

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral
de los colaboradores de UGEL de Coronel Portillo,
Pucallpa, 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Milton César Morales Peñaherrera

Edgar Ruiz Soria

Asesor:

Mg. Gloria Ivon Luy Medina

Lima, noviembre de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Mg. Gloria Ivon Luy Medina, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UGEL DE CORONEL PORTILLO, PUCALLPA, 2021.”** constituye la memoria que presenta el (la) / los Bachiller(es): Milton César Morales Peñaherrera y Edgar Ruiz Soria para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Ñaña, a los 23 días del mes de noviembre del año 2021.



— Mg. Gloria Ivon Luy Medina —

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 23 días del mes de noviembre del año 2021 siendo las 11:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Lizardo Vásquez Villanueva el secretario: Lic. Carlos Eduardo Corrales Baldoce y como miembro: Mtra. Ruth Edelmira Pilloca Moyna y el asesor Mg. Gloria Ivon Luy Medina, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: “Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa 2021” de los Bachilleres:

1. Milton Cesar Morales Peñaherrera
2. Edgar Ruiz Soria

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Milton Cesar Morales Peñaherrera

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

Candidato (b): Edgar Ruiz Soria

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, 2021.

Autor 1. Milton César Morales Peñaherrera; Autor 2. Edgar Ruiz Soria

Leadership styles and their relationship with the job performance of UGEL employees in Coronel Portillo, Pucallpa, 2021.

Resumen

En la presente investigación tuvo como principal propósito determina la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, 2021. La metodología del estudio responde al tipo cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal de enfoque correlacional, la población está conformado por 80 trabajadores de la planta, así mismo para la muestra se estableció tomar a la totalidad de la muestra es decir a los 80 colaboradores de la entidad, para la técnica de recolección de datos se hizo a través de la encuesta de manera virtual, medidas con escala de Likert, se tomó los instrumento de estilo de liderazgo y el instrumento de desempeño laboral desarrollado, las cuales pasaron por el alfa de Cronbach satisfactorias, luego de observar los resultados se concluyó, que existe una relación muy media, positiva y significativa entre estilos de liderazgos y desempeño laboral con un rho de spearman de 0.166 y un P valor 0,002.

Abstract

The main purpose of this research was to determine the relationship that exists between leadership styles and work performance of UGEL collaborators of Colonel Portillo, Pucallpa, 2021. The study's methodology responds to the quantitative type of non-experimental cross-sectional design From a correlational approach, the population is made up of 80 workers from the plant, likewise for the sample it was established to take the entire sample, that is, the 80 collaborators of the entity, for the data collection technique it was done through From the virtual survey, measured with a Likert scale, the leadership style instrument and the work performance instrument developed by were taken, which passed through Cronbach's alpha satisfactory, After observing the results, it was concluded that there is a very low, minimal, positive relationship between leadership styles and job performance with a rho spearman's score of 0.116 and P valor 0,002.

Palabras clave

Estilos de liderazgo, desempeño laboral, trabajadores, autocrático, democrático, permisivo

Keywords

Leadership styles, job performance, hardworking, autocratic, democratic, permissive

1. Introducción

Las empresas en el mundo crean muchas actividades para poder estar a la altura de los cambios tecnológicos y además adaptarse a nuevos clientes con pensamientos aún más desarrollados sobre las marcas e incluso tendencias, por ello las empresas identifican cuáles son sus fortalezas y debilidades. Sin embargo se evidencia que lo principal en toda empresa para que esta pueda mantenerse en pie, adaptarse, generar y crear es el trabajador, Sánchez (2018).

El trabajador de estas empresas son la fuente por la cual se mantienen en constante desarrollo, además de las relaciones que se manejen, el tipo de trabajo que realicen juega un papel muy importante. Por ello Laica (2018) menciona que un bienestar laboral dentro de la empresa empieza por la fuerza del equipo, sin embargo estos equipos cuentan con un líder, el cual es responsable de motivarlos, además de guiar el plan para el cumplimiento de metas.

Es así que nacen los estilos de liderazgo dentro de las empresas, puesto que cada líder tiene distintas formas de trabajar, el liderazgo es crucial para un buen desempeño laboral, por ello menciona Peñarreta (2014) que los estilos de liderazgo mantienen a la empresa con un nivel saludable de trabajo en cumplimiento de sus objetivos y un mejor desempeño laboral.

Este comportamiento se da en distintas empresas tanto privadas como públicas o estatales, las cuales mantienen contacto directo con la sociedad, además que sus líderes son responsables del avance de sus grupos, dentro de los estilos de liderazgo se encuentran el autocrático, democrático y permisivo, siendo que cada persona es distinta su forma de actuar definiría el desempeño de sus empleados.

Asimismo de acuerdo a los elementos de análisis existen investigación con relevancia científica y para el aporte de información, Claros (2019) es su trabajo que tiene como propósito determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del SENATI-Huacho, 2018. La investigación es de tipo correlacional; diseño no experimental con corte transversal; enfoque cuantitativo; una muestra de 50 instructores de organización a investigar a quienes se les realizó una encuesta; para la validez se consideró el instrumento Alfa de Cronbach, dando como resultado de confiabilidad del 0.88 para la primera variable y 0.86 para la segunda variable. Para el procesamiento de datos se utilizó Rho Spearman. Se concluye que existe una correlación alta de 0.920 entre las variables de investigación.

También Sánchez (2018) exhibe la tesis que tiene como objeto conocer la correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral en hipermercados Tottus s.a. en la ciudad de Trujillo 2017. La investigación tiene un diseño no experimental correlacional; una muestra de 60 personas a quienes se les realizó una encuesta con un nivel de confianza mediante el Alfa de Cronbach de 0.81 para el estilo de liderazgo y 0.89 para la variable desempeño laboral; el Rho de Spearman resultó 0.102 con un nivel de significancia de 0.437, por lo que se concluye que existe una correlación positiva baja entre las variables de estudio.

Y el estudio de Laica (2018) desarrollo la investigación "El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017, Quito- Ecuador", que tiene como objetivo establecer si existe o no relación del estilo de liderazgo en el desempeño del personal administrativo en la universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito. La investigación es de diseño empírico; se recolectó información mediante un cuestionario a 75 trabajadores administrativos; se realizó también investigación bibliográfica y documental. Con el cruce de los datos obtenidos se conocieron valores que fueron comparados con el valor P para poder aceptar o rechazar la hipótesis. Se concluye que el estilo de liderazgo que predomina dentro de la universidad es democrática y transformadora con el 51.6 % la cual da a entender una gestión positiva.

En tanto que dentro de los estudios se demuestra la validez y el interés por parte de los investigadores en querer abordar el tema en sus poblaciones definidas, la cual recae en la variable liderazgo que se enuncia como una habilidad para transformar e inducir a una colectividad a través de una dirección basada en el reproceso de comunicación hacia el cumplimiento de un objetivos causando motivación (Ortiz & Repuello, 2015) y para la variable desempeño laboral la cual se define como una conducta observable mediante el accionar de los trabajadores, mediante una orientación operacional, relacional y cognitiva (Vásquez, (2018).

Por lo anteriormente expuesto, la unidad de gestión educativa local de coronel portillo existen distintas áreas, las cuales cuenta con un jefe inmediato, además de ser administradas por el directo

de esta, últimamente se han visto poco cumplimiento de metas, además burocracia en procesos y también bajo desempeño laboral. Al analizar la incidencia de los estilos de liderazgo en el desempeño del trabajador se propone realizar el estudio Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, 2021.

Esto aportara a la UGEL de coronel portillo a identificar las estrategias necesarias, y además de tomar las decisiones correctas mediante este tipo de estudio.

2. Materiales y método

2.2 Diseño Metodológico

La investigación se desarrolló bajo un tipo de investigación cuantitativo, puesto que los resultados fueron analizados serán en base a evaluaciones numéricas, como resalta (Hernández, Fernández, and Baptista 2014) las investigaciones de este tipo son aquellas que tienen el propósito de recolectar y analizar datos que contengan números, además de identificar tendencias y promedios, donde se pueden evaluar predicciones, determinar la asociación o relación de dos a más variables de estudio y obtener datos generales de poblaciones con gran número de participantes.

Es así también el diseño de la presente investigación fue no experimental de corte transversal, La investigaciones no experimentales según (Pérez Tenazoa and Rivera Cardozo 2015), son aquellas que manipulan la información, los datos son procesados de acuerdo al momento y según la recolección que se hizo, para tener información validad en un 100%.

Por consiguiente guarda un enfoque correlacional, puesto que según el objetivo se busca encontrar la relación de ambas variables de estudio, soporte que lo justifica (Cortes & Iglesias, 2004) mencionando que el tipo de investigación correlacional es aquella que mide dos variables, y donde entiende y analiza la relación estadística de su asociación entre ambas, en la presente entre estilos de liderazgo y desempeño laboral.

Respecto al diseño de la muestra, fue a conveniencia del autor por que se optara por tomar a la cantidad total de la población de estudio como muestra, para recolección de los datos.

2.3.1 Diseño Muestral

Lugar de estudio

El estudio se desarrolló en la Unidad de Gestiona Educativa Local Coronel Portillo de la ciudad de Pucallpa en el año 2021, el cual está conformado por 80 trabajadores.

Población

La población de estudio estuvo conformada por 80 trabajadores de planta que trabajan en los establecimientos de la unidad de gestión educativa local coronel portillo, año 2021.

Muestra

La muestra de estudio estuvo conformada por la totalidad de trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, los cuales son 80 trabajadores.

2.4 Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos de la presente es la encuesta, esta técnica según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, and Baptista Lucio 2010) es la técnica más utilizada en las investigaciones de recolección de datos descriptivos, además esta técnica consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir en el caso de la presente los cuestionarios son respecto a estilos de liderazgo y desempeño laboral, el autor continua diciendo que la técnica de la encuesta mide con un escalamiento tipo Likert, el cual mantiene la ponderación del estudio.

Para la presente se utilizó el cuestionario de estilos de liderazgo de (Ortiz 2015) el cual tiene 30 ítems como preguntas y se distribuye en tres dimensiones, liderazgo autocrático, liderazgo democrático

y liderazgo permisivo, el autor desarrollo su confiabilidad obteniendo un alpha de Cronbach de 0.852.

Para desempeño laboral se utilizó el instrumento por Vallejo (2017) Es el instrumento utilizando para la recolección de información sobre el desempeño laboral. Está compuesto por ocho dimensiones: Planificación (4 ítems), responsabilidad (2 ítems), iniciativa (3 ítems), oportunidad (2 ítems), calidad de trabajo (3 ítems), confiabilidad y discreción (3 ítems), relaciones interpersonales (4 ítems), cumplimiento de normas (3 ítems). Esta variable tiene una totalidad de 24 ítems. La variable de estudio tiene las siguientes alternativas de valoración: Siempre =5, Casi Siempre = 4, A veces =3, Casi Nunca = 2 y Nunca =1, además de tener una confiabilidad con un rho de spearman de 0.745

2.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Al realizar la recolección de datos esta se dio de manera virtual, por los recientes acontecimientos en el país, además de la condición de cuarentena, de manera virtual se utilizó el formulario google drive, donde se anexará todas las preguntas, y serán enviadas a los trabajadores por correo, haciéndole el seguimiento respectivo para su llenado, una vez obtenido los datos estos serán ordenados dentro de una plantilla Excel de acuerdo a las preguntas, para que consecuentemente se pase a trabajar el programa estadístico SPSS 24, donde se sacaran los datos descriptivos y además se analizaran la relación de las variables, lo cual es objetivo de estudio, así mismo se armaran las tablas y se enumeraran en el artículo.

3. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Resultados sociodemográficos

En la tabla 1 se muestra los datos sociodemográficos de los encuestados los cuales la mayoría son del sexo masculino con un 65.9% y femenino con un 31.7%, la mayoría de los participantes oscilan entre los 31 a 35 años de edad con un 32.9% seguido por los 36 a 40 años con un 24.4%. Así mismo la mayoría de los colaboradores son casados con un 51.2% seguido por conviviente con un 34.1%. Finalmente, el tiempo de servicio corresponde a un grado mayor de 3 a 5 años con un 45.1%, seguido por los que laboraron 5 años a más con un 25.6%.

Tabla1

Datos sociodemográficos

		Recuento	% de N totales de subtabla
Genero	Femenino	26	31.70%
	Masculino	54	65.90%
	Total	80	100.00%
Edad	22 a 25 años	2	2.40%
	26 a 30 años	17	20.70%
	31 a 35 años	27	32.90%
	36 a 40 años	20	24.40%
	41 a 50 años	14	17.10%
	50 años a mas	0	0.00%
	Total	80	100.00%
Estado civil	casado	42	51.20%
	soltero	8	9.80%
	viudo	0	0.00%
	divorciado	2	2.40%
	conviviente	28	34.10%
	Total	80	100.00%
tiempo de servicio	menos de 1 año	1	1.20%
	de 1 a 3 años	12	14.60%
	de 3 a 5 años	37	45.10%
	de 5 años a mas	30	36.60%
	Total	80	100.00%

3.1.2 Resultados descriptivos

En la tabla 2 se visualiza los resultados descriptivos de las dimensiones de estilos de liderazgo, por lo cual respondieron para la dimensión estilo autocrático con un nivel medio con un 50.6%, mientras que para el estilo democrático señalaron con un nivel alto con 53.1%, por último, los participantes afirmaron con un nivel medio a la dimensión estilo permisivo con un 56.8%.

Tabla 2

Resultados descriptivos de las dimensiones de liderazgo

		Recuento	% de N totales de subtabla
Estilo de liderazgo autocrático	Bajo	3	3.7%
	Medio	41	50.6%
	Alto	36	44.4%
	Total	80	100.0%
Estilo de liderazgo democrático	Bajo	4	4.9%
	Medio	33	40.7%
	Alto	43	53.1%
	Total	80	100.0%
Estilo de liderazgo permisivo	Bajo	3	3.7%
	Medio	46	56.8%
	Alto	31	38.3%
	Total	80	100.0%

En la tabla 3 se observa los resultados descriptivos de la variable estilos de liderazgo, la cual muestra que los encuestados respondieron con un nivel alto con un 60.5%, lo que quiere decir que los colaboradores toman en cuenta y perciben de manera positiva al estilo de liderazgo.

Tabla 3

Resultado descriptivo de la variable estilos de liderazgo

		Recuento	% de N totales de subtabla
Estilos de liderazgo	bajo	3	3.7%
	medio	28	34.6%
	alto	49	60.5%
	Total	80	100.0%

En la tabla 4 muestra los resultados descriptivos de las dimensiones de desempeño laboral, para lo cual los colaboradores respondieron con respecto a la dimensión planificación con un nivel alto con un 88.9%, para responsabilidad respondieron con un nivel alto con un 88.9%, para la dimensión iniciativa los trabajadores respondieron con un nivel alto con un 88.9%. Señalaron con un nivel alto con un 84%, así mismo para la dimensión calidad de trabajo los participantes respondieron con un nivel alto con un 87.7%. En confiabilidad y discreción opinaron con un nivel alto con un 88.9%. Para relaciones interpersonales se determinó con un nivel alto con un 93.8% y por último cumplimiento de normas con un nivel alto con un 85.2%.

Tabla 4

Resultado descriptivo de las dimensiones de desempeño laboral

		Recuento	% de N totales de subtabla
Planificación	Bajo	1	1.2%
	Medio	7	8.6%
	Alto	72	88.9%
	Total	80	100.0%
Responsabilidad	Bajo	2	2.5%
	Medio	6	7.4%
	Alto	72	88.9%
	Total	80	100.0%
Iniciativa	Bajo	1	1.2%
	Medio	7	8.6%
	Alto	72	88.9%
	Total	80	100.0%
Oportunidad	Bajo	1	1.2%
	Medio	11	13.6%
	Alto	68	84.0%
	Total	80	100.0%
Calidad De Trabajo	Bajo	0	0.0%
	Medio	9	11.1%
	Alto	71	87.7%
	Total	80	100.0%
Confiabilidad Y Discreción	Bajo	0	0.0%
	Medio	8	9.9%
	Alto	72	88.9%
	Total	80	100.0%
Relaciones Interpersonales	Bajo	0	0.0%
	Medio	4	4.9%
	Alto	76	93.8%
	Total	80	100.0%
Cumplimiento De Normas	Bajo	0	0.0%
	Medio	11	13.6%
	Alto	69	85.2%
	Total	80	100.0%

En la tabla 5 se muestra los resultados descriptivos de la variable desempeño laboral, donde se evidencia que los colaboradores respondieron con un nivel alto con un 90.1% y un 8.6% en un nivel medio.

Tabla 5

Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

		Recuento	% de N totales de subtabla
Desempeño laboral	Bajo	0	0.0%
	Medio	7	8.6%
	Alto	73	90.1%
	Total	80	100.0%

3.2 Pruebas de normalidad

3.1.1 Análisis de la relación de pagos electrónicos y comercialización de productos

Antes de realizar la prueba de hipótesis respectiva primero determinaremos si hay una distribución normal de los datos (estadística paramétrica) o no, es decir una libre distribución (estadística no paramétrica). Para ese fin usaremos la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov debido a que los recolectados son mayores a 50 datos, mediante el programa estadístico SPSS.

Tabla 6

Prueba de normalidad de pagos estilos de liderazgo y desempeño laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estilo de liderazgo autocrático	0.317	80	0.000
Estilo de liderazgo democrático	0.343	80	0.000
Estilo de liderazgo permisivo	0.349	80	0.000
Planificación	0.524	80	0.000
Responsabilidad	0.522	80	0.000
Iniciativa	0.524	80	0.000
Oportunidad	0.506	80	0.000
Calidad de trabajo	0.526	80	0.000
Confiable y discreción	0.530	80	0.000
Relaciones interpersonales	0.540	80	0.000
Cumplimiento de normas	0.517	80	0.000
Estilos de liderazgo	0.385	80	0.000
Desempeño laboral	0.533	80	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

3.1.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de Hipótesis

Ho: La distribución de la información es normal.

Ha: La distribución de la información no es normal.

Interpretación:

En la Tabla 6, se observa la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que comprueba distribución de los datos obtenidos, el resultado del p valor, para todas las variables y sus dimensiones fueron menores a 0.05 ($p < 0.05$), lo que significa que la distribución no es normal, por lo tanto, para fines de investigación correspondiente a la relación se utilizara la inferencia estadística correlación Rho de Spearman, como pruebas no paramétricas.

Hipótesis general

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho: No existe relación entre estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL de coronel Portillo, Pucallpa, 2021.

Ha: Existe relación entre estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL de coronel Portillo, Pucallpa, 2021.

Regla de decisión

Si p valor >0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si p valor <0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Tabla 7

Correlación entre las variables estilos de liderazgo y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coefficiente de correlación	0.116
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	80

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla 7 se muestra los resultados de la variable estilo de liderazgo y desempeño laboral, cuyo Rho de spearman arroja un 0.116, lo que significa que existe relación media, positiva, y directa además de un p valor de 0,002 lo que implica una relación significativa. Aceptándose la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1

a) Planteamiento de la hipótesis

H_0 : No existe relación entre liderazgo autocrático y el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, 2021.

H_a : Existe relación entre liderazgo autocrático y el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, 2021.

Regla de decisión

Si p valor >0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si p valor <0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

Tabla 8

Correlación entre la variable desempeño laboral y estilo de liderazgo autocrático

		Estilo de liderazgo autocrático	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.460
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	80

Fuente: elaboración propia

Interpretación

En la tabla 8 muestra los resultados correlativos del variable desempeño laboral y la dimensión estilo de liderazgo autocrático, donde se tuvo un Rho de spearman de 0.460 lo que significa que existe relación baja, positiva y directa entre los elementos de estudio, además de una sig. De 0,000 lo que indica una

relacion significativa. Aceptandose la hipótesis de alterna de la investigacion.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre liderazgo democrático y el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, 2021.

Ha: Existe relación entre liderazgo democrático y el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, 2021.

Regla de decisión

Si p valor >0.05 se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si p valor <0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Ha)

Tabla 9

Correlación entre desempeño laboral y estilo de liderazgo democrático

		Estilo de liderazgo democrático	
		Coefficiente de correlación	0.680
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0.047
		N	80

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 9 se observa los resultados correlativos de la variable desempeño laboral y la dimensión estilo de liderazgo democrático, lo cual arroja un Rho de spearman de 0.680 lo que significa que existe una relación baja, positiva y directa entre los factores de estudio, además de un p valor de 0,047 menor que 0,05 demostrando una relacion significativa.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre liderazgo permisivo y el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, 2021.

Ha: Existe relación entre liderazgo permisivo y el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, 2021

Regla de decisión

Si p valor >0.05 se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si p valor <0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Ha)

Tabla 10

Correlación entre el desempeño laboral y el estilo de liderazgo permisivo

		Estilo de liderazgo permisivo	
		Coefficiente de correlación	0.733
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0.039
		N	80

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 10 se evidencia los resultados correlacionales de la variable desempeño laboral y la dimensión estilo de liderazgo permisivo, donde se tuvo un Rho de spearman de 0,733, lo que significa que existe una relación relación, positiva y directa, además de una significancia o P valor de 0,039 siendo menor 0,05 lo que muestra que existe un relacion significativa aceptando la hipótesis alterna.

4. Conclusiones y discusión

4.1 Conclusiones

Respecto a los resultados que se evidenciaron se puede concluir que:

Con respecto a la hipótesis general que afirma: estilos de liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, 2021, para la cual se demostró que en ambas variables tienen un coeficiente Rho de Spearman de 0.116 y p valor de 0,002 lo que indica una relación directa y positiva, pero media y significativa, lo que implica una pequeña distancia de relacionamiento entre estas variables.

De acuerdo a la hipótesis específica 1 que afirma: el liderazgo autocrático se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL de coronel Portillo, Pucallpa, 2021, en la que ambas tienen un coeficiente Rho de Spearman de 0.460, lo que indica una relación directa y positiva, sin embargo, el resultado arroja una relacion positiva y significativa con un P valor menor a 0,05.

De acuerdo a la hipótesis específica 2 que afirma: el liderazgo democrático se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL de coronel Portillo, Pucallpa, 2021, en la que ambas tienen un coeficiente Rho de Spearman de 0, 680 y un p valor de 0.047, lo que indica una relación directa y positiva, y significativa, mencionando que si existe un liderazgo democrático el desempeño laboral se verá afectado.

De acuerdo a la hipótesis específica 3 que afirma: el liderazgo permisivo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL de coronel Portillo, Pucallpa, 2021, en la cual se demuestra que ambas tienen un coeficiente Rho de Spearman de 0,733 y un p valor de 0.039, lo que indica una relación directa y positiva, donde se muestra que es una relacion fuerte.

4.1 Discusión

Para el cumplimiento del planteamiento de la investigación se pudo observar en los resultados que el estilo de liderazgo se relaciona mínimamente con el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL con un rho de spearman de 0,116. Con una relación positiva y directa. Asimismo correspondiente al resultado existen estudios que abalan la existencia de relación entre las variables de estudio como el de Vásquez (2018) realizado a los trabajadores en una empresa industrial, en las cuales se demuestran que existe una relación positiva y moderada entre las variables estilos de liderazgos y desempeño laboral, con un rho de spearman de 0.553 y un p menor al 0.05, así también el resultado de Cárdenas (2015) quien menciona que ambas variables guardan relacion positiva, directa y altamente significativa.

En el objetivo número uno buscaba la relación entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de UGEL con un rho de spearman de 0.460. que muestra una relación positiva, directa, de acuerdo al resultado existe investigaciones que corroboran la existencia de relación entre estas variables, Lopez & Magallanes (2017) cuyo trabajo realizado en el personal obrero de la empresa Manuelita en Ica, demostró una relación alta, positiva y directa con un rho de spearman 0.64 y un p menor al 0.05 y también Flores (2013), quien confirma la existencia de relacion.

En el objetivo numero dos el cual buscaba la relación entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de UGEL con un rho de spearman de 0.680. que evidencia una relación positiva directa y un p valor < 0,05 haciendo una relacion significativa, correspondientemente del resultado existen investigaciones que abalan la existencia de una relación, Claros (2019) realizado en los instructores de la escuela de tecnología de la información del Senati. Demostró que existe relación alta y positiva con una rho de spearman de 0.788 y un p valor menor a 0.05, siendo de nivel buena, Así mismo la investigacion de Moran (2019) que indica la asociación directa de estas variables.

Por último en respuesta al objetivo número tres el cual buscaba la relación entre el liderazgo permisivo y el desempeño laboral en los trabajadores de UGEL con una rho de spearman de 0,733 y P valor de 0,039. Que demuestra una relación positiva, directa y significativa. Sin embargo, para contrastar el resultado se encontró la investigación de Molina (2015) que se realizó los colaboradores en la dirección regional agraria de Huancavelica, evidenciándose una relación positiva con un rho de spearman de 0.154, y esta también estuvo respaldada por Morillo (2015) quien menciona la existencia de relación entre el liderazgo permisivo y el desempeño laboral.

Referencias

- Claros, Carlos. 2019. "Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del senati – huacho en el año 2018." universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión escuela.
- Cortes, Manuel, and Miriam Iglesias León. 2004. "Generalidades Sobre Metodología de La Investigación," 174 p. http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf.
- Denis Lopez, Juan Magallanes. 2017. "Estilos de Liderazgo y Los Niveles de Satisfacción Aboral Del Personal Obrero de La Empresa Manuelita FYH, Ubicada En El Distrito de Los Aquijes Ica, 2016." *Repositorio Institucional - UIGV*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2514>.
- Hernández, Roberto, Carlos Fernández, and María del Pilar Baptista. 2014. *Metodología de La Investigación*. Edited by McGraw-Hill. 6th ed. México D.F.
- Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado, and Pilar Baptista Lucio. 2010. *Metodología Investigación*. Quinta Edición. México.
- Laica, Vilma. 2018. "El Estilo de Liderazgo y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo En La Universidad de Las Américas En El Último Semestre Del 2017 En Quito, Ecuador."
- Molina, Yampier. 2015. "Estilo de Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral En La Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2015." <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/68>.
- Ortiz. 2015. ""Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de acoria durante el año 20'15." *Repositorio Institucional - UNH*, 273.
- Ortiz, Luis, and Jenny Repuello. 2015. "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de acoria durante el año 2015." *repositorio institucional - unh*. universidad nacional de huancavelica facultad.
- Peñarreta, Dunia. 2014. "La Influencia de Los Estilos de Liderazgo En Los Niveles de Satisfacción Laboral de Los Empleados Del GAD Municipal de Loja." *Times*.
- Pérez Tenazoa, Nestor Oswaldo, and Pedro Lito Rivera Cardozo. 2015. "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores Del Instituto de Investigaciones de La Amazonía Peruana, Periodo 2013," 158.
- Sanchez, Jhonatan. 2018. "Estilo de Liderazgo y Desempeño Laboral En Hipermercados Tottus S.A, Trujillo 2017." *Normas Tributarias*.
- Vásquez, William. 2018. "Estilos de Liderazgo y El Desempeño Laboral En Una Empresa Industrial, Lima 2017." Universidad César Vallejo.
- Claros, Carlos. 2019. "liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del senati – huacho en el año 2018." universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión escuela.
- Cortes, Manuel, and Miriam Iglesias León. 2004. "Generalidades Sobre Metodología de La Investigación," 174 p. http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf.
- Denis Lopez, Juan Magallanes. 2017. "Estilos de Liderazgo y Los Niveles de Satisfacción Aboral Del Personal Obrero de La Empresa Manuelita FYH, Ubicada En El Distrito de Los Aquijes Ica, 2016." *Repositorio Institucional - UIGV*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2514>.
- Hernández, Roberto, Carlos Fernández, and María del Pilar Baptista. 2014. *Metodología de La Investigación*. Edited by McGraw-Hill. 6th ed. México D.F.
- Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado, and Pilar Baptista Lucio. 2010. *Metodología Investigación*. Quinta Edición. México.
- Laica, Vilma. 2018. "El Estilo de Liderazgo y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo En La Universidad de Las Américas En El Último Semestre Del 2017 En Quito, Ecuador."

- Molina, Yampier. 2015. "Estilo de Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral En La Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2015." <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/68>.
- Ortiz. 2015. ""Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de acoria durante el año 20'15." *repositorio institucional - unh*, 273.
- Ortiz, Luis, and Jenny Repuello. 2015. "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de acoria durante el año 2015." *repositorio institucional - unh*. universidad nacional de huancavelica facultad.
- Peñarreta, Dunia. 2014. "La Influencia de Los Estilos de Liderazgo En Los Niveles de Satisfacción Laboral de Los Empleados Del GAD Municipal de Loja." *Times*.
- Pérez Tenazoa, Nestor Oswaldo, and Pedro Lito Rivera Cardozo. 2015. "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores Del Instituto de Investigaciones de La Amazonía Peruana, Periodo 2013," 158.
- Sanchez, Jhonatan. 2018. "Estilo de Liderazgo y Desempeño Laboral En Hipermercados Tottus S.A, Trujillo 2017." *Normas Tributarias*.
- Vásquez, William. 2018. "Estilos de Liderazgo y El Desempeño Laboral En Una Empresa Industrial, Lima 2017." Universidad César Vallejo.