

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DE PILLCO MARCA 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

TESISTAS

Bach. ISABEL DEL CARMEN ARQUIÑIGO JAIMES

Bach. TATIANA ESTEFANY GASPAR FIGUEROA

Bach. PEDRO MOISÉS BETETA GARCIA

ASESOR:

Dr. DAVID JULIO MARTEL ZEVALLOS

HUÁNUCO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en inteligencia y capacidad. Es por ello que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

Arquiñigo Jaimes, Isabel del Carmen

Dedico este logro a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este.

Me forjaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Gaspar Figueroa, Tatiana Estefany

Esta tesis se la dedico a mi familia quienes por ellos soy lo que soy. Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

Beteta García, Pedro Moisés

AGRADECIMIENTO

Familia, amigos y personas especiales en mi vida, no son nada más y nada menos que un solo conjunto: seres queridos que suponen benefactores de importancia inimaginable en mis circunstancias de humano. No podría sentirme más ameno con la confianza puesta sobre mi persona, especialmente cuando he contado con su mejor apoyo desde que siquiera tengo memoria.

Quisiera dedicar mi tesis a ustedes, personas de bien, seres que ofrecen amor, bienestar, y los finos deleites de la vida.

Arquiñigo Jaimes, Isabel del Carmen

Agradezco a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es y lo justa que puede llegar a ser.

Gracias a mis padres por permitirme cumplir con excelencia en el desarrollo de esta tesis; así como también a las personas que están a mi lado dándome su ejemplo y motivándome a alcanzar mis metas.

Gaspar Figueroa, Tatiana Estefany

Gracias a Dios por la vida de mis padres, también porque cada día bendice mi vida con la hermosa oportunidad de estar y disfrutar al lado de las personas que sé que me aman, y a las que yo sé que más amo en mi vida, gracias a Dios por permitirme amar a mis padres, gracias a mis padres por permitirme conocer a Dios y de su infinito amor. Gracias a la vida por este nuevo triunfo, gracias a todas las personas que me apoyaron y creyeron en la realización de esta tesis.

Beteta García, Pedro Moisés

RESUMEN

La presente investigación, referida a los Estilos de Liderazgo y su Relación con el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad De Pillco Marca.2019, siendo los objetivos de la investigación: establecer de qué manera se relaciona los estilos de liderazgo con el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pillco Marca 2019. Objetivos específicos. Determinar Como el liderazgo autoritario- autocrático, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019. Describir Como el liderazgo participativo-democrático, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pillco Marca 2019.Describir Como el liderazgo transformacional, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019. Los suscritos en calidad de investigadores, y por la muestra 87 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. La investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca con período comprendido entre los meses de mayo a julio del presente año, teniendo como conclusión Se ha establecido que los estilos de liderazgo se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pillco Marca 2019. A través del análisis del coeficiente de Spearman (tabla 26), indica una correlación lineal alta y fuerte directa para las variables estilos de liderazgo y el rendimiento laboral ($\rho=0,705$, y $p=0.000$). Se demuestra en la tabla 19.

Ha quedado determinado que el liderazgo autoritario- autocrático, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad

Distrital de Pillco Marca 2019, se observa una correlación alta o fuerte directa y significativa con el estilo autocrático-autoritario ($\rho=0.672$ y $p=0.000$). Se demuestra con la tabla 20. Se ha descrito que el liderazgo participativo-democrático, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pillco Marca 2019, se tiene una correlación muy alta y muy fuerte directa y significativa con el estilo participativo- Democrático ($\rho=0.899$ y $p=0.000$). Se demuestra con la Tabla 21. Se ha descrito que el liderazgo transformacional, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019, se tiene una correlación muy alta y muy fuerte directa y significativa con el estilo transformacional ($\rho=0.949$ y $p=0.000$). Se demuestra con la Tabla N° 22.

SUMMARY

The present investigation, referring to the Leadership Styles and their Relationship with the Labor Performance of the Workers of the Municipality of Pillco Marca. 2019, being the objectives of the research: to establish how the leadership styles are related to work performance of the workers of the municipality of Pillco brand 2019. Specific objectives. Determine As the authoritarian-autocratic leadership, it is related to the labor performance of the workers of the District Municipality of Pillco Marca 2019. Describe how the participatory-democratic leadership is related to The work performance of the employees of the District Municipality of Pillco brand 2019. Describe As the transformational leadership, it is related to the job performance of the workers of the District Municipality of Pillco brand 2019. The subscribed as researchers, and by the sample 87 workers of the District Municipality of Pillco Marca . The investigation was carried out District Municipality of Pillco brand with a period between the months of May to July of this year, having as a conclusion It has been established that leadership styles are related to the labor performance of workers of the municipality of Pillco brand 2019 Through the analysis of the Spearman coefficient (table 26), it indicates a direct and strong linear correlation directly for the variables leadership styles and work performance ($\rho = 0.705$, and $p = 0.000$). It is shown in tables 19.

It has determined that the authoritarian-autocratic leadership is related to the labor performance of the workers of the District Municipality of Pillco Marca 2019, a high or strong direct and significant correlation with the

autocratic-authoritarian style is observed ($\rho = 0.672$ and $p = 0.000$). It is shown with table 20. It has been described that participatory-democratic leadership, is related to the labor performance of the workers of the District Municipality of Pillco brand 2019, has a very high correlation and very strong direct and significant with the participatory- Democratic style ($\rho = 0.899$ and $p = 0.000$). It is shown with Table 21. It has been shown that transformational leadership is related to the labor performance of the workers of the District Municipality of Pillco brand 2019, is It has a very high and very strong direct and significant correlation with the transformational style ($\rho = 0.949$ and $p = 0.000$). It is shown with the Table 22.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
SUMMARY	vi
ÍNDICE	viii
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Descripción del problema.....	12
1.2	Formulación del problema.....	14
	1.2.1 Problema general.....	14
	1.2.2 Problemas específicos.....	15
1.3	Objetivos de la investigación.....	15
	1.3.1 Objetivo general.....	15
	1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4	Hipótesis y/o sistema de hipótesis	16
	1.4.1 Hipótesis general	16
	1.4.2 Hipótesis Específicas.....	16
1.5	Variables	16
1.6	Operacionalización de las Variables.	17
1.7	Justificación.....	18
1.8	Viabilidad	18
	1.8.1 Accesibilidad.....	18
	1.8.2 Económico.	19
	1.8.3 Bibliográfico.	19
	1.8.4 Antecedentes.....	19
	1.8.5 Tiempo.....	19
1.9	Limitaciones	19

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes	20
	2.1.1. Antecedentes Nacionales	20

2.1.2. Antecedentes internacionales.....	24
2.2. Base Conceptual.....	25
2.2.1. Estilos de Liderazgo.....	25
2.3. Definición de términos.....	29

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel y tipo de la investigación	36
3.1.1. Nivel de la investigación	36
3.1.2. Tipos de la investigación.....	37
3.2. Diseño y esquema	37
3.2.1. Diseño de la investigación	37
3.2.2. Esquema de la investigación	37
3.3. Población y muestra.....	38
3.3.1. Población	38
3.3.2. Muestra.....	38
3.4. Método de investigación	39
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.5.1. Técnicas	40
3.5.2. Instrumentos	40
3.6. Métodos de análisis de datos.....	40

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Resultados de encuesta aplicado a los trabajadores.....	41
4.2. Prueba de Hipótesis.....	59
CONCLUSIONES	71
SUGERENCIAS.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	73

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene la siguiente estructura:

En el capítulo 1 se presenta la problemática de investigación referida a Estilos de Liderazgo y su Relación con el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca.2019, los problemas de investigación: ¿Como el liderazgo autoritario- autocrático, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipi8palidad Distrital de Pillco Marca 2019? ¿Como el liderazgo participativo-democrático, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pillco Marca 2019? ¿Como el liderazgo transformacional, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municip0alidad Distrital de Pillco Marca 2019?

En el capítulo 2 corresponde al marco teórico y conceptual, corresponde a los antecedentes por trabajos de investigaciones con similitud al tema y teorías de autores en relación a las teorías sobre el tema materia del presente, base conceptual de Estilos de Liderazgo y de Rendimiento Laboral.

En el capítulo 3 corresponde a la metodología de investigación: nivel y tipo de investigación, población y muestra de estudio, el diseño, variables, instrumentos de recolección de datos y el procedimiento de análisis e interpretación de datos realizados.

En el capítulo 4 corresponde a los resultados de la investigación con el respectivo análisis e interpretación de datos, discusión de resultados.

Finalmente, las conclusiones y sugerencias. La conclusión principal Se ha establecido que los estilos de liderazgo se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pillco Marca 2019. A través del análisis del coeficiente de Spearman (tabla 23), indica una correlación lineal alta y fuerte directa para las variables estilos de liderazgo y el rendimiento laboral ($\rho=0,705$, y $p=0.000$). Tabla 19.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

En las organizaciones públicas y privadas, lo que se busca como propósito fundamental es que los miembros integrantes de la organización, tengan un horizonte de trabajo digno y respetuoso, a fin de que su rendimiento sea cada vez mayor, y para que esto se pueda plasmar en la práctica, muchas veces obedece al estilo de liderazgo que ejerce los jefes de estas organizaciones; es por este motivo, que los suscritos hemos tomado la decisión de investigar los estilos de liderazgo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pillco Marca. Es conocido por la generalidad de los estudiosos que los gobiernos locales, siendo el primer nivel de gobierno democrático según nuestras normas, las que en cada cierto periodo se renuevan a los que los dirigen, en este caso a los alcaldes, situación que trae consigo un fenómeno laboral de las mencionadas instituciones, por cuanto cada gestión involucra nuevo personal, y en las líneas jerárquicas a personas de confianza, situación que muchas veces están siendo designadas personas sin la capacidad suficiente para poder dirigir una institución como son los gobiernos locales. Nuestro interés se centra en los estilos de liderazgos y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pillco Marca, en tanto que se tiene un nuevo alcalde, y este hecho como se manifiesta o repercute en el rendimiento laboral de los trabajadores de la mencionada municipalidad distrital. En un estudio

preliminar exploratoria se ha observado rasgos de liderazgo, autoritario, democrático y transformacional en algunos de los directivos y jefes empezando por el alcalde, situación que en algunos trabajadores se observaba malestar por el trato, cambio de actitud, inseguridad en el trabajo, y otros factores, que probablemente se traducían en un rendimiento laboral poco esperado.

Se tiene que del liderazgo se ha hablado mucho debido a su importancia en la historia de las organizaciones, ya sean sociales, políticas hasta incluso militares. De igual forma, siempre ha sido un tema debatido entre personas y reconocidos de los negocios. Sin embargo, no importando si el líder en la organización nace o se hace, es indudable que gente líder es valorada en su empresa por ser impulsor y generador de valor agregado en ella. En este sentido, los líderes inician un proceso de adaptación y complejidad, lo que les permite ser flexibles ante las circunstancias, muchas de ellas, adversas. (Juárez y Contreras, 2012, p. 48).¹

Así pues, la segunda perspectiva es la que tiende a predominar como estudio del liderazgo, por lo que se puede entender a este último como un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y 28 actividades de un grupo, para alcanzar una meta común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella.²

¹ Juárez y Contreras, 2012, p. 48)

² Castrillón, 2011, p. 39

En consecuencia, es tarea de todo líder hacer que se cumplan las metas de acuerdo a la forma en que se conduce para lograrlas, los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto a cómo cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores, donde los estilos varían de acuerdo a los deberes que debe desempeñar un líder; existen tres estilos básicos: el líder autoritario (autocrático), el líder participativo y el líder liberal.³ Así pues, el líder autocrático asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, iniciando las acciones y dirigiendo, motiva y controla al subalterno; sin embargo, considera que solamente él es capaz, mientras que el líder participativo utiliza la consulta, sin delegar su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consultando ideas y opiniones. Por último, el líder liberal, delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones, espera a que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, los guía y controla.⁴

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona los estilos de liderazgo con el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pillco Marca 2019?

³ Hazy, Goldstein & Lichtenstein, 2007, p. 3

⁴ Ibid., p. 6

1.2.2 Problemas específicos

Como problemas secundarios planteamos:

- ¿Como el liderazgo autoritario- autocrático, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019?
- ¿Como el liderazgo participativo-democrático, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019?
- ¿Como el liderazgo transformacional, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer de qué manera se relaciona los estilos de liderazgo con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar Como el liderazgo autoritario- autocrático, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019.
- Describir Como el liderazgo participativo-democrático, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019.

- Describir Como el liderazgo transformacional, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019.

1.4 Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

Se relaciona positivamente los estilos de liderazgo con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca 2019.

1.4.2 Hipótesis Específicas

- El liderazgo autoritario- autocrático, se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019.
- El liderazgo participativo-democrático, se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019.
- El liderazgo transformacional, se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019.

1.5 Variables

Estilos de liderazgo

Rendimiento Laboral

1.6 Operacionalización de las Variables.

VARIABLE INDEPENDIENTE: “Estilos de liderazgo”				
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL			
	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA/ INSTRUMENTOS	
Estilo de liderazgo al patrón típico de conducta que adopta el líder o el directivo con el propósito de guiar a sus trabajadores para que alcance las metas de organización. (Rider, 1998)	Autoritario-autocrático	Compromiso	Técnica: Encuesta	
		Capacidad de innovar		
		Ser proactivo		
	Participativo – democrático	Estilos de liderazgo		Instrumento: Cuestionario
		Estructura de la tarea		
		Grupo de trabajo		
	Transformacional	Control de sí mismo		
		Experiencia		
		Habilidad percibida		

VARIABLE DEPENDIENTE: “Rendimiento Laboral”				
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL			
	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA/ INSTRUMENTOS	
Motowidlo (2003) define el concepto como sigue; “El concepto de rendimiento laboral, lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficiencia de su organización”. (pág. 86)	Motivación laboral	Nivel satisfacción Medio laboral	Técnica: Encuesta	
		Nivel de incentivos laborales		
	Desempeño laboral	Nivel de eficiencia		Instrumento: Cuestionario
		Nivel de eficacia		
		Nivel de tiempo en la realización de las funciones		
		Nivel de compromiso con el cumplimiento		
	Competencia laboral	Nivel de Habilidades Operativas del trabajador.		
		Nivel de Orientación al logro de las metas.		

1.7 Justificación

La presente investigación se justifica al tratarse de un tema de actualidad debido a que existen muchos problemas relacionados los estilos de liderazgo y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca. Metodológicamente, se utilizó el método de la investigación científica, cumpliendo con las fases o etapas que conlleva una investigación de esta naturaleza. En lo práctico, los resultados obtenidos ayudan mejorar los estilos de liderazgo que se practican para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca; en lo académico porque se plasmó los conocimientos de especialidad del área de investigación referida a la gestión de personal, consignada en el plan curricular de la carrera de Ciencias Administrativas

1.8 Viabilidad

1.8.1 Accesibilidad.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se contó con la carta de presentación emitida por el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, con la que nos acreditaba como investigadores con carácter académico, ante las autoridades de la Municipalidad de Pillco Marca, quienes nos dieron las facilidades para poder aplicar nuestros instrumentos de investigación.

1.8.2 Económico.

Autofinanciado.

1.8.3 Bibliográfico.

Se contó con bibliografías sobre el tema de investigación.

1.8.4 Antecedentes.

Investigaciones relacionadas al trabajo motivo del presente.

1.8.5 Tiempo.

Cronograma de trabajo

1.9 Limitaciones

Factor tiempo para coordinaciones entre las suscritas.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Hidrugo Vásquez José Luis. Bach. Pucce Castillo Diego Fernando.

Pimentel (2016) en su tesis: EL RENDIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA CLINICA SAN JUAN DE DIOS. Conclusiones: Si existe relación entre el rendimiento y el desempeño laboral debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es perfecto positivo (+1) Según los resultados obtenidos de los instrumentos de evaluación, podemos concluir que el nivel de desempeño laboral encontrado en la Clínica San Juan de Dios es aceptable. Según los resultados obtenidos se concluye que el trabajo en equipo y el compromiso son los factores que afectan el desempeño laboral del talento humano del área administrativa de la Clínica San Juan de Dios. Basándonos en los resultados extraídos de la guía de entrevista aplicada al Gerente Administrativo, CPC José Castillo Villegas, se concluye que el método de evaluación de desempeño más adecuado es la Evaluación de 360°. Al describir los resultados obtenidos de los instrumentos de evaluación, se concluye que existe relación entre el rendimiento y desempeño laboral, debido a que para los colaboradores su desempeño es aceptable; sin embargo, este debe complementarse con un método de evaluación de

rendimiento que cubra las expectativas del gerente y a la vez refuerce los factores que perjudica el desempeño.⁵

Cervera (2012), en su tesis “liderazgo del director y su relación con el clima organizacional en instituciones educativas en los olivos” su objetivo central de su estudio fue analizar las relaciones que pudieran existir entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. El resultado obtenido indica que existen correlaciones significativas y positivas entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional.⁶

Vargas Vásquez (2013), tesis de maestría: "El liderazgo y la toma de decisiones en la gestión pública. Sus conclusiones fueron las siguientes: El Director ejerce un estilo de Liderazgo predominantemente autoritario, con matices de estilo administrativo cuando se relaciona con los trabajadores y de estilo interpersonal cuando se trata de liderazgo que ejerce con gerentes de las principales áreas. Las principales características del ejercicio de su liderazgo con los trabajadores administrativos desarrollan la comunicación privada, pública y escrita como medio para la coerción, presión para la ejecución de tareas y responsabilidades de los mismos y la imposición de decisiones. Asume el ejercicio de la toma de decisiones como una responsabilidad formal en las reuniones con los directivos, no reconoce

⁵ Hidruco Vásquez José Luis. Bach. Pucce Castillo Diego Fernando. Pimentel, EL RENDIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA CLINICA SAN JUAN DE DIOS – PIMENTEL. PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Agosto de 2016

⁶ Cervera, A (2012) tesis de liderazgo del director y relación con el clima organizacional. Universidad de lima

intereses o propuestas que se contraponen a las suyas. Cuando se presenta un conflicto, opta por evitarlo o, en algunos casos confrontarlo de manera directa y airada con los implicados.⁷

Contreras (2010) realizó un estudio con el objeto de analizar la relación entre el estilo de liderazgo de la directora de una institución educativa de nivel secundaria de Lima Norte y la participación de docentes y alumnos en la gestión escolar. Concluye el estudio con la existencia de una actitud de rechazo y frustración de alumnos y docentes a la parcialización de la dirección con los padres de familia y con algunos alumnos y docentes. Como contraposición a esta situación surge la demanda de una dirección que demuestre ser una líder amiga de todos.⁸

Ortiz Tal Pe, Luis Alberto Repuello Soto, Jenny Margoth (2015), tesis "Estilos De Liderazgo Y Desempeño Laboral En La Municipalidad Distrital De Acoria Durante El Año 2015. CONCLUSIONES 1. En referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre ellos estilos de Liderazgo y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en durante el año 2015, se concluye que Estilos de Liderazgo se relaciona directa y significativa (nivel de correlación: buena) con el Desempeño Laboral. El cual se demuestra con las pruebas de Rho de Spearman (Sig. Bilateral =

⁷ Vargas Vásquez, . (2013) . tesis de maestría: "El liderazgo y la toma de decisiones en la gestión pública-. Escuela de Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

⁸ Contreras, B. (2005). *Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión educativa*. Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

0,000 < 0,005; Rho = ,657**). 2. Respecto al objetivo específico 01: Determinar la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015, se concluye que: Existe una relación directa y significativa (nivel de correlación: modera) entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015. El cual lo demuestra la prueba de Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,05; Rho = ,365**). 3. Respecto al objetivo específico 02: Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015, se concluye que: Existe una relación directa y significativa (nivel de correlación buena) entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la MOA en el 2015. Demostrando con la aplicación del Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000 < 0,005; Rho = ,769**). 4. Respecto al objetivo específico 03: Determinar la relación que existe entre el liderazgo permisivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015, se concluye que: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo general permisivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015. De acuerdo al resultado obtenido con la aplicación del Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,242 > 0,05; Rho = - ,160).⁹

⁹ Ortiz Tal Pe, Luis Alberto Repuello Soto, Jenny Margoth (2015), tesis "Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Acoria durante el año 2015", Huancavelica - Perú 201.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Villalón Camus, (2014), tesis de maestría. "El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal", para tesis de maestría en la Universidad de Chile. Los resultados de esta investigación se obtuvo una convergencia casi absoluta de que el modelo predominante presente en el cuerpo directivo y la organización es de tipo transaccional, existen elementos germinales que avizoran la emergencia de esquemas de carácter transformacionales. Bastará que el equipo directivo se alinee internamente y se apoye en aquellos docentes que tienen un liderazgo e influencia entre sus pares; además que se creen momentos de reflexión donde cada actor de la institución pueda tener tiempo de compartir y conocer a sus pares. Lo cual fomentará un clima de confianza y pertenencia.¹⁰

Según Ponder (2010), los trabajos centrados en el liderazgo transformacional en las organizaciones; han investigado sobre su eficacia, utilizando diversos tamaños de muestras de seguidores y una muestra menor de docentes, aplicándoles diferentes versiones del MLQ modificados para un aula. Dice el autor citado, que hallaron una correlación significativa y positiva entre las dimensiones transformacionales y la recompensa contingente.¹¹

¹⁰ Villalón Camus (2014) •Et liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal tesis de maestría en la Universidad de Chile.

¹¹ Ponder, J. S. (2010). Liderazgo transformacional en el aula: ¿La cuarta ola del liderazgo docente? (D. Vásquez, trad.). Publicado en Educational Management Administration and Leadership by SAGE, (Trabajo original publicado en 2006.

Zamora (2010) desarrollo un estudio sobre liderazgo y cultura organizacional. concluyo que en los ámbitos educativos la cultura organizacional se encuentra en proceso de afianzamiento y que depende del nivel de liderazgo que las autoridades ejerzan, para lograr cumplir con la misión y la visión institucional. Por otro lado, es necesaria una amplitud en el ejercicio dinámico del liderazgo, donde exista mayor nivel participativo.¹²

2.2. Base Conceptual

2.2.1. Estilos de Liderazgo

Estilo de liderazgo al patrón típico de conducta que adopta el líder o el directivo con el propósito de guiar a sus trabajadores para que alcance las metas de la organización. (Rider, 1998)

Liderazgo

Rider (1998) refiere que los lideres eficaces son capaces de dirigir, impulsar y supervisar a sus colaboradores, así mismo se espera que los directivos y los miembros que ocupan puestos de responsabilidad sobre otros individuos en una organización. En consecuencia, se puede afirmar que el liderazgo implica funciones de dirección de mando y de responsabilidad, pudiendo expresarse en 6 tipos.

¹² Zamora, H. (2007). Liderazgo y cultura organizacional en instituciones educativas. Venezuela: Universidad de los Andes. Disponible en [http:// zam.h.genisys.es./viii. htm](http://zam.h.genisys.es./viii.htm)> documentos liderazgo.

¹³ Rider (1998)

Rider (1998) el líder es preocupado en la producción, posesivo, exigente y conservador, genera presión, no delega autoridad, solo elogia el comportamiento excepcional, fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado, el grupo debe funcionar solo por su presión y toma una decisión sin anunciarla.¹³

Rider (1998) el líder se caracteriza por hacer que el grupo marche independientemente en su ausencia, siempre capta las necesidades del grupo. Recibe ideas nuevas y sugerencias, respeta y confía en el grupo. Es considerado, servicial y amistoso, también suele ser muy competente. Rider (1998) el líder hace lo que siente, es natural, espontáneo, expresa emociones auténticas, aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito, desea que su grupo se cómo una gran familia feliz.¹⁴

El liderazgo consiste en la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar o motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos, con entusiasmo y por voluntad propia.

Básicamente existen tres tipos o estilos de liderazgo el liderazgo autoritario, el liderazgo democrático y el liderazgo liberal.

Liderazgo autoritario

Este tipo de liderazgo se basa en estilo dominante por parte del líder, éste suele tomar decisiones sin necesidad de la participación de sus subordinados y sin la necesidad de tener que justificarlas.

¹³ Rider (1998).

¹⁴ Idem

El líder autoritario se caracteriza por ser dominante, restrictivo, exigir obediencia y supervisar constantemente a sus trabajadores.

Liderazgo democrático

En este tipo de liderazgo el líder buscar ser un miembro más del grupo o equipo, las decisiones se suelen tomar entre los trabajadores, pero bajo la supervisión, guía y consentimiento del líder.

El líder democrático se caracteriza por escuchar a los miembros de su grupo, ser amistoso, ser accesible, ayudar a sus trabajadores en sus problemas personales, mostrar consideración e interés por los demás, promover la participación de todos y ser permisivo.

Liderazgo liberal

Este tipo de liderazgo se basa en una participación mínima del líder, éste otorga total libertad en las decisiones grupales o individuales, o, en todo caso, su participación en las decisiones es limitada, por ejemplo, presenta algunos esbozos de lo que hay que hacer, y aclara que suministrará más información sólo si la solicitan.¹⁵

Para **John Maxwell**, señala que los líderes excepcionales son aquellos que consiguen que los grupos que dirigen desarrollen un rendimiento superior.

¹⁵ <https://www.crecenegocios.com/concepto-y-estilos-de-liderazgo/>

Raymond B. Cattell, creador de la Teoría del rasgo, recoge el concepto de liderazgo como la generación de un cambio efectivo en el rendimiento del grupo.

Peter Senge, amplía esta definición y concibe el liderazgo como la “creación de un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades”.

Maxwell y Cattell, otros autores destacan del concepto de liderazgo su impacto en el logro de las metas empresariales marcadas.

Idalberto Chiavenato, que lo define como “la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Gibb “los líderes en un grupo son aquellas personas a quienes se las percibe más frecuentemente desempeñando papeles o funciones que impulsan o controlan el comportamiento de otros hacia el objetivo del grupo”.

John Kotter, profesor de la Harvard Business School, aporta la siguiente definición de liderazgo: “no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo”.

David Archer, el liderazgo es la “habilidad humana que logra la unión de un grupo y lo motiva para la consecución de ciertas metas”.

El alemán **Konrad Fiedler**, autor de la Teoría de la Consistencia, pone el énfasis en la habilidad para inspirar a los demás, definiendo el liderazgo como “la capacidad de persuadir a otro para que busque entusiastamente objetivos definidos. Es el factor humano que mantiene unido a un grupo y los motiva hacia sus objetivos”.

José Alberto Santos concibe el liderazgo como “el proceso de influir sobre sí mismo, el grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil”.

Keith Davis, por su parte, define el liderazgo como “la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de objetivos definidos”.¹⁶

2.3. Definición de términos

Teoría del Rendimiento Organizacional

Por su parte, también Cambell, 1993, presenta en su teoría del rendimiento organizacional con un modelo de 8 factores que lo componen:

1. **Competencia de tarea específica del puesto:** grado en que es capaz de realizar las tareas básicas o técnicas fundamentales para el trabajo. Son las conductas específicas que distinguen el contenido básico de los puestos.

¹⁶ <http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/concepto-de-liderazgo-segun-los-principales-autores>

2. **Competencia de tarea no específica del puesto:** grado en que es capaz de realizar tareas que son importantes para la organización pero que no están especificadas o descritas para el puesto de trabajo.
3. **Competencia en la comunicación oral y escrita:** grado de fluidez y recepción de la información, para el cumplimiento de los objetivos.
4. **Demostración de esfuerzo:** Grado de compromiso del trabajador con las tareas del puesto, de manera **constante** e intensa en condiciones adversas.
5. **Mantenimiento de la disciplina personal:** Grado en que el empleado evita las conductas negativas (como el consumo de alcohol y drogas en el trabajo, la infracción de las normas o el absentismo en exceso).
6. **Voluntad de facilitar el trabajo del grupo y de los empleados:** Apoya a los compañeros, ayudando a solucionar problemas, siendo un buen modelo, y manteniendo los objetivos a la vista.
7. **Supervisión/ liderazgo:** conductas dirigidas a influir en el rendimiento de los subordinados mediante la interacción personal.
8. **Gestión/administración:** conductas dirigidas a articular objetivos para la unidad o empresa, organizar personas y recursos o contribuir a la resolución de situaciones problemáticas.¹⁷

¹⁷ <http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>

Modelos explicativos del rendimiento laboral

Según Moorhead y Griffin (1998) los primeros modelos del rendimiento no precisaban con exactitud su naturaleza, pero lo consideraban como una función de las habilidades y la motivación del trabajador, esto se mantiene con fuerza en las teorías actuales. Sin embargo, estas han elaborado considerablemente la proposición original, demasiado básica.

- a. La teoría del rendimiento presentada por **Campbell** (1990). Según esta, hay 3 determinantes básicos de la conducta:
 1. Conocimiento declarativo: los conocimientos sobre los hechos y las cosas (saber que hacer), principios, objetivos, autoconocimiento. Es función de muy diversos factores: habilidad, personalidad, intereses, educación, formación, experiencia, aptitud/interacciones de trato.
 2. Conocimientos sobre los procedimientos y habilidades: habilidad cognitiva, psicomotora física, de autogestión, interpersonales.
 3. Motivación, definida como conducta de elección, es decir:

La elección de actuar o invertir esfuerzo

 - La elección del nivel de esfuerzo
 - La elección de persistir en el tiempo

Esta es función de cualquiera de las variables independientes establecidas en cualquier teoría de motivación.

Como podemos observar, el modelo propone que la causa directa de lo que las personas hacen es una función de

los conocimientos, las habilidades y la motivación, aunque la combinación exacta no queda clara, ya que no es fácil definir el rol de los factores individuales (Viswesvaran y Ones, 2000).

- b. Otro modelo fundamental es el Furnham (1992), que considera cinco factores básicos relacionados con el comportamiento laboral:
- *Habilidad*. Grado en el que el trabajador puede realizar con eficacia los múltiples procesos de coordinación necesarios para alcanzar una meta concreta. Incluye tareas que van desde las relativamente simples (como de coordinación mano - ojo) hasta las más complejas, que requieren procesos de decisión intelectual, y que se relacionan con la inteligencia (aunque son distintas).
 - Factores demográficos. Factores como el sexo, la edad o la educación, generalmente, los factores demográficos se relacionan¹⁸

Rendimiento laboral

Por otro lado, **Campbell McCloy, Oppler y Saer (1993)** sostienen:

“La eficacia de un individuo se refiere a la evaluación de los resultados de su rendimiento. Desde una perspectiva histórica, la conducta del

¹⁸ <http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>

empleado ha sido considerada una de las causas de los niveles de producción (outputs) de una empresa, siendo este uno de los medios para evaluar la eficacia del rendimiento”. (pág. 122)¹⁹

Según Waldman (1994) manifiesta: “En las organizaciones se emiten juicios acerca de la eficacia de los trabajadores en función de los resultados que alcanzan o los volúmenes producidos. Por esto, se podría decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que el empleado ha hecho y su evaluación consiste en asignar un juicio del valor o la calidad de esa medida cuantificada del rendimiento”.

Según Williams, (2003) nos manifiesta: “Si nos concentramos demasiado en el volumen producido o los resultados, corremos el peligro de obviar los medios por los que se obtienen los resultados. Pero centrar excesivamente nuestra atención en las conductas puede llevar a olvidar la importancia de lo que el trabajador es. Por ello, seguramente sea mejor adoptar una perspectiva amplia de las competencias que reconozcan la importancia para el rendimiento de determinados aspectos del individuo, como es su personalidad. De esta perspectiva, aunque definamos una competencia como el impulso de obtener unos resultados mediante sus manifestaciones conductuales, tales conductas son reflejo de una combinación de características personales que podrían fácilmente ser olvidadas si nos centramos en las conductas exclusivamente” ... (pág. 102).

¹⁹ Idem.

Según Chiavenato, (2000, p.359) el desempeño laboral "es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos". En este sentido el desempeño laboral es de suma importancia para las organizaciones, ya que con esto se logra evidenciar y desarrollar las capacidades del trabajador como, primero una unidad individual de la organización y ente social significativo para el trabajo, y al mismo tiempo se abre la posibilidad de aumentar la productividad de las organizaciones.

Benavides (2002, p.72), al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que "en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño". Para esta autora, las competencias son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Se puede concluir que el desempeño laboral con el conjunto de comportamiento y destrezas que son observadas en un empleado y que hacen que este desarrolle su trabajo en forma eficaz y eficiente, logrando así los objetivos de la organización.²⁰

Milkovich y Boundreau; (1994, p.146) el desempeño laboral "tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la

²⁰ Benavides (2002, p.72)

organización a producir comportamientos que afectan los resultados". De esta conceptualización se deduce que el desempeño laboral son características individuales que el trabajador posee para y que definitivamente afecta en los resultados de la organización.²¹

Para **Stoner, (1994, p.510)**, quien afirma "el desempeño docente es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad". Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. Sobre el particular, Chiavenato, (2000, p.367), expone que el: Desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. Este autor en su conceptualización de desempeño laboral mide diferentes factores como el actitudinal y el operativo que hace que las personas contribuyan en el logro de los objetivos de la institución.²²

²¹ Milkovich, G., y Boundreau, J. (1994) Dirección y administración de recursos humanos.

²² Stoner, D. (2009) Manual de liderazgo empresarial. México: Me Graw Hill.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel y tipo de la investigación

3.1.1. Nivel de la investigación

El nivel del presente trabajo de investigación es Descriptivo/Correlacional; porque se describió la relación que existe entre la variable independiente (liderazgo) y la variable dependiente (rendimiento laboral), en la municipalidad distrital de Pillco Marca.

Según (Dankhe, 1986). Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así -y valga la redundancia- describir lo que se investiga²³

ESTUDIOS CORRELACIONALES, este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular). En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables,²⁴

²³ Hernandez Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill, México 1997

²⁴ Idem.

3.1.2. Tipos de la investigación

En el presente proyecto de investigación se caracteriza por estar inmerso en los siguientes tipos de investigación:

Por su alcance temporal; la investigación es sincrónica, porque su periodo de ejecución fue aproximadamente de 4 meses.

Por su carácter; es de carácter cuantitativo, se procesó utilizando las estadísticas, reflejando en cuadros y gráficos.

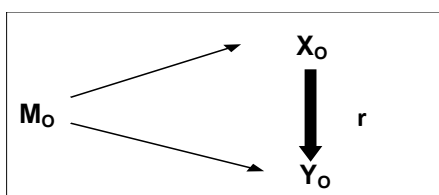
Por su fuente; el presente trabajo de Investigación es de tipo mixta, porque se recolecto los datos directamente de la municipalidad de Pillco Marca, a través de los instrumentos como el cuestionario y se revisó informaciones de las fuentes secundarias como los antecedentes, libros, internet, etc.

3.2. Diseño y esquema

3.2.1. Diseño de la investigación

El diseño es no experimental con su variante transaccional o diacrónica, ya que se observó el fenómeno tal y como se da en su contexto natural, y luego se analizó. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.2.2. Esquema de la investigación



Donde:

- M_0 : Muestra
- X_0 : Variable Independiente (estilos de liderazgo)
- R: Relación
- Y_0 : Variable dependiente (rendimiento laboral)

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Para el presente trabajo de investigación, la población de estudio está conformado por los trabajadores pertenecientes al régimen laboral según se detalla:

CAS	53
LEY N°276	43
LEY N°728	16
TOTAL	112

Fuente : CAP
Elaboración: Tesistas

GERENTES Y SUB GERENTES	36
TRABAJADORES	76
TOTAL	112

3.3.2. Muestra

Para la investigación se ha tomado como muestra probabilística.

Cuadro 01. Cálculo del tamaño de una muestra

ERROR	5,0%	$\frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))}$
TAMAÑO POBLACIÓN	112	
NIVEL DE CONFIANZA	95%	
TAMAÑO DE LA MUESTRA =	87	

CÁLCULO DEL ERROR MUESTRAL PARA POBLACIONES FINITAS

TAMAÑO MUESTRA	87	$e = \alpha_c * \sqrt{\frac{0,5^2 * N - n}{n * N - 1}}$
TAMAÑO POBLACIÓN	112	
NIVEL DE CONFIANZA	95%	
ERROR MUESTRAL	4,986%	

Esta investigación se realizó con una muestra probabilística, la cual dependió de la elección de los elementos: de la probabilidad, sino de causas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. El procedimiento dependió del proceso de la toma de decisión y, desde luego las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación (Hernández, 2010).

3.4. Método de investigación

El método de estudio de la presente investigación es cuantitativo porque busca datos de información haciendo uso de los instrumentos. De acuerdo con Hernández, et. al. (2010, p.10),

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

Hernández et. al. (2010), indica que las técnicas de recolección de datos son distintas formas de obtener información. Se recogió la información con la técnica de la encuesta aplicando los cuestionarios a cada jefe, trabajadores, de la Municipalidad de Pillco Marca.

3.5.2. Instrumentos

Hernández et. al. (2010), afirma que los instrumentos son los medios que se emplean para recoger y almacenar información. Se ha utilizado el cuestionario de encuesta.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se analizó y se procesó los datos a través de la estadística descriptiva e inferencial, determinándose los niveles de aceptación o de rechazo de las variables de estudio, así como la relación entre variables a través del estadístico de Spearman.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Resultados de encuesta aplicado a los trabajadores

Tabla 01. Compromiso del Jefe

¿Cuál es el nivel de Compromiso de los jefes, de la municipalidad distrital de Pillco Marca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PESIMO	10	9,5	11,5	11,5
	MALO	31	29,5	35,6	47,1
	REGULAR	4	32,4	39,1	86,2
	BUENOI	12	11,4	13,8	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

Fuente : El cuestionario.

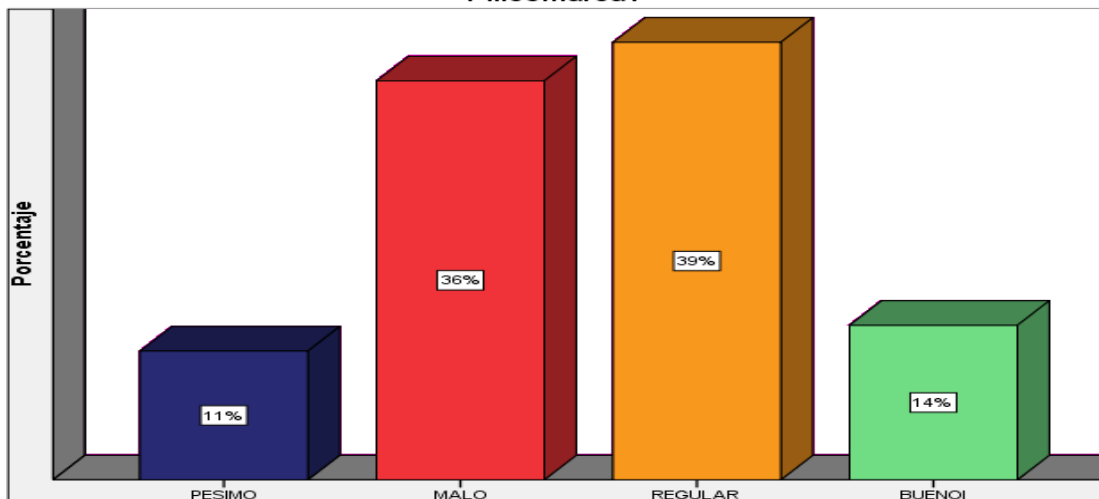
Elaboración : Los tesisistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto al compromiso de sus jefes con la municipalidad; se tiene que un 11.5% refieren que es pésimo; un 35.6% dicen malo; el 39.1%, mencionan regular, y el 13.8%, dicen que es bueno. Conclusión, el compromiso de los jefes de la municipalidad de Pillco Marca es regular.

Gráfico 01. Compromiso del Jefe

¿Cuál es el nivel de Compromiso de los jefes, de la municipalidad distrital de Pillcomarca?



Fuente : Tabla 01.

Elaboración : Los tesisistas

Tabla 02. Capacidad de innovación de los jefes.

¿Cuál es la Capacidad de innovar de los jefes de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	5	4,8	5,7	5,7
	REGULAR	72	68,6	82,8	88,5
	BUENOI	10	9,5	11,5	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

Fuente : El cuestionario.

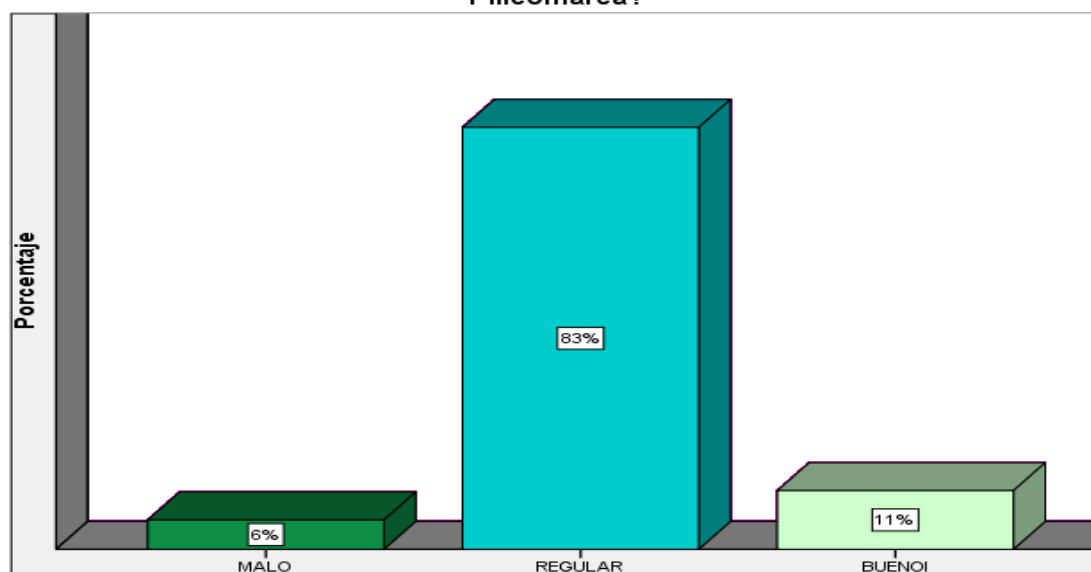
Elaboración : Los tesisistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto a la capacidad de innovación que tienen los jefes de la municipalidad; se tiene que un 5.7% refieren que es malo; un 82.8% dicen regular; el 11.5%, mencionan que es bueno. Conclusión, la capacidad de innovación que tienen los jefes de la municipalidad de Pillco Marca es regular.

Gráfico 02. Capacidad de innovación de los jefes.

¿Cuál es la Capacidad de innovar de los jefes de la municipalidad distrital de Pillcomarca?



Fuente : Tabla 02.

Elaboración : Los tesisistas

Tabla 03. Proactividad de los jefes.

¿Cuál es el nivel de proactividad de los jefes de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	8	7,6	9,2	9,2
	REGULAR	34	32,4	39,1	48,3
	BUENO	45	42,9	51,7	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

Fuente : El cuestionario.

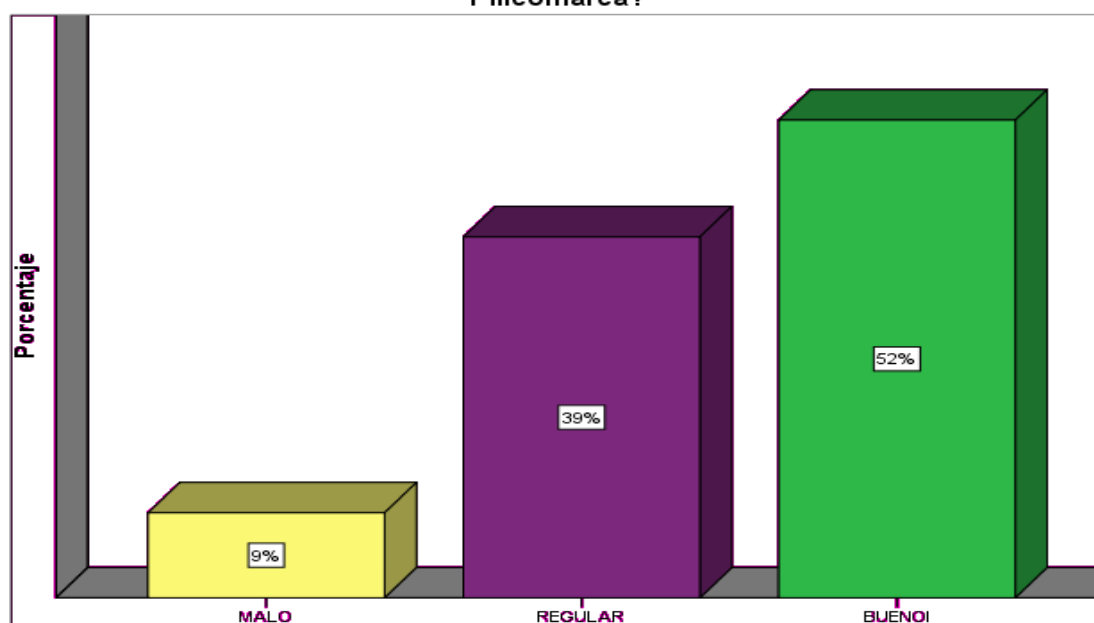
Elaboración : Los tesistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto a la proactividad que tienen los jefes de la municipalidad; se tiene que un 9.2% refieren que es malo; un 39.1% dicen regular; el 51.7%, mencionan que es bueno. Conclusión, la proactividad que tienen los jefes de la municipalidad de Pillco Marca es regular.

Gráfico 03. Proactividad de los jefes.

¿Cuál es el nivel de proactividad de los jefes de la municipalidad distrital de Pillcomarca?



Fuente : Tabla 03.

Elaboración : Los tesistas

Tabla 04. Estilo de liderazgo autocrático -autoritario

¿Cuál es el nivel de aplicabilidad del Estilo de liderazgo autocrático-autoritario en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PESIMO	4	3,8	4,6	4,6
	MALO	47	44,8	54,0	58,6
	REGULAR	36	34,3	41,4	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

Fuente : El cuestionario.

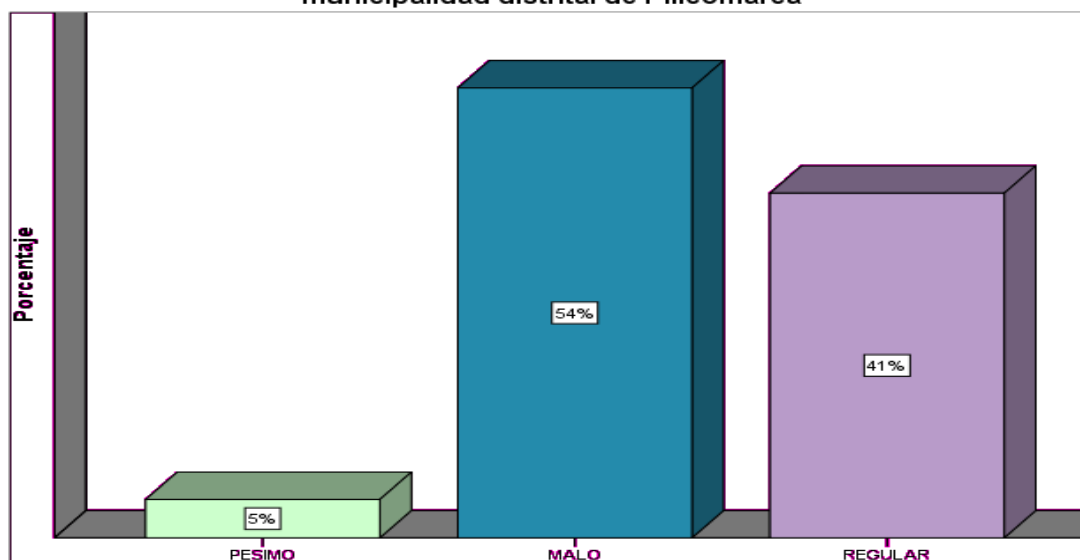
Elaboración : Los tesisistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto a la aplicabilidad del estilo de liderazgo autocrático-autoritario, que tienen los jefes de la municipalidad; se tiene que un 4.6% refieren que es pésimo; un 54% dicen malo; el 41.4%, mencionan que es regular. Conclusión, la aplicabilidad del estilo de liderazgo autocrático-autoritario que tienen los jefes de la municipalidad de Pillco Marca es malo.

Gráfico 04. Estilo de liderazgo autocrático -autoritario

¿Cual es el nivel de aplicabilidad del Estilo de liderazgo autocrático-autoritario en municipalidad distrital de Pillcomarca



Fuente : Tabla 04.

Elaboración : Los tesisistas

Tabla 05. Estructura de tareas

¿Cómo es la Estructura de la tarea en Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	51	48,6	58,6	58,6
	REGULAR	36	34,3	41,4	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
	Total	105	100,0		

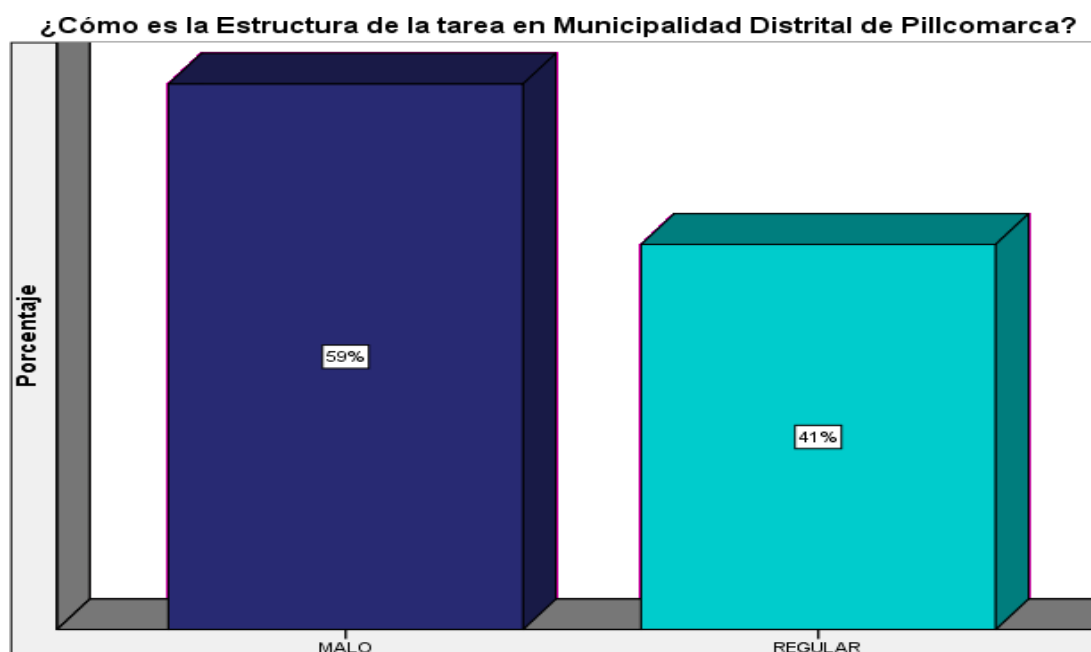
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto a la estructura de las tareas en la municipalidad; se tiene que un 58.6% refieren que es malo; un 41.4% dicen regular. Conclusión, la estructura de las tareas de la municipalidad de Pillco Marca es malo.

Gráfico 05. Estructura de tareas



Fuente : Tabla 05.

Elaboración : Los tesisistas

Tabla 06. Grupo de trabajo

¿Cómo es el Grupo de trabajo en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	38	36,2	43,7	43,7
	BUENOI	49	46,7	56,3	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

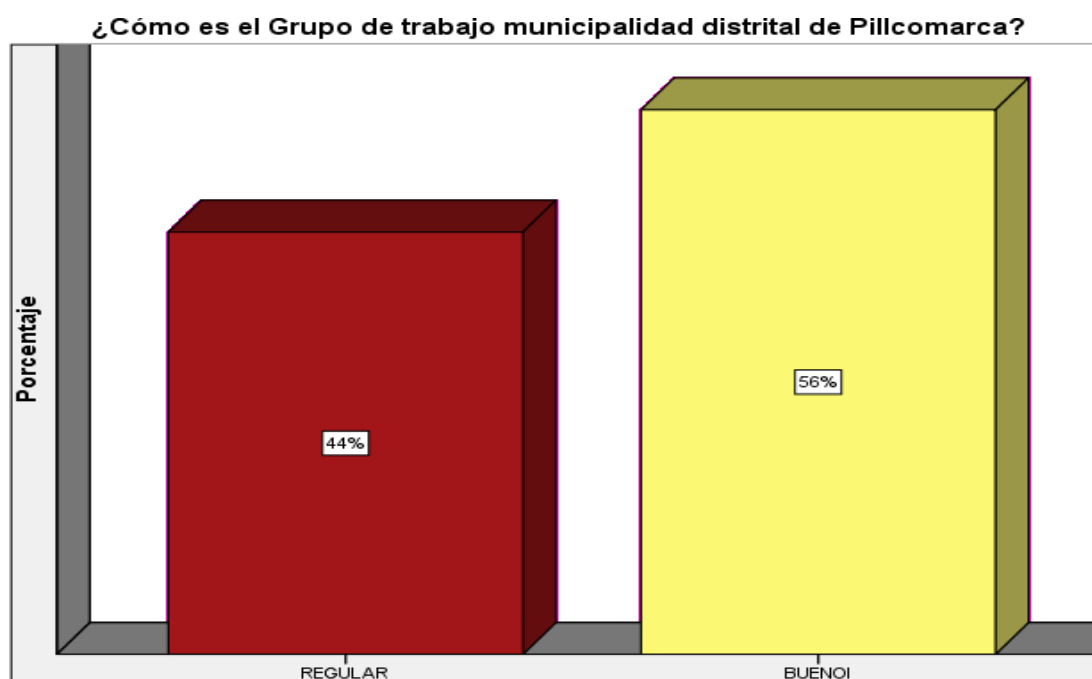
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesisistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto a los grupos de trabajo, en la municipalidad; se tiene que un 43.7% refieren que es regular; un 56.3% dicen bueno. Conclusión, los grupos de trabajo de la municipalidad de Pillco Marca es bueno.

Gráfico 06. Grupo de trabajo



Fuente : Tabla 06.

Elaboración : Los tesisistas

Tabla 07. Autocontrol de los trabajadores

¿Cuál es el nivel del Control de sí mismo Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	29	27,6	33,3	33,3
	BUENOI	58	55,2	66,7	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

Fuente : El cuestionario.

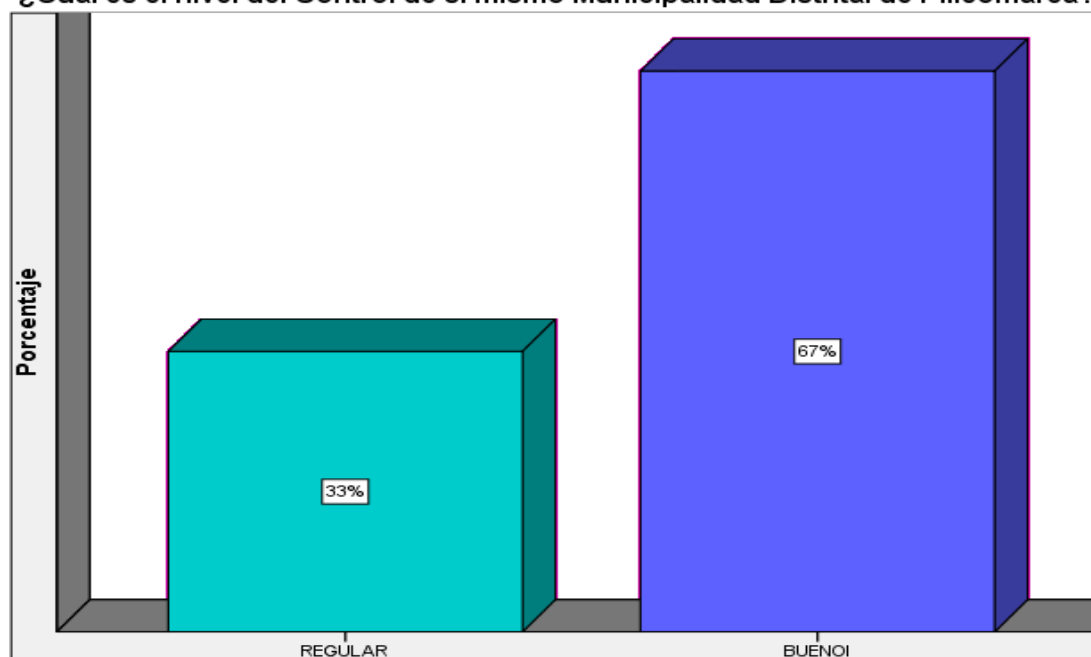
Elaboración : Los tesistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto al control de sí mismo, en la municipalidad; se tiene que un 33.3% refieren que es regular; un 66.7% dicen bueno. Conclusión, el control de sí mismo, en la municipalidad de Pillco Marca es bueno.

Gráfico 07. Autocontrol de los trabajadores

¿Cuál es el nivel del Control de sí mismo Municipalidad Distrital de Pillcomarca?



Fuente : Tabla 07.

Elaboración : Los tesistas

Tabla 08. Experiencia de los trabajadores

¿Cuál es el nivel de Experiencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	38	36,2	43,7	43,7
	REGULAR	38	36,2	43,7	87,4
	BUENOI	11	10,5	12,6	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

Fuente : El cuestionario.

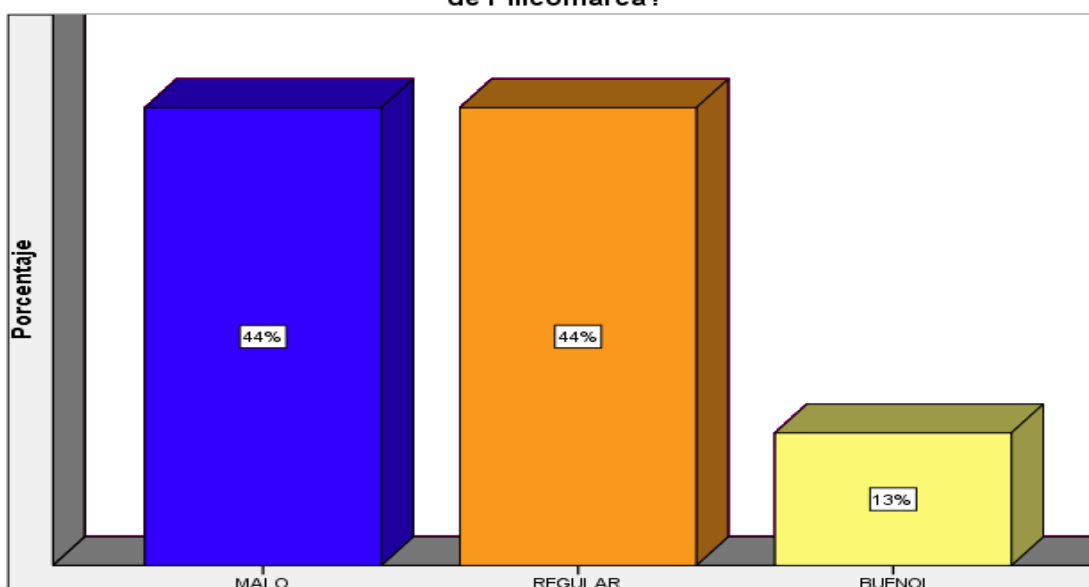
Elaboración : Los tesisistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto al nivel de experiencia de los trabajadores, en la municipalidad; se tiene que un 43.7% refieren que es malo; un 43.7% dicen regular y el 12% dicen bueno. Conclusión, el nivel de experiencia de los trabajadores, en la municipalidad de Pillco Marca es regular.

Gráfico 08. Experiencia de los trabajadores

¿Cuál es el nivel de Experiencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillcomarca?



Fuente : Tabla 08.

Elaboración : Los tesisistas

Tabla 09. Habilidad de los jefes

¿Cuál es el nivel de Habilidad percibida, sobre los jefes en la
Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	21	20,0	24,1	24,1
	REGULAR	28	26,7	32,2	56,3
	BUENOI	32	30,5	36,8	93,1
	MUY BUENO	6	5,7	6,9	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

Fuente : El cuestionario.

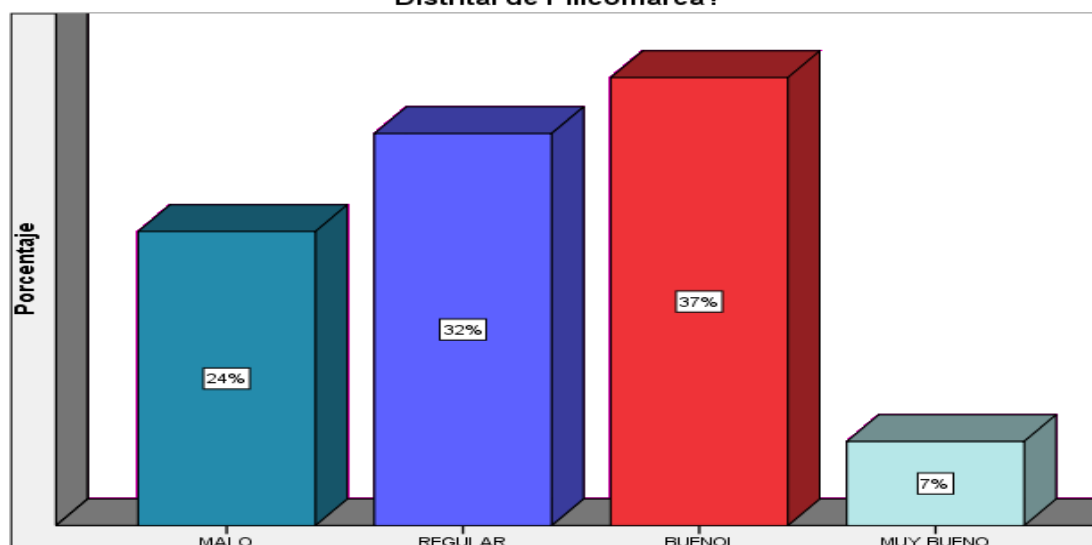
Elaboración : Los tesistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto al nivel de habilidad de los jefes, en la municipalidad; se tiene que un 24.1% refieren que es malo; un 32.2% dicen regular, el 36.8% dicen bueno y el 6,9% dicen muy bueno. Conclusión, el nivel de habilidad de los jefes, en la municipalidad de Pillco Marca es bueno.

Gráfico 09. Habilidad de los jefes

¿Cuál es el nivel de Habilidad percibida, sobre los jefes en la Municipalidad
Distrital de Pillcomarca?



Fuente : Tabla 09.

Elaboración : Los tesistas

Tabla 10. Satisfacción de los trabajadores

**¿Cuál es el Nivel de satisfacción de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Pillco Marca?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	18	17,1	20,7	20,7
	REGULAR	35	33,3	40,2	60,9
	BUENOI	24	22,9	27,6	88,5
	MUY BUENO	10	9,5	11,5	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

Fuente : El cuestionario.

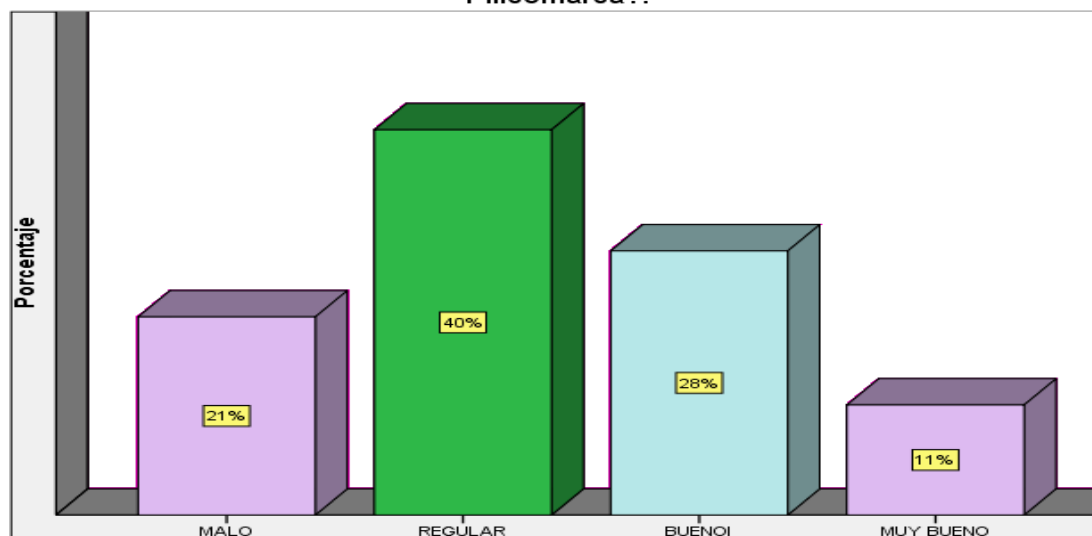
Elaboración : Los tesistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto al nivel de satisfacción de los trabajadores, en la municipalidad; se tiene que un 20.7% refieren que es malo; un 40.2% dicen regular, el 27.6% dicen bueno y el 11.5% dicen muy bueno. Conclusión, el nivel de satisfacción de los trabajadores, en la Municipalidad de Pillco Marca es regular.

Gráfico 10. Satisfacción de los trabajadores

**¿Cuál es el Nivel satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad distrital de
Pillcomarca?.**



Fuente : Tabla 10.

Elaboración : Los tesistas

Tabla 11. Ambiente laboral

¿Cómo es el medio laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PESIMO	15	14,3	17,2	17,2
	MALO	14	13,3	16,1	33,3
	REGULAR	35	33,3	40,2	73,6
	BUENOI	23	21,9	26,4	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

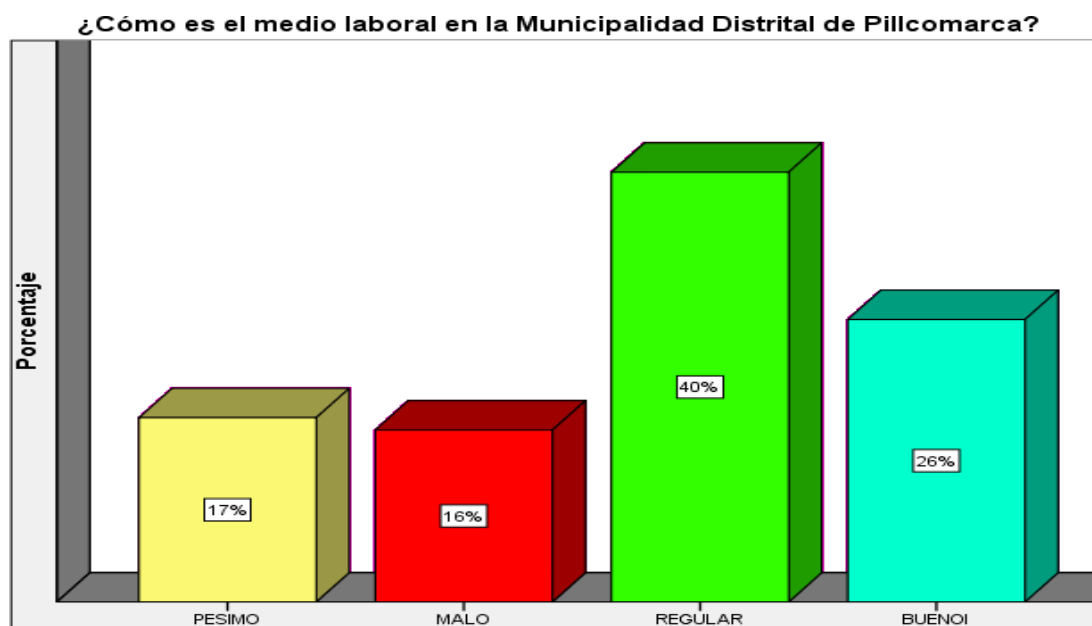
Fuente : El cuestionario.

Elaboración : Los tesistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto al nivel de medio laboral, en la municipalidad; se tiene que un 17.2% refieren que es pésimo; un 16.1% dicen malo, el 40.2% dicen regular y el 26.4% dicen bueno. Conclusión, el nivel de medio laboral, en la municipalidad de Pillco Marca es regular.

Gráfico 11. Ambiente laboral



Fuente : Tabla 11.

Elaboración : Los tesistas

Tabla 12. Incentivos Laborales

¿Cuál es el Nivel de incentivos laborales en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PESIMO	21	20,0	24,1	24,1
	MALO	45	42,9	51,7	75,9
	REGULAR	21	20,0	24,1	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

Fuente : El cuestionario.

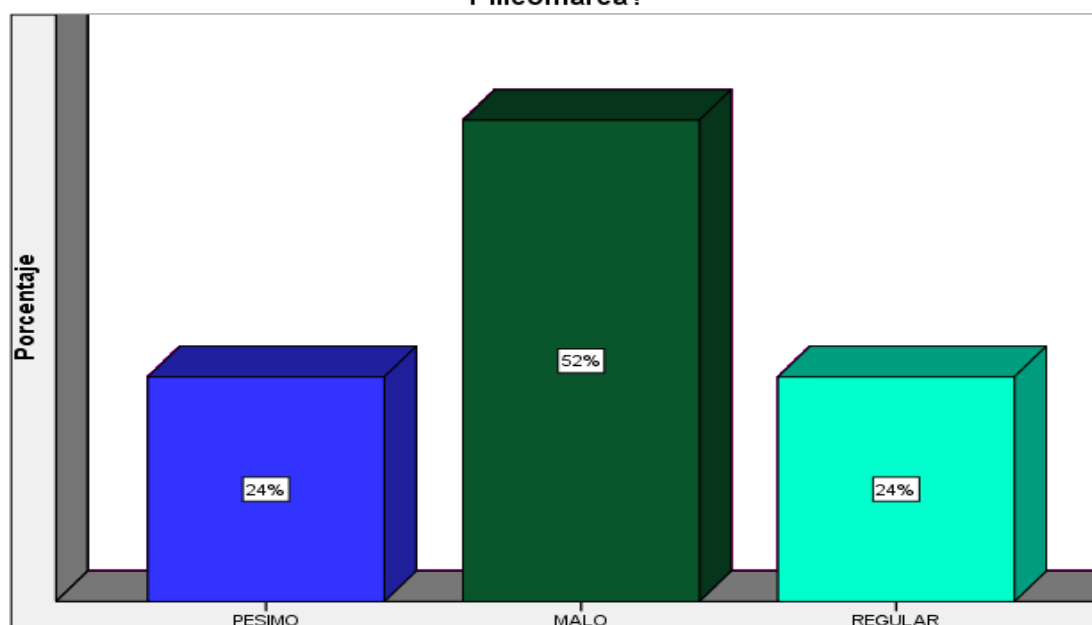
Elaboración : Los tesisistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto al nivel de incentivos laborales, en la municipalidad; se tiene que un 24.1% refieren que es pésimo; un 51.7% dicen malo, el 24.1% dicen regular. Conclusión, el nivel de incentivos laborales, en la municipalidad de Pillco Marca es regular.

Gráfico 12. Incentivos Laborales

¿Cuál es el Nivel de incentivos laborales en la Municipalidad Distrital de Pillcomarca?



Fuente : Tabla 12.

Elaboración : Los tesisistas

Tabla 13. Eficiencia de los trabajadores

¿Cuál es el Nivel de eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PESIMO	25	23,8	28,7	28,7
	MALO	47	44,8	54,0	82,8
	REGULAR	15	14,3	17,2	100,0
	Total	87	82,9	00,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

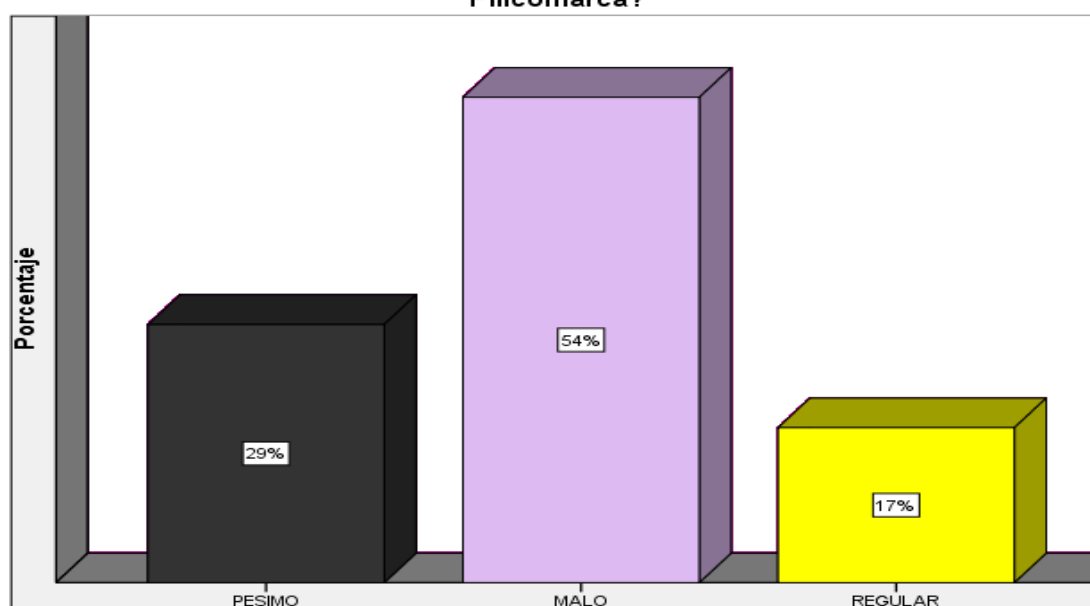
Fuente : El cuestionario.
Elaboración : Los tesistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto al nivel de eficiencia de los trabajadores, en la municipalidad; se tiene que un 28.7% refieren que es pésimo; un 54% dicen malo, el 17.2% dicen regular. Conclusión, el nivel de eficiencia de los trabajadores, en la municipalidad de Pillco Marca es malo.

Gráfico 13. Eficiencia de los trabajadores

¿Cuál es el Nivel de eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillcomarca?



Fuente : Tabla 13.
Elaboración : Los tesistas

Tabla 14. Eficacia de los trabajadores

¿Cuál es el Nivel de eficacia de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PESIMO	11	10,5	12,6	12,6
	MALO	30	28,6	34,5	47,1
	REGULAR	46	43,8	52,9	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

Fuente : El cuestionario.

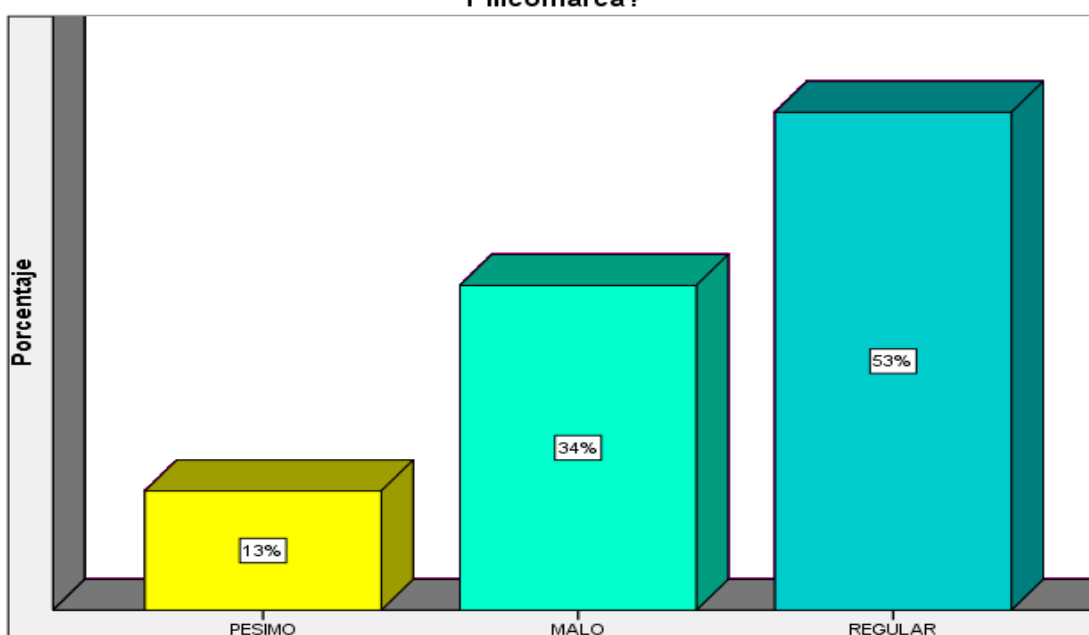
Elaboración : Los tesisistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto al nivel de eficacia de los trabajadores, en la municipalidad; se tiene que un 12.6% refieren que es pésimo; un 34.5% dicen malo, el 52.9% dicen regular. Conclusión, el nivel de eficacia de los trabajadores, en la municipalidad de Pillco Marca es regular.

Gráfico 14. Eficacia de los trabajadores

¿Cuál es el Nivel de eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillcomarca?



Fuente : Tabla 14.

Elaboración : Los tesisistas

Tabla 15. Eficacia de los trabajadores

¿Cuál es el Nivel de tiempo en la realización de las funciones de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PESIMO	49	46,7	56,3	56,3
	MALO	38	36,2	43,7	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

Fuente : El cuestionario.

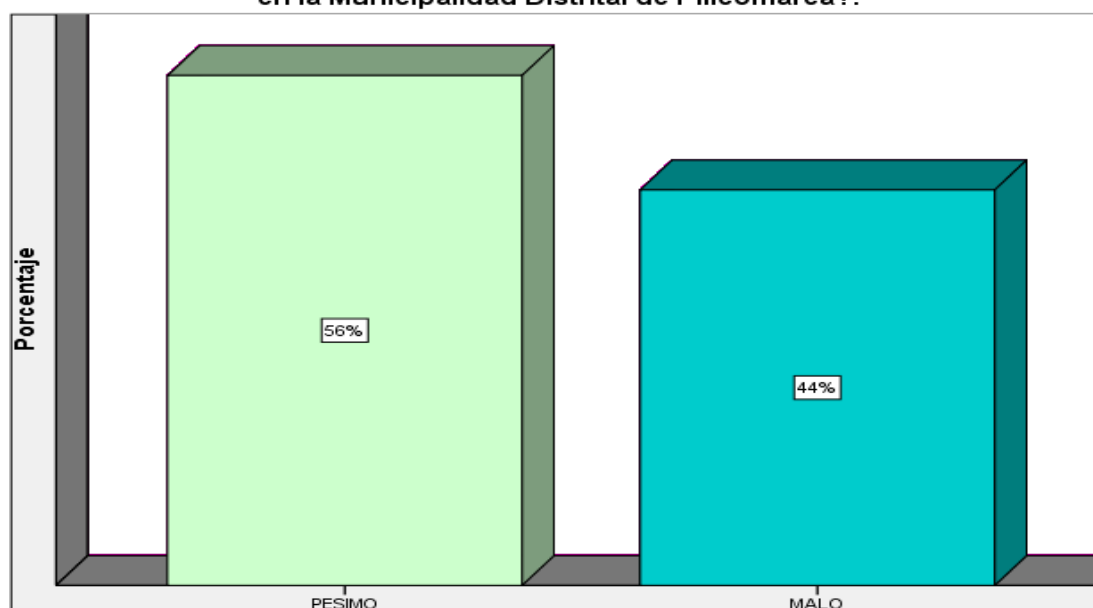
Elaboración : Los tesisistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto al nivel de tiempo de cumplimiento de las funciones de los trabajadores, en la municipalidad; se tiene que un 56.3% refieren que es pésimo; un 43.7% dicen malo. Conclusión, el nivel de del tiempo de cumplimiento de las funciones de los trabajadores, en la municipalidad de Pillco Marca es pésimo.

Gráfico 15. Eficacia de los trabajadores

¿Cuál es el Nivel de tiempo en la realización de las funciones de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pillcomarca?.



Fuente : Tabla 15.

Elaboración : Los tesisistas

Tabla 16. Compromiso con las tareas

¿Cuál es el Nivel de compromiso con el cumplimiento de las tareas de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	48	45,7	55,2	55,2
	REGULAR	39	37,1	44,8	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

Fuente : El cuestionario.

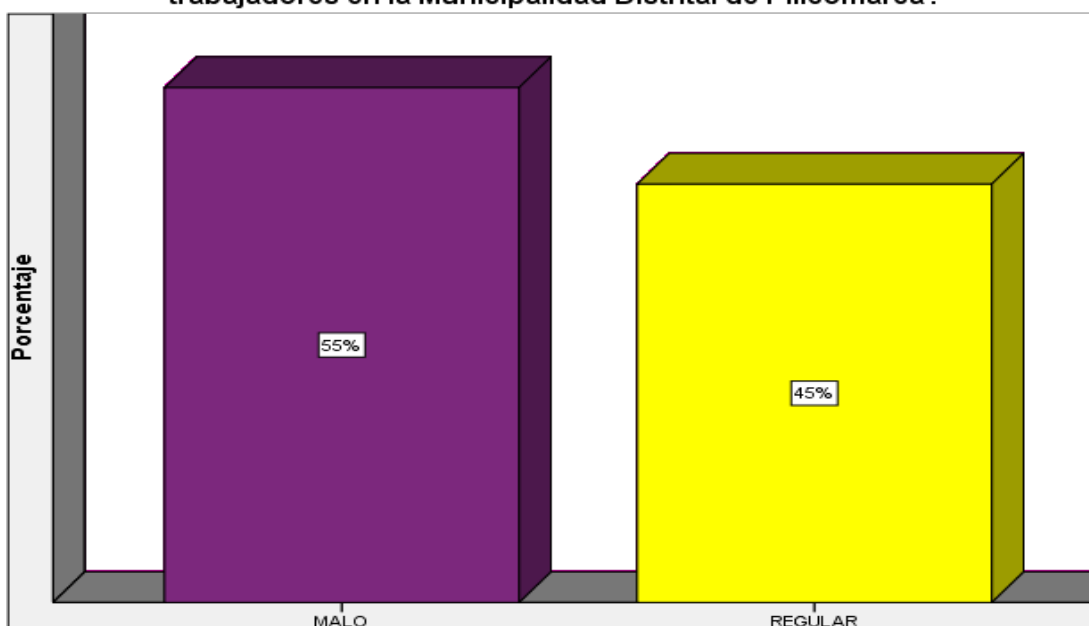
Elaboración : Los tesistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto al nivel de cumplimiento de las tareas de los trabajadores, en la municipalidad; se tiene que un 55.2% refieren que es malo; un 44.8% dicen regular. Conclusión, el nivel de cumplimiento de las tareas de los trabajadores, en la municipalidad de Pillco Marca es malo.

Gráfico 16. Compromiso con las tareas

¿Cuál es el Nivel de compromiso con el cumplimiento de las tareas de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pillcomarca?



Fuente : Tabla 16.

Elaboración : Los tesistas

Tabla 17. Habilidades operativas del trabajador

**¿Cuál es el nivel de habilidades operativas del trabajador en la
Municipalidad Distrital de Pillco Marca?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	50	47,6	57,5	57,5
	BUENOI	37	35,2	42,5	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

Fuente : El cuestionario.

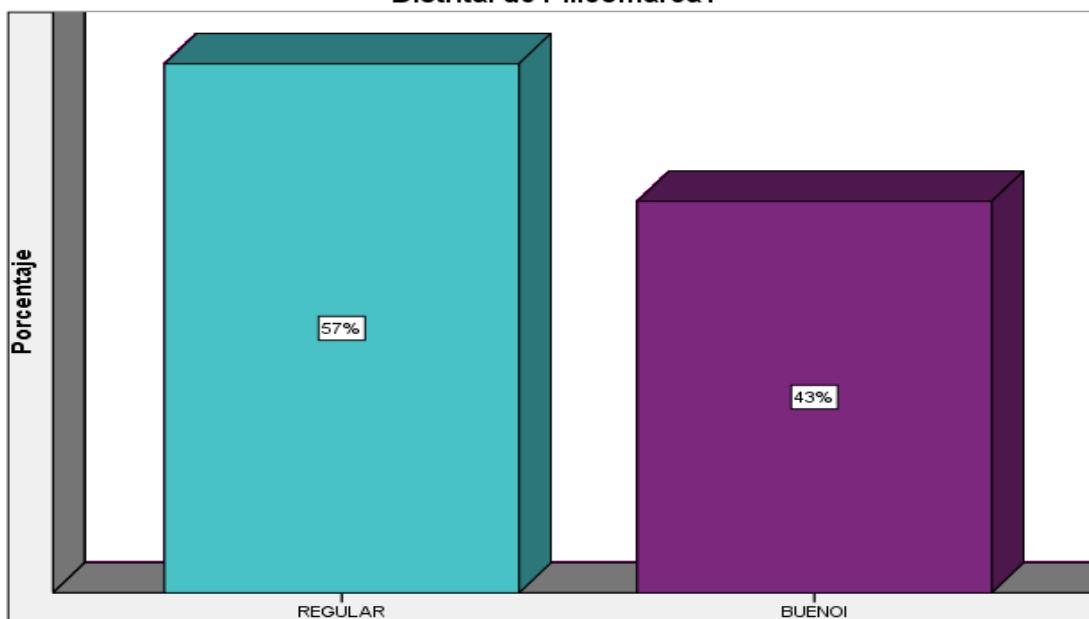
Elaboración : Los tesisistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto al nivel de habilidades operativas de los trabajadores, en la municipalidad; se tiene que un 57.5% refieren que es regular; un 42.5% dicen bueno. Conclusión, el nivel de habilidades operativas de los trabajadores, en la municipalidad de Pillco Marca es regular.

Gráfico 17. Habilidades operativas del trabajador

**¿Cuál es el nivel de habilidades operativas del trabajador en la Municipalidad
Distrital de Pillcomarca?**



Fuente : Tabla 17.

Elaboración : Los tesisistas

Tabla 18. Logro de metas del trabajador

¿Cuál es el Nivel de logro de metas del trabajador en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	PESIMO	22	21,0	25,3	25,3
	MALO	35	33,3	40,2	65,5
	REGULAR	30	28,6	34,5	100,0
	Total	87	82,9	100,0	
Perdidos	Sistema	18	17,1		
Total		105	100,0		

Fuente : El cuestionario.

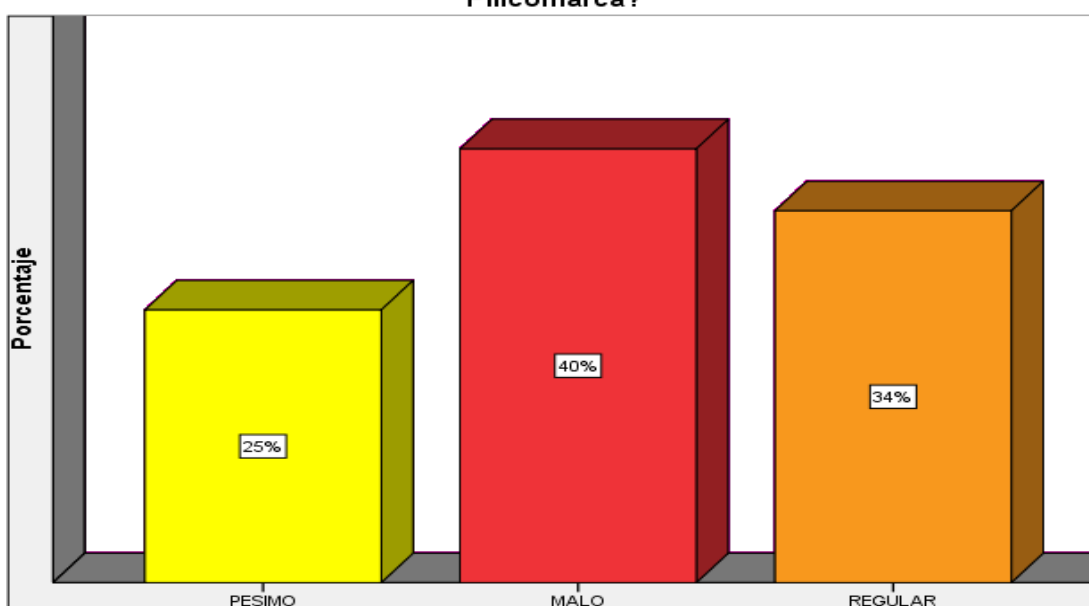
Elaboración : Los tesisistas

Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca, respecto al nivel de logro de metas de los trabajadores, en la municipalidad; se tiene que un 25.3% refieren que es pésimo; un 40.2% dicen malo y el 34.5% dicen regular. Conclusión, el nivel de logro de metas de los trabajadores, en la municipalidad de Pillco Marca es regular.

Gráfico 18. Logro de metas del trabajador

¿Cuál es el Nivel de logro de metas del trabajador en la Municipalidad Distrital de Pillcomarca?



Fuente : Tabla 18.

Elaboración : Los tesisistas

4.2. Prueba de Hipótesis

Paso 1:

H1. Se relaciona positivamente los estilos de liderazgo con el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pillco Marca 2019

Ho: Se relaciona negativamente los estilos de liderazgo con el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pillco Marca 2019.

Tabla 19
Correlaciones

			ESTILOS DE LIDERAZGO	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	ESTILOS DE LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,705**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	RENDIMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	,705**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Paso 2:

Nivel de Significancia

$\alpha = 5\%$

Paso 3:

Valor de la Prueba.

Spearman = 0.705

Paso 4:

Comparación de p y α

P valor= 0,000 < $\alpha = 0.05$

Paso 5:

Decisión Rechazar H_0

Paso 6:

Conclusión: Existe relación lineal alta y fuerte directa y significativa **entre** los estilos de liderazgo y el rendimiento laboral en la municipalidad distrital de Pillco Marca.

Hipótesis Específicos:**Hipótesis Específico 1:****Paso 1:**

H1. El liderazgo autoritario- autocrático, se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019.

Ho: El liderazgo autoritario- autocrático, se relaciona negativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019.

Tabla 20
Correlaciones

			AUTORITARIO- AUTOCRATIVO	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	AUTORITARIO- AUTOCRATIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Paso 2:**Nivel de Significancia**

$\alpha = 5\%$

Paso 3:**Valor de la Prueba.**

Spearman = 0.672

Paso 4:**Comparación de p y α**

P valor= 0,000 < α =0.05

Paso 5:**Decisión**

Rechazar Ho

Paso 6:

Conclusión: Existe relación lineal alta y fuerte directa y significativa entre el líder autoritario-autocrático con el rendimiento laboral en la Municipalidad distrital de Pillco Marca 2019.

Hipótesis Específico 2:

Paso 1:

H1. El liderazgo participativo-democrático, se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pillco Marca 2019.

Ho: El liderazgo participativo-democrático, se relaciona negativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pillco Marca 2019.

Tabla 21
Correlaciones

			PARTICIPATIVO- DEMOCRATIVO	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	PARTICIPATIVO- DEMOCRATIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,899**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Paso 2:

Nivel de Significancia

$\alpha = 5\%$

Paso 3:

Valor de la Prueba.

Spearman = 0.899

Paso 4:**Comparación de p y α**

P valor= 0,000 < α =0.05

Paso 5:

Decisión Rechazar H_0

Paso 6:

Conclusión: Existe relación lineal muy alta y muy fuerte directa y significativa entre el líder participativo-democrático con el rendimiento laboral en la Municipalidad distrital de Pillco Marca 2019.

Conclusión: Se da la relación positiva entre el líder participativo democrático y el rendimiento laboral en la Municipalidad distrital de Pillco Marca 2019, de manera significativa en el nivel de 0,01. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específico 3:**Paso 1:**

H1. El liderazgo transformacional, se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019.

Ho: El liderazgo transformacional, se relaciona negativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019.

Tabla 22
Correlaciones

			TRANSFORMA CIONAL	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	TRANSFORMA CIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,949 **
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	,949 **	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Paso 2:**Nivel de Significancia**

$\alpha = 5\%$

Paso 3:**Valor de la Prueba.**

Spearman = 0.949

Paso 4:

Comparación de p y α

P valor= 0,000 < α =0.05

Paso 5:

Decisión

Rechazar Ho

Paso 6:

Conclusión: Existe relación lineal muy alta y muy fuerte directa y significativa entre el líder transformacional con el rendimiento laboral en la Municipalidad distrital de Pillco Marca 2019.

Tabla 23
Correlaciones

RELACIÓN ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGOS Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA 2019

Estilos de liderazgo	Rendimiento Laboral		
	Muestra	rho	p
Autocrático-autoritario	87	0.672	0.000
Participativo-Democrático	87	0.899	0.000
Transformacional	87	0.949	0.000
Estilo de liderazgo	87	0.705	0.000

Elaboración: Tesistas.

Análisis e interpretación.

El análisis a través del coeficiente de Spearman (tabla 26), indica una correlación lineal alta y fuerte directa para las variables estilos de liderazgo y el rendimiento laboral ($\rho=0,705$, y $p=0.000$). En cuanto a la correlación del rendimiento laboral y las dimensiones de los estilos de liderazgo, se observa una correlación alta o fuerte directa y significativa con el estilo autocrático-autoritario ($\rho=0.672$ y $p=0.000$), una correlación muy alta y muy fuerte directa y significativa con el estilo participativo- Democrático ($\rho=0.899$ y $p=0.000$), una correlación muy alta y muy fuerte directa y significativa con el estilo transformacional ($\rho=0.949$ y $p=0.000$).

Discusión de resultados

Se ha desarrollado una discusión académica entre los autores señalados en el apartado de antecedentes del presente documento, considerando una comparación de los resultados de nuestra investigación con la de ellos, es decir, buscando coincidencias o de repente diferencias de resultados; así se tiene a Hidruago Vásquez y Pucce Castillo cuando señala en su trabajo de investigación, que existe relación entre el rendimiento y el desempeño laboral debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es perfecto positivo (+1), en nuestro caso se ha utilizado el coeficiente de correlación de Spearman, por tener a variables de estudio no paramétricos, que indica una correlación lineal alta y fuerte directa para las variables estilos de liderazgo y el rendimiento laboral ($\rho=0,705$, y $p=0.000$); por lo que existe coincidencia entre ambos trabajos, respecto a las conclusiones, en cuanto a los resultados de Cervera (2012), señala que existen correlaciones significativas y positivas entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, lo que coincidimos con nuestros resultados por cuanto se tiene una correlación muy alta y muy fuerte directa y significativa con el estilo transformacional ($\rho=0.949$ y $p=0.000$), con el trabajo de Vargas Vásquez (2013), que refiere que el Director ejerce un estilo de Liderazgo predominantemente autoritario, con matices de estilo administrativo cuando se relaciona con los trabajadores y de estilo interpersonal cuando se trata de liderazgo que ejerce con gerentes de las principales áreas, al respecto comparativamente, con los resultados de nuestro trabajo se tiene que el rendimiento laboral, tiene una correlación alta o fuerte directa y significativa con el estilo autocrático-autoritario ($\rho=0.672$ y $p=0.000$); **Contreras (2010)**

en su investigación, se puede observar una actitud parcializada y autoritaria de la directora de la Institución Educativa, como tal tienen una actitud de rechazo y frustración de alumnos y docentes a la parcialización de la dirección con los padres de familia y con algunos alumnos y docentes. Como contraposición a esta situación surge la demanda de una dirección que demuestre ser una líder amiga de todos, lo que se puede señalar comparativamente a la presencia de un estilo de liderazgo participativo y democrático, como se observa en nuestros resultados, para que de esta manera se incremente el rendimiento laboral; Ortiz Tal Pe, Luis Alberto Repuello Soto, Jenny Margoth (2015), refiere que los Estilos de Liderazgo se relaciona directa y significativa (nivel de correlación: buena) con el Desempeño Laboral. El cual se demuestra con las pruebas de Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000 < 0,005; Rho = ,657**). Comparativamente con nuestro trabajo existe coincidencia por cuanto se tiene a través del coeficiente de Spearman (tabla 26), indica una correlación lineal alta y fuerte directa para las variables estilos de liderazgo y el rendimiento laboral ($\rho=0,705$, y $p=0.000$). Igualmente, si comparamos con los resultados del autor en referencia se tiene coincidencia por cuanto existe una relación directa y significativa (nivel de correlación: modera) entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria en el 2015. El cual lo demuestra la prueba de Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,05; Rho = ,365**) y nuestros resultados reflejan una correlación alta o fuerte directa y significativa con el estilo autocrático-autoritario ($\rho=0.672$ y $p=0.000$), así mismo el autor en comparación, señala que existe una relación directa y significativa (nivel de correlación buena) entre el liderazgo democrático y el

desempeño laboral en los trabajadores de la MOA en el 2015, demostrando con la aplicación del Rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000 < 0,005; Rho = ,769**), a la luz de nuestros resultados también se tiene semejanza por cuanto se tiene una correlación muy alta y muy fuerte directa y significativa con el estilo participativo- Democrático (rho=0.899 y p=0.000).

CONCLUSIONES

1. Se ha establecido que el estilo de liderazgo se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca 2019. A través del análisis del coeficiente de Spearman (tabla 26), indica una correlación lineal alta y fuerte directa para las variables estilos de liderazgo y el rendimiento laboral ($\rho=0,705$, y $p=0.000$). Se demuestra en las tablas 19.
2. Ha quedado determinado que el liderazgo autoritario- autocrático, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019, se observa una correlación alta o fuerte directa y significativa con el estilo autocrático-autoritario ($\rho=0.672$ y $p=0.000$). Se demuestra con la tabla 20.
3. Se ha descrito que el liderazgo participativo-democrático, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pillco Marca 2019, se tiene una correlación muy alta y muy fuerte directa y significativa con el estilo participativo- Democrático ($\rho=0.899$ y $p=0.000$). Se demuestra con la Tabla 21.
4. Se ha descrito que el liderazgo transformacional, se relaciona con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019, se tiene una correlación muy alta y muy fuerte directa y significativa con el estilo transformacional ($\rho=0.949$ y $p=0.000$). Se demuestra con la Tabla 22.

SUGERENCIAS

1. Que los estilos de liderazgo que se practican en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, deben de estar relacionados con el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pillco Marca 2019.
2. El estilo de liderazgo autoritario- autocrático, que se practica en la Municipalidad de Pillco Marca, esta es indiferente, por cuanto también se busca el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca 2019.
3. Entre los estilos de liderazgos, se debe de tomar en cuenta el tipo de liderazgo participativo-democrático, ya que también es una forma más democrática y que busca la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, y está en estrecha relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pillco Marca 2019.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benavides, O (2002) Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Bogotá: Editorial McGraw – Hill. p.72
- Castrillón, D. (2011). Del líder al humano en la organización. Pensamiento y gestión. p. 39
- Cervera, A (2012) tesis de liderazgo del director y relación con el clima organizacional. Universidad de lima
- Contreras, B. (2005). *Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión educativa*. Tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú
- Hazy, Goldstein & Lichtenstein, 2007, p. 3
- Hernandez Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill, México 1997
- Hidruco Vásquez José Luis. Bach. Pucce Castillo Diego Fernando. Pimentel, El Rendimiento Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Talento Humano En La Clínica San Juan De Dios – Pimentel. Para optar El Título Profesional de Licenciado En Administración agosto De 2016
- Juárez y Contreras, 2012, p. 48)
- Milkovich, G., y Boundreau, J. (1994) Dirección y administración de recursos humanos
- Ortiz Tal Pe, Luis Alberto Repuello Soto, Jenny Margoth(2015), tesis "Estilos De Liderazgo Y Desempeño Laboral En La Municipalidad Distrital De Acoria Durante El Año 20'15",Huancavelica - Perú 2015

Pounder, J. S. (2010). Liderazgo transformacional en el aula: ¿La cuarta ola del liderazgo docente? (D. Vásquez, trad.). Publicado en Educational Management Administration and Leadership by SAGE, (Trabajo original publicado en 2006).

Rider (1998)

Stoner, D. (2009) Manual de liderazgo empresarial. México: Me Graw Hill.

Vargas Vásquez, · (2013) . tesis de maestría: "El liderazgo y la toma de decisiones en la gestión pública·. Escuela de Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Villalón Camus (2014) •et liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal tesis de maestría en la Universidad de Chile.

Zamora, H. (2007). Liderazgo y cultura organizacional en instituciones educativas. Venezuela: Universidad de los Andes. Disponible en <http://zam.h./genisys.es./viii.htm>> documentos liderazgo.

<http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>

<http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>

<https://www.crecenegocios.com/concepto-y-estilos-de-liderazgo/>

CUESTIONARIO

1. ¿Cuál es el nivel de Compromiso de los jefes, de la municipalidad distrital de Pillco Marca?
PESIMO ()
MALO ()
REGULAR ()
BUENO ()
MUY BUENO ()

2. ¿Cuál es la Capacidad de innovar de los jefes de la municipalidad distrital de Pillco Marca?
PESIMO ()
MALO ()
REGULAR ()
BUENO ()
MUY BUENO ()

3. ¿Cuál es el nivel de proactividad de los jefes de la municipalidad distrital de Pillco Marca?
PESIMO ()
MALO ()
REGULAR ()
BUENO ()
MUY BUENO ()

4. ¿Los jefes practican el Estilo de liderazgo autocrático-autoritario en municipalidad distrital de Pillco Marca
PESIMO ()
MALO ()
REGULAR ()
BUENO ()
MUY BUENO ()

5. ¿Cuál es el nivel de Compromiso de los jefes, de la municipalidad distrital de Pillco Marca?

PESIMO ()

MALO ()

REGULAR ()

BUENO ()

MUY BUENO ()

6. ¿Cuál es la Capacidad de innovar de los jefes de la municipalidad distrital de Pillco Marca?

PESIMO ()

MALO ()

REGULAR ()

BUENO ()

MUY BUENO ()

7. ¿Cuál es el nivel de proactividad de los jefes de la municipalidad distrital de Pillco Marca?

PESIMO ()

MALO ()

REGULAR ()

BUENO ()

MUY BUENO ()

8. ¿Los jefes practican el Estilo de liderazgo autocrático-autoritario en municipalidad distrital de Pillco Marca

PESIMO ()

MALO ()

REGULAR ()

BUENO ()

MUY BUENO ()

9. ¿Cuál es el nivel de Compromiso de los jefes, de la municipalidad distrital de Pillco Marca?

- PESIMO ()
- MALO ()
- REGULAR ()
- BUENO ()
- MUY BUENO ()

10. ¿Cuál es la Capacidad de innovar de los jefes de la municipalidad distrital de Pillco Marca?

- PESIMO ()
- MALO ()
- REGULAR ()
- BUENO ()
- MUY BUENO ()

11. ¿Cuál es el nivel de proactividad de los jefes de la municipalidad distrital de Pillco Marca?

- PESIMO ()
- MALO ()
- REGULAR ()
- BUENO ()
- MUY BUENO ()

12. ¿Los jefes practican el Estilo de liderazgo autocrático-autoritario en municipalidad distrital de Pillco Marca

- PESIMO ()
- MALO ()
- REGULAR ()
- BUENO ()
- MUY BUENO ()

13. ¿Cómo es la Estructura de la tarea en Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

- PESIMO ()
- MALO ()

REGULAR ()
BUENO ()
MUY BUENO ()

14. ¿Cómo es el Grupo de trabajo municipalidad distrital de Pillco Marca?

PESIMO ()
MALO ()
REGULAR ()
BUENO ()
MUY BUENO ()

15. ¿Cuál es el nivel del Control de sí mismo Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

PESIMO ()
MALO ()
REGULAR ()
BUENO ()
MUY BUENO ()

16. ¿Cuál es el nivel de Experiencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

PESIMO ()
MALO ()
REGULAR ()
BUENO ()
MUY BUENO ()

17. ¿Cuál es el nivel de Habilidad percibida, sobre los jefes en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

PESIMO ()
MALO ()
REGULAR ()
BUENO ()
MUY BUENO ()

18. ¿Cuál es el Nivel satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pillco Marca?.

PESIMO ()

MALO ()

REGULAR ()

BUENO ()

MUY BUENO ()

19. ¿Cómo es el medio laboral en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

PESIMO ()

MALO ()

REGULAR ()

BUENO ()

MUY BUENO ()

20. ¿Cuál es el Nivel de incentivos laborales en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

PESIMO ()

MALO ()

REGULAR ()

BUENO ()

MUY BUENO ()

21. ¿Cuál es el Nivel de eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

PESIMO ()

MALO ()

REGULAR ()

BUENO ()

MUY BUENO ()

22. ¿Cuál es el Nivel de eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

PESIMO ()

MALO ()

REGULAR ()
BUENO ()
MUY BUENO ()

23. ¿Cuál es el Nivel de tiempo en la realización de las funciones de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?.

PESIMO ()
MALO ()
REGULAR ()
BUENO ()
MUY BUENO ()

24. ¿Cuál es el Nivel de compromiso con el cumplimiento de las tareas de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

PESIMO ()
MALO ()
REGULAR ()
BUENO ()
MUY BUENO ()

25. ¿Cuál es el nivel de habilidades operativas del trabajador en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

PESIMO ()
MALO ()
REGULAR ()
BUENO ()
MUY BUENO ()

26. ¿Cuál es el Nivel de logro de metas del trabajador en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca?

PESIMO ()
MALO ()
REGULAR ()
BUENO ()
MUY BUENO ()



RESOLUCIÓN N° 722-2018-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 02 de octubre de 2018.

Vistos los documentos que se adjunta en tres (3) folios;

CONSIDERANDO:

Que, con solicitud en FUT N° 0436859, de fecha 01.OCT.2018, los alumnos (as) **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES, Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA y Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, solicitan designación de Asesor de Tesis Colectivo y proponen al profesor, **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS**, quien firma en el documento aceptando tal propuesta;

Que, en el Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, el 03.AGO.2017, en el Capítulo IV De la Modalidad de Tesis, en el Art. 14° señala: **"El alumno que va a obtener el Título Profesional por esta modalidad, debe presentar en el último año de estudios de su carrera profesional, el Proyecto de Tesis.... solicitando al Decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis, con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión Revisora Ad-Hoc integrado por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático. Asimismo, en el Capítulo V Del Asesor de Tesis, en el Artículo 27° señala "El profesor Asesor de Tesis deberá ser profesor ordinario y tener experiencia en el tema de investigación..."**;

Que, en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: **"Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario"**;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobada con Resolución de Consejo Universitario N°0988-2017-UNHEVAL, de 31.MAR.2017; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** al profesor, **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS**, como Asesor de Tesis Colectivo de los alumnos (as), **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES, Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA y Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **DISPONER** al docente Asesor de tesis designado para que apoye en la elaboración del Proyecto, desarrollo de tesis e informe final (borrador) de Tesis Colectivo de los alumnos (as) precedentes.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución al docente Asesor, interesados (as) y quienes corresponda.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

UIFCAT/Asesor de Tesis (1)/Interesados (3)/Archivo.



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN DE DECANO N° 271-2019-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 15 de mayo de 2019

Visto los documentos que se acompañan en tres (3) folios;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución N° 722-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 02.OCT.2018, se designó al profesor **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS** como Docente Asesor de Tesis Colectiva de los alumnos **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES, Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA y Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas;

Que con solicitud en FUT N° 0479404 de 14.MAY.2019, las tesis de pregrado, alumnos, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES, Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA y Pedro Moisés BETETA GARCIA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, solicitan designación de los miembros del Jurado Ad Hoc para la revisión y dictamen sobre su Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, "LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA 2019"; Adjuntan INFORME N° 012-2019-AT-FCAT-UNHEVAL, del Dr. David Julio Martel Zevallos, Asesor de Tesis Colectiva de las recurrentes, copia de la Resolución de designación de Asesor de tesis y dos (2) ejemplares del proyecto de Tesis;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 14° señala: "El alumno que va a obtener el Título Profesional por la modalidad de tesis debe presentar, en el último año de estudios de su carrera profesional, el proyecto de Tesis, con el visto bueno del profesor de la asignatura de tesis o similar, solicitando al decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis. Con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión revisora Adhoc, integrada por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático";

Que en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: "Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario", debiendo emitirse la respectiva resolución.;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

1° **DESIGNAR** a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, "LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA 2019", presentado por los tesis de pregrado, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES, Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA y Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por los considerandos expuestos en la presente Resolución, conformados por los profesores siguientes:

Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA
Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS

Metodólogo
Especialista

2° **DISPONER** para que en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado Adhoc. Caso contrario serán reemplazados automáticamente.

3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado, Asesor de tesis e interesadas.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

Jurados (2)/Asesor de tesis (1) Interesadas (3)/ Archivo.



"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
RESOLUCIÓN DE DECANO N° 326-2019-UNHEVAL/FCAT

Cayhuayna, 19 de junio de 2019

Visto los documentos que se acompañan en un (01) folio, más dos (2) ejemplares del proyecto de tesis;

CONSIDERANDO:

Que con **RESOLUCIÓN N° 722-2018-UNHEVAL/FCAT-D.**, de fecha 02.OCT.2018, se designó al profesor **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS** como Docente Asesor de Tesis Colectivo de los alumnos, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES**, **Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA** y **Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas;

Que con **RESOLUCIÓN N° 271-2019-UNHEVAL/FCAT.**, de fecha 15.MAY.2019, se designó a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, "**LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILLCO MARCA 2019**", presentado por los tesisistas de pregrado, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES**, **Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA** y **Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores, **Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA**, **Metodólogo** y el **Mg. Carlos ROJAS MATOS**, **Especialista**;

Que con **INFORME N° s/n-2019-JT-FCAT-UNHEVAL**, recepcionado el 19.JUN.2019, del **Dr. Juvenal Auberto Oliveros Dávila**, **Metodólogo** y el **Mg. Carlos Rojas Matos**, **Especialista**, en condiciones de miembros del Jurado Ad Hoc, habiendo revisado el proyecto de tesis Colectiva intitulada, "**LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILLCO MARCA 2019**", presentado por los tesisistas de pregrado, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES**, **Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA** y **Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, emiten informe con opinión **FAVORABLE** y sugieren su aprobación, por encontrarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL;

Que, en concordancia al Art. 15° del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL, Aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, el 03.AGO.2017, que expone: "**Con el informe favorable de la Comisión Revisora Ad hoc el Decano emitirá la Resolución aprobando el Proyecto de Tesis (Ver Anexo N° 01). En el libro de Proyectos de Tesis de la Facultad, se registrará el Título del Proyecto de Tesis, el nombre del autor y del asesor, el número de la resolución y las observaciones. Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en el Instituto de Investigación de la Facultad...**". Asimismo, el Art. 16° señala: "**Las facultades establecerán en su Reglamento Interno de Grados y Títulos el plazo mínimo para que el alumno proceda a desarrollar su Proyecto de Tesis. Si no lo desarrollara en un plazo de un año, debe presentar un nuevo Proyecto de Tesis**"; y;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección **Dr. David Julio Martel Zevallos** como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **APROBAR** el Proyecto de Tesis Colectiva y su estructura de desarrollo titulada, "**LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILLCO MARCA 2019**", presentado por los tesisistas de pregrado, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES**, **Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA** y **Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **INSCRIBIR**, el presente Proyecto en el libro de Proyectos de Tesis de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. **Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en la Unidad de Investigación de la Facultad.**
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a las interesadas y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese, archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

UIFCAT (1)/ Asesor de Tesis (1)/Interesados (3)/Archivo



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN HUÁNUCO

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN DE DECANO N° 505-2019-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 12 de setiembre de 2019

Visto los documentos que se acompañan en Tres (3) folios más tres (3) ejemplares del Borrador de Tesis;

CONSIDERANDO:

Que con **RESOLUCIÓN N° 722-2018-UNHEVAL/FCAT-D.**, de fecha 02.OCT.2018, se designó al profesor **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS** como Docente Asesor de Tesis Colectivo de los alumnos, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES**, **Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA** y **Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**;

Que con **RESOLUCIÓN N° 271-2019-UNHEVAL/FCAT.**, de fecha 15.MAY.2019, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, **"LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILLCO MARCA 2019"**, presentado por los tesistas de pregrado, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES**, **Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA** y **Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores, **Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA**, **Metodólogo** y el **Mg. Carlos ROJAS MATOS**, **Especialista**;

Que con Resolución N° 326-2019-UNHEVAL/FCAT-D., de 19.JUN.2019, se aprobó el Proyecto de Tesis Colectiva y su estructura de desarrollo titulada, **"LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILLCO MARCA 2019"**, presentada por las tesistas de pregrado, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES**, **Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA** y **Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con solicitud en FUT N° 0499223 de fecha 11.SET.2019, las tesistas de pregrado, Bachilleres en Ciencias Administrativas, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES**, **Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA** y **Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, solicitan designación de los miembros del Jurado de Tesis, encargados de revisión y dictamen sobre su Borrador de Tesis Colectiva titulado, **"LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILLCO MARCA 2019"**, acompañando el INFORME N° S/N-2019-JAD-FCAT-UNHEVAL, del profesor **Dr. David Julio Martel Zevallos**, Asesor de tesis colectiva de las recurrentes, copia de la Resolución que aprueba el proyecto de tesis, dos (2) copias del grado académico de bachiller y tres (3) ejemplares del Borrador de tesis;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 17° señala: **"Una vez que el tesista ha elaborado el Borrador de Tesis, con el visto bueno de su Asesor, y obtenido el grado de bachiller, solicitará al decano, en el Formato Único de Trámite, se designe al Jurado de Tesis, adjuntando a su solicitud, la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis y cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado"**; Art. 18° señala: **"El Jurado de tesis es designado por el Decano, integrado por cuatro (04) profesores ordinarios, tres (03) serán titulares y uno(1) accesitario..."**. Asimismo, el Artículo 19° señala: **"El Jurado de Tesis tendrá la responsabilidad de dictaminar en un plazo que no exceda quince (15) días**



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN HUÁNUCO

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

hábil, acerca de la suficiencia del trabajo. Si el Trabajo fuera declarado insuficiente, lo devolverá para que el tesista lo corrija en un plazo que no exceda los treinta (30) días hábiles";

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

1° **DESIGNAR** a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis Colectiva titulado, "LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILLCO MARCA 2019", presentada por las tesistas de pregrado, **Isabel del Carmen ARQUÍÑIGO JAIMES, Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA y Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores siguientes, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución:

Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA	Presidente
Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA	Secretario
Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS	Vocal
Mg. Rocío Verónica RASMUZZEN SANTAMARÍA	Accesitaria

2° **DISPONER** para que en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado de Tesis designados, caso contrario serán cambiados automáticamente.

3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado de tesis, Docente Asesor de tesis, a las interesadas y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

- Jurados de tesis (4)
- Asesor de tesis (1)
- Interesadas (3)
- Archivo



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN DE DECANO N° 517-2019-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 01 de octubre de 2019

Visto los documentos que se acompañan en ocho (08) folios más tres ejemplares del borrador de tesis;

CONSIDERANDO:

Que con **RESOLUCIÓN N° 722-2018-UNHEVAL/FCAT-D.**, de fecha 02.OCT.2018, se designó al profesor **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS** como Docente Asesor de Tesis Colectivo de los alumnos, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES**, **Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA** y **Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Escuela Profesional de **Ciencias Administrativas**;

Que con **RESOLUCIÓN N° 271-2019-UNHEVAL/FCAT.**, de fecha 15.MAY.2019, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, "**LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILLCO MARCA 2019**", presentado por los tesistas de pregrado, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES**, **Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA** y **Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores, **Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA**, **Metodólogo** y el **Mg. Carlos ROJAS MATOS**, **Especialista**;

Que con Resolución N° 326-2019-UNHEVAL/FCAT-D., de 19.JUN.2019, se aprobó el Proyecto de Tesis Colectiva y su estructura de desarrollo titulada, "**LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILLCO MARCA 2019**", presentada por las tesistas de pregrado, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES**, **Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA** y **Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con Resolución de Decano N° 505-2019-UNHEVAL/FCAT, de 12.SET.2019, se **DESIGNÓ** a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis Colectiva titulada, "**LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILLCO MARCA 2019**", presentada por las tesistas de pregrado, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES**, **Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA** y **Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas** de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores: **Dr. Juvenal Auberto Oliveros Dávila**, **Presidente**; **Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA**, **Secretario**; **Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS**, **Vocal** y la **Mg. Rocío Verónica RASMUZZEN SANTAMARÍA**, **Accesitaria**;

Que con INFORME N° S/N-2019-AT-EPCA-FCAT, recepcionado el 23.SET.2019, el Dr. Juvenal Auberto Oliveros Dávila, **Presidente**; INFORME N° S/N-2019-AT-EPCA-FCAT, de 25.SET.2019, del Dr. Amancio Rodolfo Valdivieso Echevarría, **Secretario** y INFORME N° S/N-2019-AT-EPCA-FCAT, recepcionado el 25.SET.2019, del Mg. Juan Carlos Rojas Matos, **Vocal**, en sus condiciones de miembros titulares del jurado de tesis, habiendo revisado el borrador de tesis, han dictaminado acerca de la suficiencia del trabajo de Tesis Colectiva titulada, "**LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILLCO MARCA 2019**", presentada por las tesistas de pregrado, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES**, **Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA** y **Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

Que con solicitud en FUT N° 0502417, de 30.SET.2019, los tesis de pregrado, Bachilleres en Ciencias Administrativas, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES, Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA y Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, solicitan se fije hora, lugar y fecha para la sustentación en acto público de su Tesis Colectiva titulada, "**LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILLCO MARCA 2019**", toda vez que los jurados han informado acerca de la suficiencia del trabajo de tesis; por lo que proponen que el acto público de sustentación sea el día **viernes 04 de octubre de 2019, a las 10:00 a.m.**;

Que, el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2007-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, Artículo 24° que señala: "**El interesado presentará en el Formato Único de Trámite una solicitud dirigida al Decano pidiendo se fije hora, lugar y fecha para el acto de sustentación, adjuntando los documentos señalados en el Artículo 10° del presente Reglamento**". Asimismo, el Artículo 25° señala: "**Una vez que los miembros del Jurado hubieran informado al Decano acerca de la suficiencia del trabajo de tesis, el Decano emitirá la resolución fijando día, hora y lugar para la sustentación y aprobación de la tesis en acto público, dando a conocer este hecho en un lugar visible a la comunidad Valdizana en general y a la comunidad de la facultad en particular**";

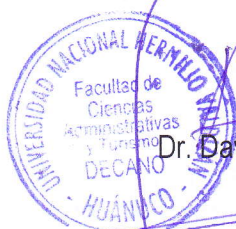
Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección **Dr. David Julio Martel Zevallos** como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **FIJAR** hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de Tesis Colectiva titulada, "**LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILLCO MARCA 2019**", presentada por las tesis de pregrado, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES, Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA y Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, para el día **viernes 04 de octubre de 2019, a las 10:00 a.m.**, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, 5to. Piso – Pabellón VB, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **RECOMENDAR** a los siguientes miembros del jurado calificador el cumplimiento del artículo 31° y 32° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL:

Dr. Juvenal Auberto Oliveros Dávila	Presidente
Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA	Secretario
Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS	Vocal
Mg. Rocío Verónica RASMUZZEN SANTAMARÍA	Accesitaria
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a quienes correspondan y a los interesados (as).

Regístrese, comuníquese, archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

Jurados de tesis (4)
Asesor de Tesis (1)
Interesados (3)
Archivo.



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN – HUÁNUCO
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN
MODALIDAD DE TESIS**

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los⁰⁴.....días del mes de OCTUBRE del año 2019, siendo a horas 10.20 a.m., en mérito a la Resolución de Decano N° 517-2019-UNHEVAL/FCAT-D., de fecha 01.OCT.2019, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis Colectiva, se reunieron en la sala de Grados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, los miembros integrantes del Jurado Examinador de Tesis Colectiva Titulado, "LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PILLCO MARCA 2019", presentada por las tesoristas de pregrado, **Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES, Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA y Pedro Moisés BETETA GARCIA**, de la carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, siendo Asesor de Tesis el profesor, **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS**, designado con RESOLUCIÓN N° 722-2018-UNHEVAL/FCAT-D., de fecha 02.OCT.2018. Procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con Resolución de Decano N° 505-2019-UNHEVAL/FCAT, de 12.SET.2019., siendo:

- | | |
|--|--------------------|
| Dr. Juvenal Auberto Oliveros Dávila | Presidente |
| Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA | Secretario |
| Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS | Vocal |
| Mg. Rocío Verónica RASMUZZEN SANTAMARÍA | Accesitaria |

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTAS	Presidente	Secretario	Vocal	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
Isabel del Carmen ARQUIÑIGO JAIMES	15	15	15	15	QUINCE
Tatiana Estefany GASPAS FIGUEROA	15	15	15	15	QUINCE
Pedro Moisés BETETA GARCIA	15	15	15	15	QUINCE

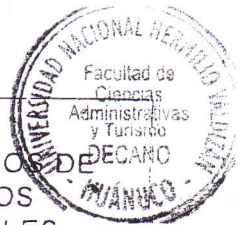
OBSERVACIONES:

Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas 11.40, en fe de lo cual firmamos.

Dr. Juvenal Auberto Oliveros Dávila
PRESIDENTE

Dr. Amancio Rodolfo Valdivieso Echevarría
SECRETARIO

Mg. Juan Carlos Rojas Matos
VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	10 de 13

ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: Arguñigo Saines Isabel del Carmen

DNI: 73614459 Correo electrónico: icaarja@hotmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 955423881 Oficina _____

Apellidos y Nombres: Gaspar Figueroa Tatiana Estefany

DNI: 72351076 Correo electrónico: tagasfi1991hco@gmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 914117937 Oficina _____

Apellidos y Nombres: Beteta García Pedro Moises

DNI: 72970749 Correo electrónico: pedrobeteta2@gmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 927311607 Oficina _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

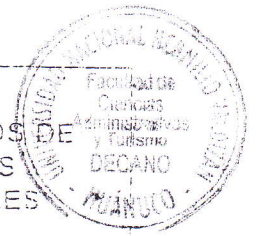
Pregrado	
Facultad de:	<u>Ciencias Administrativas y Turismo</u>
E. P.:	<u>Ciencias Administrativas</u>

Título Profesional obtenido:

Licenciado en Administración

Título de la tesis:

Los estilos de liderazgo y su relación con el rendimiento laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	11 de 10

de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca 2019.

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor(es).

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción del Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

- 1 año
- 2 años
- 3 años
- 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma:

Firma del autor y/o autores: