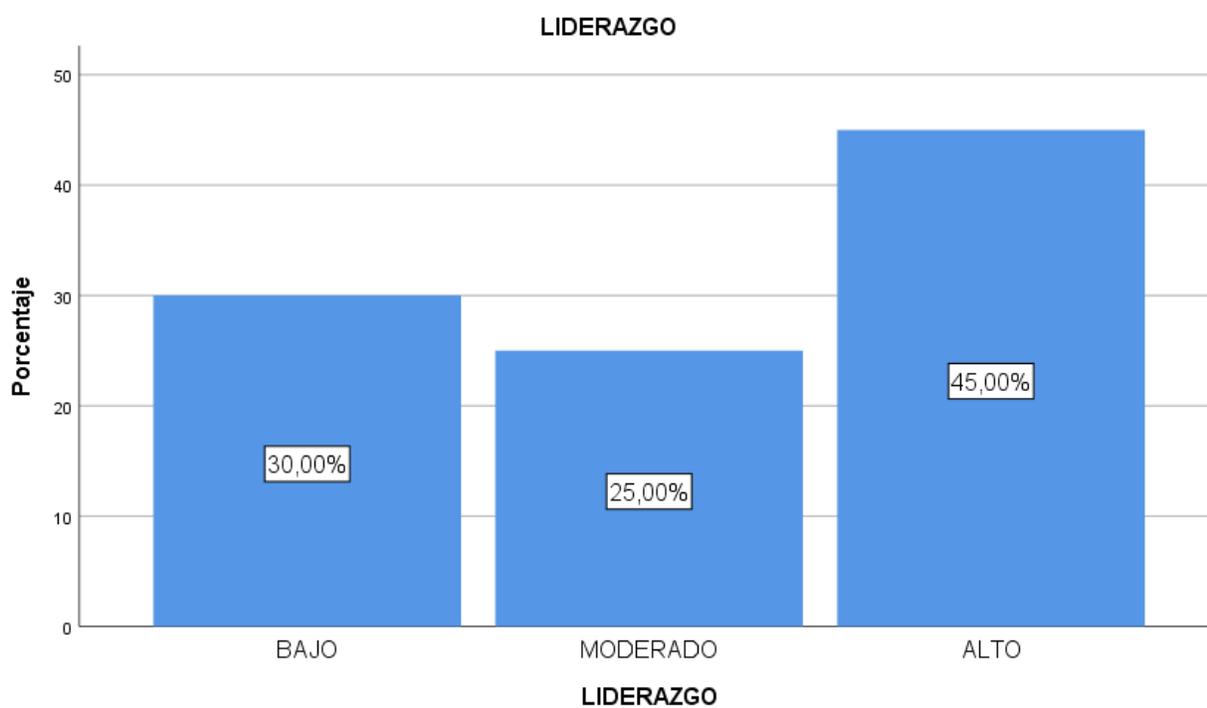


Figura 10:

DESEMPEÑO LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO (74-79)	5	25,0	25,0	25,0
	MODERADO (80-85)	5	25,0	25,0	50,0
	ALTO (86-90)	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

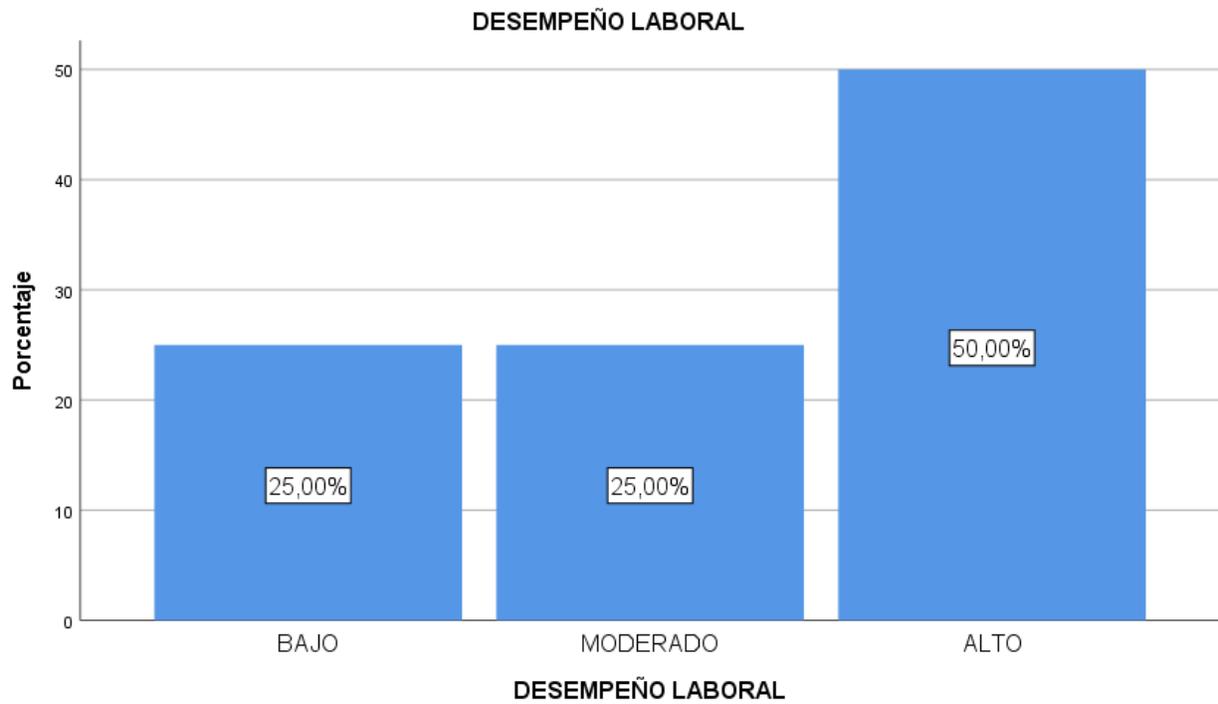


Figura 11:

EDAD (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 29	4	20,0	20,0	20,0
	30 - 36	4	20,0	20,0	40,0
	37 - 44	8	40,0	40,0	80,0
	45+	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Figura 12:

Escala: ALFA DE CRONBACH DE LIDERAZGO

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	20

Estadísticas de total de elemento

	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
PREGUNTA1	66,9000	24,544	,682	,774
PREGUNTA2	67,1000	28,989	-,007	,832
PREGUNTA3	67,0000	27,111	,455	,792
PREGUNTA4	66,8000	27,289	,420	,793
PREGUNTA5	67,0000	26,889	,498	,789
PREGUNTA6	66,8000	25,511	,775	,775
PREGUNTA7	66,6000	24,267	,520	,786
PREGUNTA8	66,7000	25,567	,557	,784
PREGUNTA9	67,2000	28,622	,227	,802
PREGUNTA10	66,9000	26,322	,413	,793
PREGUNTA11	66,8000	31,067	-,263	,825

PREGUNTA12	67,3000	28,011	,248	,802
PREGUNTA13	66,9000	26,100	,640	,782
PREGUNTA14	66,7000	27,567	,399	,795
PREGUNTA15	66,8000	26,622	,550	,787
PREGUNTA16	66,1000	25,878	,755	,778
PREGUNTA17	67,1000	33,656	-,726	,842
PREGUNTA18	67,0000	25,333	,812	,773
PREGUNTA19	66,8000	27,733	,335	,798
PREGUNTA20	67,1000	26,767	,565	,787

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
70,4000	29,822	5,46097	20

Figura 13:

Escala: ALFA DE CRONBACH DE DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,713	20

Estadísticas de total de elemento

	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
PREGUNTA1	75,3000	19,567	,119	,716
PREGUNTA2	75,3000	21,789	-,339	,750
PREGUNTA3	75,9000	17,878	,317	,699
PREGUNTA4	75,4000	23,822	-,732	,776
PREGUNTA5	75,9000	20,100	,071	,715
PREGUNTA6	75,7000	17,567	,528	,680
PREGUNTA7	75,6000	21,378	-,296	,740
PREGUNTA8	76,0000	17,111	,552	,674
PREGUNTA9	75,7000	20,900	-,208	,728
PREGUNTA10	76,7000	16,233	,609	,663
PREGUNTA11	75,9000	18,322	,361	,695
PREGUNTA12	76,2000	20,400	-,057	,729
PREGUNTA13	75,9000	14,767	,723	,640
PREGUNTA14	76,0000	17,556	,461	,684
PREGUNTA15	75,9000	17,433	,558	,677
PREGUNTA16	76,1000	16,100	,710	,654
PREGUNTA17	75,4000	18,711	,318	,700
PREGUNTA18	75,7000	17,122	,629	,670
PREGUNTA19	75,8000	16,622	,613	,666
PREGUNTA20	75,8000	20,400	,000	,715

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
79,8000	20,400	4,51664	20

4.2. Discusión de Resultados

En la presente investigación en base a sus resultados se determinó que existe relación entre ambas variables estudiadas que son Liderazgo y Desempeño laboral de la empresa financiera, con un coeficiente de la correlación de Pearson de ,788 y determinado nivel de error del 0,01. Indica a mayor en la variable Liderazgo, mayor es el desempeño laboral. Para constatar este hecho, se puede visualizar en el análisis descriptivo donde encontramos que de los 20 colaboradores encuestados, el 45% indicaron que el liderazgo que realizan los Gerentes, Jefes de la empresa financiera es alto, esto indica que la Alta Gerencia y jefes son líderes efectivos, es un liderazgo de alto desempeño y en donde da un adecuado feedback a los colaboradores para que sigan logrando los objetivos de la empresa y esto se relaciona a que predomina positivamente en el comportamiento de los colaboradores, además, el 50% de los colaboradores encuestados, indicaron que el desempeño laboral es alto, esto se evidencia al momento de desempeñarse, pues demuestran que los colaboradores están motivados, que trabajan en equipo, que son proactivos y que comparten un objetivo en común para el cumplimiento de las metas en la empresa . Se concluye que, si el liderazgo de los Gerentes y Jefes es eficiente y aporta beneficios a la empresa, trabaja sobre los objetivos de los trabajadores tanto de forma individual como dentro del equipo hace que el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa compartan un objetivo común, resuelven problemas y los trabajadores estarán motivados y su nivel de trabajo , capacidad de innovar , cooperación con sus compañeros será alto. Por otro lado, el R cuadrado fue de 0,621, es por tal motivo que la responsabilidad que tienen los Gerentes y Jefes sobre el desempeño laboral influyen en los colaboradores de la empresa financiera es del 62.1%.

Con respecto a sus dimensiones planteadas, se determinó lo siguiente: en el caso de la dimensión Conducción y Desempeño Laboral sí se encontró relación, en donde se determina el coeficiente

correlación de Pearson es de ,574 con un determinado nivel de error de 0,01, sabiendo que la Conducción es fundamental en toda actividad del desempeño de los colaboradores en la empresa financiera, y debe ser de manera constante y oportuna, para la ejecución de coordinar , planificar para así supervisar el avance de los trabajos encargados.

Entre la segunda dimensión es que es motivación al logro con desempeño laboral sí se encontró relación, se determina que hay un coeficiente de correlación de Pearson es de ,835 con un determinado nivel de error de 0,01, en donde se determina que la motivación al logro es fundamental en el desempeño laboral ya que motiva al personal para que puedan seguir adquiriendo buenos hábitos y habilidades para que puedan seguir mejorando profesionalmente.

Finalmente estamos con la dimensión autonomía y desempeño laboral, sí se encontró relación, y con un coeficiente de correlación de Pearson es de ,754 con un determinado nivel de error de 0,01, en donde se determina que la autonomía que otorgamos a los trabajadores es fundamental para que puedan tomar decisiones sobre como ejecutar sus tareas establecidas eficazmente y que puedan trabajar su liderazgo personal.

Diaz (2019), en la presente investigación de tesis tiene como objetivo determinar la relevancia que tiene el estilo de liderazgo que tiene el Jefe superior en el desempeño laboral de los colaboradores de la Organización de Inversiones y Construcciones M y S e.i.rl En cuanto a la metodología tenemos que es una investigación de nivel correlacional es explicativa con un diseño no experimental. Se aplicó el instrumento de la hoja censal en donde un cuestionario de 12 preguntas del estilo de liderazgo y la muestra fue a 10 jefes directos de la empresa, el otro cuestionario es de 13 preguntas del desempeño laboral y la muestra es de 7 trabajadores de la empresa, en ambas se aplicó el Alfa de Cronbach. En los resultados de la investigación se muestra con la prueba de Rho de Spearman 0,674 que precisa que existe una correlación moderada entre el liderazgo de los jefes

y el desempeño laboral, también se precisa que el valor del coeficiente de la variable estilo de liderazgo es de 0.7204 y del desempeño laboral es de 0.6559 en el cual se determina que tiene un alto nivel de confianza. Se concluye que existe una conexión directa y positiva entre ambas variables con una correlación de Spearman donde se recabo el 0,674 con un nivel de error de 0,05. Se determinó que el gerente tiene un liderazgo participativo ya que fomenta a la participación activa de los trabajadores, fomenta también la responsabilidad de su equipo de trabajo y el pedir a sus trabajadores opiniones y sugerencia para lograr la metas de la empresa, hace que sus trabajadores se sientan parte del proceso y así puedan tener una alta motivación en el desempeño laboral.

Mendoza (2019) tiene como objetivo determinar si tiene relación el liderazgo y el desempeño laboral en la empresa que comercializan electrodomésticos en Tarapoto. La Investigación es de tipo correlacional. La muestra es de 61 trabajadores de dicha empresa. Se utilizo el instrumento de 2 encuestas, un cuestionario de 35 preguntas para determinar cómo es su estilo de liderazgo que predomina el jefe de cada área y otro cuestionario de 15 preguntas para medir el desempeño laboral de los trabajadores. En los resultados se determina con un coeficiente de correlación lineal de Pearson de ($r=0.889$) y se verifica un nivel de error de 0,05 existe relación entre liderazgo del jefe y el desempeño laboral de los trabajadores, se determina que si hay un liderazgo democrático que es el más predominante que el desempeño laboral el 60% es alto. En conclusión, se determina que existe relación positiva moderada entre las variables establecidas. Los directivos tienen que seguir mejorando su liderazgo en donde se tiene que enfocar en la organización y supervisión del desempeño del grupo de cada área de trabajo y así continuar logrando un desempeño optimo de sus trabajadores. Ambas variables son fundamental en trabajar en manera integral ya que ambos se tienen que complementar, los trabajadores tienen que compartir sus ideas a dar la iniciativa del

trabajo en equipo, los jefes tiene que seguir implementando disciplina y de manera coordinada en apoyar en las actividades a sus trabajadores. También los jefes y directivos tienen que seguir mejorando en el desempeño laboral de sus trabajadores para que ellos puedan tener una atención personalizada y con calidad al cliente. Se determino que predomina el líder democrático es participativo involucra a sus trabajadores en la toma de decisiones esto conlleva a que el desempeño laboral sea eficaz ya que los trabajadores apliquen en seguir desarrollando sus buenas habilidades, conocimientos y puedan alcanzar las metas de la empresa.

Carrera (2019) La tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores en Automotores Mopal s.a. Huánuco – 2019, se estableció el enfoque cuantitativo, siendo el alcance de nivel correlacional, La muestra se realizó a 56 trabajadores a quienes se evaluó el instrumento una encuesta en ambas variables para poder conocer sus opiniones en torno al estilo de liderazgo y el desempeño laboral . En el cuestionario 1 fue de 10 preguntas para determinar el estilo de liderazgo y cuestionario 2 que es para determinar el desempeño laboral . La principal conclusión fue que hay relación directa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en Automotores Mopal, definido por una correlación directa alta 0.748 Pearson con un nivel de error de 0,05 evidenciado en los resultados expuestos en la fase descriptiva, donde reconocen que los gerentes tienen comportamiento adecuados, que permiten un desempeño en torno al compromiso, motivación y buenas relaciones en la empresa. Se determina que la empresa debe sostener la relación que hay entre sus gerentes y los trabajadores a través de las diferentes virtudes del liderazgo, sin mezclar emociones personales en el ambiente laboral. Así mismo, debe definir los indicadores cualitativos que desarrollan los trabajadores, para poder medir sus capacidades y actitudes que influirán en su desempeño laboral e impactarán significativamente en los indicadores del clima laboral de la empresa. El líder genera entre las diversas áreas un grato

clima laboral los cuales están plasmados en la sinergia, resiliencia, entre cada uno de los empleados ya que así se lograrán los objetivos y logros de la organización porque la persona se sentirá identificada con su líder y con la empresa.

Blas (2017), se tuvo como objetivo en identificar si existe relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral de los trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa 2017, la evaluación estuvo conformada por 22 trabajadores, para la recolección de los datos se utilizó el instrumento de dos cuestionarios, la encuesta es de 15 preguntas para determinar el estilo de liderazgo y 13 preguntas para la evaluación del desempeño laboral, y así analizar los niveles de relación entre dichas variables de estudio. En los resultados se empleó el diseño de análisis estadístico correlacional en donde se aplicó la correlación de Pearson y se tabuló mediante el aplicativo Excel. En dicha evaluación se determina que el 81.8% de los trabajadores manifiestan que el jefe directo tiene un estilo de liderazgo intermedio, es decir que es líder entre autoritario y democrático, en lo que respecta al desempeño laboral el 100% de los trabajadores tienen un desempeño medio o regular. En conclusión, entre ambas variables hay una relación positiva fuerte equivalente a $r_{xy} = 0,631$ con un nivel de error de 0,05 que determina que mientras el liderazgo del jefe sea mejor el desempeño laboral va a mejorar. Es por tal motivo que los jefes directos deberán de evaluar periódicamente el desempeño de los trabajadores esto con el fin de solucionar y perfeccionar la relación que se tiene entre un jefe y el trabajador

Ccolque (2019), cuyo objetivo del presente trabajo es evaluar la conexión que existe entre el liderazgo municipal y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Sebastián . El método que se utilizó es el descriptivo correlacional, la muestra se realizó en 42 trabajadores. El instrumento que se realizó fueron 2 cuestionarios, uno de 40 preguntas sobre el liderazgo municipal y de 20 preguntas sobre el desempeño laboral en la municipalidad, ambas

variables se midieron el Alfa de Cronbach. El resultado se determinó con la prueba Chi-cuadrado de Pearson que es 0.380 con un valor p-valor 0.537 en donde se rechaza la hipótesis y se prueba que no existe relación entre liderazgo municipal y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de San Sebastián. Se determina que el 95.5% de la variable Liderazgo municipal es un nivel medio de liderazgo autoritario, esto hace que el líder municipal no hace participe a sus trabajadores, solo dirige y controla las actividades sin ningún tipo de participación de los trabajadores. Por lo tanto el desempeño laboral se aprecia que existe un nivel regular del 92.9% de idoneidad y de trabajo en equipo en 21.4%. Los trabajadores manifiestan que el desempeño laboral es adecuado ya que cumplen con las tareas establecidas por la municipalidad. Esto determina que no existe correlación entre las variables estudiadas, es decir que no existe una relación entre el liderazgo municipal y el desempeño laboral. Se determina que los líderes municipales deben de tomar consciencia en autoevaluar en la dirección y administración en los trabajadores, de realizar capacitaciones de motivación, para poder analizar cuáles son las debilidades del desempeño laboral. Se tiene que evaluar a los líderes municipales para que logren ser un líder democrático y participativo ya que crea compromiso con sus trabajadores.

CONCLUSIONES

1. Existe relación entre liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,788 y un nivel de error de 0,01. El R cuadrado fue de 0,621. Es decir que influye positiva y directamente el desempeño laboral de los colaboradores, es por tal motivo que a medida que gerente o jefe es un buen líder conlleva a que mejore el desempeño laboral.
2. Existe relación entre conducción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,574 y un nivel de error de 0,01. Es decir, mientras que el líder realice un acompañamiento al colaborador lograra que potencie sus capacidades y que logre llegar a un nivel de profesionalismo.
3. Existe relación entre motivación al logro y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa comercial, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,835 y un nivel de error de 0,01. Es decir que el líder tiene que continuar motivando a sus colaboradores para que logren el objetivo de la empresa, el líder comunica siempre con el ejemplo, les incentiva a que la recompensa es para uno mismo.
4. Existe relación entre autonomía y desempeño laboral de los colaboradores de de la empresa comercial, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,754 y un nivel de error de 0,01. Es decir que el líder tiene que continuar dando autonomía y sus colaboradores tengan la libertad de tomar buenas decisiones, dándoles confianza para que sigan logrando el éxito en la empresa y cumplir los objetivos.

RECOMENDACIONES

1. Se debe continuar reforzando que los jefes tienen que fortalecer su estilo de liderazgo, tiene que orientar a sus colaboradores para que contribuya positivamente en la conducta, en la comunicación efectiva y así mantenga motivados a que mejoren en cada área, haciendo que su equipo de trabajo logre cumplir los objetivos de la empresa.
2. El líder tiene que dar un ambiente de confianza a sus colaboradores, apoyar a su equipo de trabajo en las labores encomendadas, tiene que siempre analizar las dificultades que se puedan presentar y así lograr que se reconozca eficazmente la labor de cada trabajador y se destaque mediante el reconocimiento, premios, incentivos para que el personal se sienta motivado en su puesto de trabajo.
3. Se tiene que seguir motivando a que los colaboradores estimulen sus ideas innovadoras para contribuir el mejoramiento del proceso productivo en beneficio de la empresa y así trabajar conjuntamente e impulsar que todos contribuyen al éxito de la empresa.
4. El líder debe tener una eficaz toma de decisiones para delegar decisiones y responsabilidades, dándole confianza a los colaboradores en desarrollar la proactividad, creatividad para el desarrollo de la empresa. Es muy importante la evaluación del desempeño laboral, realizar una vez al año una retroalimentación integral sobre el desempeño de sus funciones para poder identificar las brechas del trabajador y así capacitarlos para que obtengamos cambios en sus habilidades, actitudes, conocimientos ya que ayuda a la empresa a implementar estrategias de capacitación al personal y reconocer sus fortalezas y debilidades.

REFERENCIAS APENDICES

Camacho, Palacios, J.A (2016). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal técnico en la central Termoeléctrica Quevedo, Año 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad técnica estatal de Quevedo].

<https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/1808/1/T-UTEQ-0041.pdf>

Tama, Apolinario, A.N (2020). *Impacto del liderazgo en la satisfacción laboral de los equipos de trabajo de la empresa TADESEC CIA. LTDA*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15368/3/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-296.pdf>

Sancán, Jalca, M.Y(2018). *El liderazgo de los dirigentes de la universidad estatal del sur de manabí y su incidencia en el desempeño laboral*. [Tesis de Pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí]

<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1095/1/UNESUM-ECUADOR-ECO-2018-04.pdf>

Shalina, Amida, U.A (2016). *Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante don carlos, cobán alta Verapaz*. [Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar]

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>

Campos, La Serna,M.M, Ludeña, Sánchez, CH.R .(2019). *El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías crisol s.a.c. en el periodo 2017* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana De Las Américas]

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776/EL%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20LIBRERIAS.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carrasco, Gonzales, C.L. Mesías, Córdova.R. (2019). *Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad Privada de Pucallpa]

http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20carrasco_mesias.pdf

Claros, Vásquez, C.O.(2019). *Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del Senati – huacho en el año 2018* [Tesis De Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]

<http://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3083/Carlos%20Orlando%20Claros%20V%C3%A1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aller, Cama, Y.P (2019). *Motivación y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa emblemática simón bolívar de Moquegua 2018*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/11006/UPalcayp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza, Lozano. E. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en empresas comercializadoras de electrodomésticos del distrito de Tarapoto, 2016*. [Tesis De Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28646/Mendoza_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrera, Carpio, A.P.(2019). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en automotores mopal s.a. Huánuco – 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco].

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2251/CARRERA%20CARPIO%20Angela%20Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ccolque, Cachura, C.V.(2019). *Liderazgo Municipal y el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de San Sebastián – 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Austral Del Cusco].

<http://repositorio.uaustral.edu.pe/bitstream/handle/UAUSTRAL/57/Liderazgo%20Municipal%20y%20el%20Desempe%C3%B1o%20Laboral%20de%20Personal%20de%20la%20Municipalidad%20Distrital%20de%20San%20Seba.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Acosta, Pezo, M.P. Sánchez, Toledo, R.M (2019). *Estilo de liderazgo y comportamiento organizacional del personal de la oficina regional de indecopi, loreto-2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada De La Selva Peruana].

<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/52/Tesis%20Estilo%20de%20Liderazgo%20y%20Comportamiento%20Organizacional.pdf>

Palacios, Alcocer,J.F. Moncayo, Ylma, C.P (2017). *Grado de supervisión entre liderazgo y satisfacción del personal ejecutivo comercial del banco Falabella open plaza Chiclayo*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo].

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/890/1/TL_PalaciosAlcocerJudyMoncayoYlmaClaudiaPaola.pdf

Huacachino Domínguez, E.B. Castillo, Gallegos, H.U (2019). *Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencia de villa el salvador, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Del Callao].

[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3986/HUACACHINO%20Y%20CASTILLO MAESTRIA 2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3986/HUACACHINO%20Y%20CASTILLO%20MAESTRIA%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guzmán, Cabrera, B.A (2017). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del santa, chimbote – 2017* [Tesis De Pregrado, Universidad San Pedro].

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández,López,V.(2018). *Coaching gerencial empresarial y desempeño laboral de los colaboradores de la universidad alas peruanas filial Cajamarca*. [Tesis de Doctorado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/715/TESIS%20VICTOR%20FERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, Huamán, S.J. (2019) *Estilo De Liderazgo Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Inversiones Y Construcciones M Y S E.I.R.L Periodo-2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca].

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3807/TESIS-ESTILO%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20DESEMPE%20%91O%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Blas, Lara, E.A. (2017) *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017*. [Tesis de Maestro, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11942/blas_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Urizar,Awe, S.A. (2016). *Estilos De Liderazgo En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz*. [Tesis de Pregrado, Universidad Rafael Landívar]

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>

APENDICE 1
Tabla 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera se relaciona liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación entre liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Liderazgo</p>	<p>1. Conducción.</p> <p>2. Motivación al Logro</p> <p>3. Autonomía</p>	<p>TIPO</p> <p>Correlacional</p> <p>DISEÑO</p> <p>No Experimental. Transveral</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿De qué manera se relaciona conducción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera?</p> <p>¿De qué manera se relaciona motivación al logro y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera?</p> <p>¿De qué manera se relaciona autonomía y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Determinar la relación entre conducción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.</p> <p>Determinar la relación entre motivación al logro y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera</p> <p>Determinar la relación entre autonomía y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>Existe relación entre conducción y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.</p> <p>Existe relación entre motivación al logro y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.</p> <p>Existe relación entre autonomía y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.</p>	<p>VARIABLE 2</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>1. Cumplimiento de Normas</p> <p>2. Idoneidad demostrada</p> <p>3. Trabajo en Equipo</p> <p>4. Organización</p>	<p>ENFOQUE</p> <p>Cuantitativo</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>Personal es de 162 que labora en una empresa de créditos Pyme</p> <p>MUESTRA</p> <p>Se trabajará con una muestra de 20 personas que laboran en el área comercial.</p> <p>TECNICA</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionario</p>

APENDICE 2

Anexo 1: Instrumentos

CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO EN LA EMPRESA FINANCIERA

Sexo: _____ Edad: _____

I. Instrucción:

Estimado amigo(a) a continuación te presento un conjunto de acepciones relacionadas con el liderazgo, mucho te agradeceré responder con sinceridad marcando con un aspa (X) en sólo uno de los recuadros correspondientes.

Por favor, siga Usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Nº	ITEMS	Escala de Medición				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
CONDUCCIÓN						
1	El <u>Jefe</u> nos escucha y nos habla con claridad.					
2	Fomenta un ambiente de confianza y de solidaridad.					
3	Los trabajadores que destacan reciben reconocimiento por su labor.					
4	Está dispuesto a apoyarme cuando llevo a cabo importantes cambios en mi trabajo.					
5	Anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas.					
6	Analiza los problemas antes de actuar.					
MOTIVACIÓN AL LOGRO						
7	Considera al personal como fuente de aportaciones y generaciones de ideas para el logro de objetivos.					
8	Estimula a los trabajadores que tienen ideas innovadoras en su trabajo diario.					
9	Comunica con el ejemplo lo que piensa y lo que dice (ejemplo si hay que ser puntual, él es el primero...)					
10	Anima a los trabajadores a desarrollar su trabajo dejando tomar cada vez más sus responsabilidades.					
11	Desarrolla un sentido de identidad en la Institución que es asumido y sentido por los trabajadores.					
AUTONOMÍA						
12	Es coherente lo que dice con lo que hace.					
13	Logra la confianza sobre todo por su propia credibilidad.					
14	Demuestra una autoconfianza en sí mismo digna de resaltar.					
15	Considera que hay constantes esfuerzos de integración.					
16	Se basta por <u>sí</u> solo para administrar al personal adecuadamente.					
17	Reconoce que hay disposición para la autoevaluación.					
18	Existe un manejo de todos los recursos materiales con pleno dominio de ellos.					
19	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.					
20	Alienta a innovar para mejorar mi trabajo.					

Anexo 2: Instrumento

**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
FINANCIERA**

Sexo: _____ Edad: _____

1. Instrucción:

Marque con un X en el recuadro de la alternativa que más se aproxime a su punto de opinión, con la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N ^o	ÍTEMS DEL CUESTIONARIO	VALORACIÓN				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	¿Cumples con la jornada de tu horario de trabajo?					
2	¿Cuándo el jefe ordena, desempeñas las funciones asignadas?					
3	¿En la institución demuestras responsabilidad frente a tu trabajo?					
4	¿Frente a tus obligaciones respetas las disposiciones normativas de la institución?					
5	¿Cumples de acuerdo a las necesidades que la institución exige?					
6	¿Realizas tu trabajo de acuerdo con las funciones que desempeñas?					
7	¿De acuerdo con tu labor demuestras profesionalismo en la institución?					
8	¿Frente a tu situación laboral te actualizas permanentemente?					
9	¿Recibes capacitación permanente por parte de la institución donde laboras?					
10	¿Realizas trabajos extras en beneficio de la institución?					
11	¿En tus actividades laborales te integras fácilmente al grupo de trabajo?					
12	¿Demuestras iniciativa de trabajo al interior del grupo?					
13	¿Te esmeras por lograr alcanzar las metas comunes que te propones?					
14	¿Eres asertivo al comunicarte con el equipo de trabajo dentro de la institución donde laboras?					
15	¿Cooperas con facilidad frente a los problemas que se presentan en la institución?					
16	¿Frecuentemente cooperas con las tareas que se realiza en el equipo de trabajo?					
17	¿Cumples con los objetivos propuestos por la institución donde laboras?					
18	¿Coordinas con tus colegas para lograr los objetivos propuestos por la institución?					
19	¿Los objetivos propuestos por la institución son logrados por la participación del equipo de trabajo?					
20	¿Finalmente, el equipo de trabajo respeta las normas de la institución donde labora?					

Anexo 1: Instrumentos

CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO EN LA EMPRESA
FINANCIERASexo: Femenino Edad: 40 años

I. Instrucción:

Estimado amigo(a) a continuación te presento un conjunto de acepciones relacionadas con el liderazgo, mucho te agradeceré responder con sinceridad marcando con un aspa (X) en sólo uno de los recuadros correspondientes.

Por favor, siga Usted las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Nº	ITEMS	Escala de Medición				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
CONDUCCIÓN						
1	El Jefe nos escucha y nos habla con claridad.			X		
2	Fomenta un ambiente de confianza y de solidaridad.				X	
3	Los trabajadores que destacan reciben reconocimiento por su labor.				X	
4	Está dispuesto a apoyarme cuando llevo a cabo importantes cambios en mi trabajo.				X	
5	Anima a reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas.				X	
6	Analiza los problemas antes de actuar.				X	
MOTIVACIÓN AL LOGRO						
7	Considera al personal como fuente de aportaciones y generaciones de ideas para el logro de objetivos.					X
8	Estimula a los trabajadores que tienen ideas innovadoras en su trabajo diario.					X
9	Comunica con el ejemplo lo que piensa y lo que dice (ejemplo si hay que ser puntual, él es el primero...)				X	
10	Anima a los trabajadores a desarrollar su trabajo dejando tomar cada vez más sus responsabilidades.					X
11	Desarrolla un sentido de identidad en la Institución que es asumido y sentido por los trabajadores.					X
AUTONOMÍA						
12	Es coherente lo que dice con lo que hace.				X	
13	Logra la confianza sobre todo por su propia credibilidad.				X	
14	Demuestra una autoconfianza en sí mismo digna de resaltar.					X
15	Considera que hay constantes esfuerzos de integración.					X
16	Se basta por sí solo para administrar al personal adecuadamente.				X	
17	Reconoce que hay disposición para la autoevaluación.			X		
18	Existe un manejo de todos los recursos materiales con pleno dominio de ellos.			X		
19	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.				X	
20	Alienta a innovar para mejorar mi trabajo.					X

Anexo 2: Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA FINANCIERA

Sexo: Femenino Edad: 40 años

1. Instrucción:

Marque con un X en el recuadro de la alternativa que más se aproxime a su punto de opinión, con la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	ÍTEM DEL CUESTIONARIO	VALORACIÓN				
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	¿Cumples con la jornada de tu horario de trabajo?	X				
2	¿Cuándo el jefe ordena, desempeñas las funciones asignadas?	X				
3	¿En la institución demuestras responsabilidad frente a tu trabajo?	X				
4	¿Frente a tus obligaciones respetas las disposiciones normativas de la institución?	X				
5	¿Cumples de acuerdo a las necesidades que la institución exige?		X			
6	¿Realizas tu trabajo de acuerdo con las funciones que desempeñas?	X				
7	¿De acuerdo con tu labor demuestras profesionalismo en la institución?		X			
8	¿Frente a tu situación laboral te actualizas permanentemente?		X			
9	¿Recibes capacitación permanente por parte de la institución donde laboras?	X				
10	¿Realizas trabajos extras en beneficio de la institución?			X		
11	¿En tus actividades laborales te integras fácilmente al grupo de trabajo?	X				
12	¿Demuestras iniciativa de trabajo al interior del grupo?		X			
13	¿Te esmeras por lograr alcanzar las metas comunes que te propones?	X				
14	¿Eres asertivo al comunicarte con el equipo de trabajo dentro de la institución donde laboras?		X			
15	¿Cooperas con facilidad frente a los problemas que se presentan en la institución?		X			
16	¿Frecuentemente cooperas con las tareas que se realiza en el equipo de trabajo?		X			
17	¿Cumples con los objetivos propuestos por la institución donde laboras?	X				
18	¿Coordinas con tus colegas para lograr los objetivos propuestos por la institución?		X			
19	¿Los objetivos propuestos por la institución son logrados por la participación del equipo de trabajo?	X				
20	¿Finalmente, el equipo de trabajo respeta las normas de la institución donde labora?		X			

APENDICE 3

BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1: LIDERAZGO

N°	Genero	Edad	PREGUNTAS																		CONDUCCION	MOTIVACION AL LOGRO	AUTONOMIA	LIDERAZGO		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18					19	20
1	Femenino	40	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	23	24	37	84
2	Masculino	51	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	28	24	37	89
3	Femenino	30	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	26	21	36	83
4	Femenino	46	1	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	20	36	81
5	Femenino	25	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	29	21	37	87
6	Masculino	42	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	29	21	38	88
7	Masculino	36	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	28	21	40	89
8	Masculino	50	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	26	21	42	89	
9	Femenino	32	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	25	23	38	86
10	Femenino	41	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	24	24	36	84
11	Femenino	38	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	23	23	35	81
12	Femenino	39	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	23	18	35	76
13	Masculino	28	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	22	18	33	73
14	Masculino	31	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	18	17	31	66
15	Femenino	26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	17	17	30	64
16	Masculino	40	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	18	19	29	66
17	Masculino	45	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	20	16	29	65
18	Masculino	37	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	22	16	31	69
19	Femenino	28	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	22	17	34	73
20	Femenino	41	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	23	17	31	71

BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

N°	Genero	Edad	PREGUNTAS																	CUMPLIMIENTO DE NORMAS	IDONEIDAD DEMOSTRADA	TRABAJO EN EQUIPO	ORGANIZACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL			
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17						18	19	20
1	Femenino	40	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	24	21	22	22	89
2	Masculino	51	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	24	22	22	21	89
3	Femenino	30	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	23	21	24	21	89
4	Femenino	46	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	21	20	22	24	87
5	Femenino	25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	20	20	23	24	87
6	Masculino	42	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	22	20	20	21	83
7	Masculino	36	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	23	20	22	21	86
8	Masculino	50	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	25	21	21	21	88
9	Femenino	32	5	4	5	4	5	5	4	4	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	23	20	23	23	89
10	Femenino	41	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	22	24	20	24	90
11	Femenino	38	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	21	22	21	23	87
12	Femenino	39	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	21	21	21	22	85
13	Masculino	28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	19	20	20	80
14	Masculino	31	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	22	19	22	22	85
15	Femenino	26	4	5	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	21	19	17	21	78
16	Masculino	40	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	21	19	17	21	78
17	Masculino	45	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	21	18	16	19	74
18	Masculino	37	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	21	20	20	19	80
19	Femenino	28	4	5	4	5	4	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	22	18	19	17	76
20	Femenino	41	4	5	3	5	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	21	18	18	18	75

ACTIVIDAD ECONOMICA EMPRESA FINANCIERA

Resultado de la Búsqueda
Número de RUC: 20538066860 - PALANTE PRESTAMOS S.A.C.
Tipo Contribuyente: SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Nombre Comercial: PALANTE PRESTAMOS S.A.C
Fecha de Inscripción: 09/11/2010 Fecha de Inicio de Actividades: 22/11/2010
Estado del Contribuyente: ACTIVO
Condición del Contribuyente: HABIDO
Domicilio Fiscal: AV. ARICA NRO. 417 (417-420) LIMA - LIMA - BREÑA
Sistema Emisión de Comprobante: MANUAL/MECANIZADO/COMPUTARIZADO Actividad Comercio Exterior: IMPORTADOR/EXPORTADOR
Sistema Contabilidad: COMPUTARIZADO
Actividad(es) Económica(s): Principal - 6419 - OTROS TIPOS DE INTERMEDIACIÓN MONETARIA Secundaria 1 - 52408 - VTA. MIN. DE ALMACENES DE ART. USADOS. Secundaria 2 - 6492 - OTRAS ACTIVIDADES DE CONCESIÓN DE CRÉDITO
Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816): FACTURA

BOLETA DE VENTA

NOTA DE CREDITO

NOTA DE DEBITO

GUIA DE REMISION - REMITENTE

Sistema de Emisión Electrónica:

FACTURA PORTAL DESDE 23/11/2015

BOLETA PORTAL DESDE 20/04/2018

DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 27/12/2016

Emisor electrónico desde:

23/11/2015

Comprobantes Electrónicos:

FACTURA (desde 23/11/2015),BOLETA (desde 27/12/2016)

Afiliado al PLE desde:

01/01/2015

Padrones:

NINGUNO

ACTA DE TURNITIN

Dr. Fernando Esteban Núñez Vara, docente del TALLER DE TESIS DE CIENCIAS EMPRESARIALES
OCTUBRE-2021

Certifica que tras haberse realizado la evaluación del % de similitud de la tesis que lleva por nombre:

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA FINANCIERA DE LIMA METROPOLITANA, 2021.

presentado por la bachiller:

PEÑA CLAVIJO MIRIAM ROXANA

el reporte ha arrojado el siguiente resultado:

14 % de similitud

Se expide la presente certificación para los fines pertinentes.

Lima, 15 de noviembre de 2021



Dr. Fernando Núñez Vara
Docente Revisor de tesis

p.d.: se adjunta índice de similitud a continuación

MIRIAM PENA CLAVIJO

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

ÍNDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRINCIPALES

1	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
9	Submitted to Universidad Complutense de Madrid Trabajo del estudiante	1%