UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

==========

EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL BANCO DE LA NACIÓN-SUCURSAL PUCALLPA, 2018

==========

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SILVIO IBÉRICO GRANDEZ

PUCALLPA – PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 11:00 horas, del día lunes de 2021, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Roger Lozano Ruiz ..... Presidente
Jackie Franie Chang Saldaña ..... Secretario
Olmedo Pizango Ruiza ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO ENCIENCIAS** en Gestión Pública ..... Mención:
Gestión Pública .....

Don(ña) Silvio Ibarico Grandez ,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"El liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación - Sucursal Pucallpa, 2018"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....Sin observaciones.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de dieciséis (16)
Equivalente a ...Aprobado....., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 12:30 horas del día de ....Lunes..... del 20.21.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°0230-2021

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), titulado:

"EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL BANCO DE LA NACIÓN-SUCURSAL PUCALLPA, 2018".

Cuyo autor (es) : IBÉRICO GRANDEZ, SILVIO

Escuela : POSGRADO
Maestría : GESTIÓN PÚBLICA
Mención : GESTIÓN PÚBLICA.
Asesor(a) : Dr . CACHAY REYES, LINCOLN

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 5%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 22/06/2021

Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

Yo, Iberico Grandez Silvio

Autor de la TESIS titulada:

El liderazgo directivo y el desempeño laboral en el banco de la nación - sucursal Pucallpa, 2018.

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Cochoy Reyes Lincoln

Maestría en: Gestion Publica

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguientes términos:

Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del repositorio institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización que la tesis no infringe derechos de autor de terceras peruanas.

Tercero: autorizo la publicación,

☑ **Total** (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).

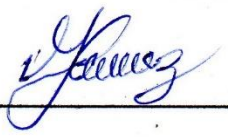
☐ **Parcial** (significa que solo la caratula, la dedicatoria y el resumen en PDF será compartido en el repositorio).

De mi tesis de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15 / 10 / 21

Email: sibegra2007@gmail.com

firma: 

Teléfono: 961534285

DNI : 05372718

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia que amo mucho y sin ellos no fuera lo que hoy en día seré un profesional con el grado de la maestría en gestión pública de la UNU.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Nacional de Ucayali por ser nuestra casa de formación profesional.

A nuestras autoridades que hicieron posible en base a su buena gestión y logre mi anhelado grado de maestro.

A todos los docentes de posgrado por darnos una educación de calidad para estar en la vanguardia de los grandes cambios y ser un profesional competente.

A mi asesor de tesis el Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes por sus horas de asesoramiento para lograr presentar el informe final y poder obtener el grado de maestro en gestión pública.

RESUMEN

Este estudio se basó en determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018, fue una investigación de tipo aplicativo no experimental con un diseño descriptivo correlacional. Por otra parte, se trabajó con una muestra poblacional de (30) individuos a quienes se aplicó los dos cuestionarios usando la técnica de la encuesta, en el cual se obtuvo como resultado que el 66.7% de trabajadores afirman que el liderazgo directivo es neutral y el (80%) indican que el desempeño laboral es malo en el banco de la nación, así mismo se obtuvo un resultado favorable en la prueba de hipótesis, porque el rho de spearman fue de 0.497 cuyo valor nos indica que hubo una correlación positiva moderada y el p-valor fue de 0.005 y esto hizo que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018.

Palabras claves: liderazgo directivo, desempeño laboral y banco de la nación.

ABSTRACT

This study was based on determining the relationship between managerial leadership and job performance at Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018, it was a non-experimental application type research with a descriptive correlational design. On the other hand, I work with a population sample of 34 individuals to whom the two questionnaires were applied using the survey technique, in which it was obtained that 66.7% of workers affirm that managerial leadership is neutral and 90% indicate that job performance is poor in the nation's bank, likewise a favorable result was obtained in the hypothesis test, because the spearman's rho was 0.497 whose value indicates that there was a moderate positive correlation and the p-value was 0.005 and this meant that there is a significant relationship between managerial leadership and job performance at Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018.

Keywords: executive leadership, labor performance and bank of the nation

INTRODUCCIÓN

En nuestra actualidad está bien claro que sí, una entidad pública o privadano tiene una dirección clara hacia donde llegar y no se cumplen con sus objetivostrazados esta misma se encontrará con diversos problemas tanto en su producción como en su organización. Es allí donde juega un papel importante que esta se encuentra en la obligación de tener dentro de su plantel personal directivos y trabajadores líderes y sepan conducir de la mejor manera, valorandoa su capital humano, con capacitaciones constantes, incentivos y reconocimientopara de esta manera generar desempeños laborales de ellos muy altos ycompetitivos y lograr mejores beneficios en la empresa.

Cuando nos referimos al liderazgo en este estudio, estamos precisando en el tipo directivo, el cual, es un tipo de liderazgo tomado por aquel trabajador que posee el rol o función de informar mediante sus indicaciones claras, sencillas, contundentes y directas, de esta forma todos los demás empleados conocen sobre sus funciones de que hacer y cómo deben de hacer a diario. Porotra parte, esta tipología de liderazgo valora totalmente el talento humano ya quepotencia y capacita el talento de cada uno de sus miembros que conforman en su organización adaptándose a las necesidades.

Así mismo, cuando precisábamos líneas arriba sobre el desempeñolaboral, nos referimos a la calidad del trabajo que posee y desarrolla (competencias profesionales y habilidades interpersonales) el empleado dentro de una organización. Es así, sin duda un punto en el que el desempeño laboral asume una especial relevancia ya que esta permite medir las acciones de una empresa en cuanto a su productividad. Sin embargo, estas definiciones nos llevaron a la necesidad de comprobarlo en la entidad del banco de la Nación- Sucursal de la ciudad Pucallpa para medir las variables de este estudio.

ÍNDICE

		Pág.
DEDICATORIA		vi
AGRADECIMIENTO		vii
RESUMEN		viii
ABSTRACT		ix
INTRODUCCIÓN		x
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN		
1.1.	Descripción del problema	1
1.2.	Antecedentes	2
1.2.1.	Internacionales	2
1.2.2.	Nacionales	4
1.2.3.	Locales	7
1.3.	Teorías básicas	11
1.3.1.	Variable 1 liderazgo directivo	11
1.3.2.	Variable 2 desempeño laboral	13
1.4.	Formulación del problema	17
1.4.1.	Problema general	17
1.4.2.	Problemas específicos	17
1.5.	Objetivo General y Objetivos Específicos	17
1.5.1.	Objetivo general	17
1.5.2.	Objetivos específicos	17
1.6.	Sistema de hipótesis	18
1.6.1.	Hipótesis general	18
1.6.2.	Hipótesis específicas	18
1.7.	Variables	19

1.8. Justificación e importancia 22

1.9. Viabilidad 23

1.10. Limitaciones 23

CAPÍTULO II MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Materiales 24

2.2. Definiciones conceptuales 24

2.3. Método 25

2.4. Tipo de investigación 26

2.5. Diseño y esquema de la investigación 26

2.6. Población y muestra 27

2.7. Instrumentos de recolección de datos 27

2.8. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 29

CAPÍTULO III RESULTADOS

3.1. Resultados 30

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Discusión 43

CONCLUSIONES 44

SUGERENCIAS 45

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 46

ANEXOS 49

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1 liderazgo directivo 20
Tabla 2. Operacionalización de la variable 2 desempeño laboral 21
Tabla 3. Población de estudio 27
Tabla 4. Muestra de estudio 27
Tabla 5. Escalas de medición del instrumento 1 28
Tabla 6. Escalas de medición del instrumento 2 28
Tabla 7. Frecuencias y porcentajes del liderazgo directivo. 30
Tabla 8. Frecuencias y porcentajes de las relaciones humanas y participativas de la organización 31
Tabla 9. Frecuencias y porcentajes de la competitividad y control de la organización 32
Tabla 10. Frecuencias y porcentajes de la innovación y el espíritu emprendedor hacia los trabajadores 33
Tabla 11. Frecuencias y porcentajes de mantener el orden y la racionalidad en los trabajadores 34
Tabla 12. Frecuencias y porcentajes del desempeño laboral 35
Tabla 13. Frecuencias y porcentajes de la dimensión competencia 36
Tabla 14. Frecuencias y porcentajes de la dimensión productividad 37
Tabla 15. Frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación 38
Tabla 16. Pruebas de normalidad 39
Tabla 17. Contraste de hipótesis general 40
Tabla 18. Contraste de la primera hipótesis especifica 40
Tabla 19. Contraste de la segunda hipótesis especifica 41
Tabla 20. Contraste de la tercera hipótesis especifica 41
Tabla 21. Contraste de la cuarta hipótesis especifica 42

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Esquema del diseño de investigación 26
Figura 2. Gráfico de frecuencias y porcentajes del liderazgo directivo 30
Figura 3. Gráfico de frecuencias y porcentajes de las relaciones humanas y participativas de la organización 31
Figura 4. Gráfico de frecuencias y porcentajes de la competitividad y control de la organización 32
Figura 5. Gráfico de frecuencias y porcentajes de la innovación y el espíritu emprendedor hacia los trabajadores 33
Figura 6. Gráfico de frecuencias y porcentajes de mantener el orden y la racionalidad en los trabajadores 34
Figura 7. Gráfico de frecuencias y porcentajes de desempeño laboral 35
Figura 8. Gráfico de frecuencias y porcentajes de la dimensión Competencia 36
Figura 9. Gráfico de frecuencias y porcentajes de la dimensión Productividad 37
Figura 10. Gráfico de frecuencias y porcentajes de la dimensión Motivación 38

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En la actualidad en nuestro país existen muchas entidades públicas y/o privadas que se puede notar u observar los grandes cambios internos y externos, y esto es producto de la buena planificación, organización y ejecución de sus metas trazadas impulsadas y motivadas día a día por los jerárquicos y/o alta dirección establecido una relación horizontal en donde la idea y los grandes cambios nacen de forma unida y no separada, es decir que dentro de dichas entidades hay personas dentro de la alta dirección que asumen el buen rol de unliderazgo para poder conllevar o enrumbar todo las metas y objetivos trazadas en ciertos plazos establecidos dentro de sus plan de trabajo.

El liderazgo es entendido como un proceso a través el cual una persona influye en otros o en los demás para lograr o cumplir un objetivo o una meta trazada o establecida y este a su vez orienta, direcciona a la organización para que esto sea más cohesiva y coherente. Los gerentes, sub gerentes, los que asumen el cargo de directivos pueden utilizar este recurso, lo debe hacer para inspirar al personal a niveles más altos de trabajo en equipo y obtener mejores resultados como el buen desempeño laboral de los trabajadores entre otros aspectos relacionados a la misma.

En esta oportunidad se hará el estudio de unos de los tipos de liderazgo que se practica en dichas organizaciones como en los bancos, instituciones educativas, supermercados, etc., y es el liderazgo directivo, en donde esta se concibe como un estilo directivo, es decir es un tipo de liderazgo asumido por unlíder que asume el rol de informar a los trabajadores sobre todo aquello que tienen que hacer y cómo deben hacerlo en el transcurso del día en la oficina o en el establecimiento donde recibe a los usuarios y/o clientes, en otras palabras,se trata de un estilo único el cual el líder dirige a los empleados a través de su autoridad con la única finalidad de cumplir con lo establecido y requerido de la organización.

Por otra parte, en cuanto al desempeño laboral, variable el cual también será motivo de estudio en esta investigación, hay que entenderla, que es

el rendimiento o productividad que una persona, trabajador o empleado público y/o privado y que puede aportar en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales está obligado a ejecutarlas en un plazo determinado establecida por la misma organización. Es así, que podemos apreciar que esto es muy deficiente en casi todas las organizaciones ya que no existe un buen liderazgo, o se asumeesta de una mala forma o tal vez se desconoce y no se practica esta habilidad social y empresarial dentro de la misma de la mejor manera.

Finalmente, para que las organizaciones crezcan y perduren, depende de que los de la alta dirección, los directores, los gerentes y sub gerentes, o aquellos que asumen el cargo de dirigentes empleen y/o utilicen un liderazgo directivo adecuado ante los trabajadores o empleados. Es por ello, que se realizará este trabajo de investigación tratando de responder a la pregunta principal: ¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Internacionales

Cárdenas (2016), en su investigación denominada Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral del personal de una institución pública en la ciudad de Quito en el segundo semestre del año 2015, para obtener el grado demagister en gestión del talento humano concluyó que, Referente a los resultados obtenidos en la indagación acerca de lapreponderancia del liderazgo directivo en el desempeño profesional de losservidores de un organismo público, se determinó que existe una similitud de actividad baja, concluyendo que si existe predominio del liderazgo en el desempeño laboral pero en actividad baja, por otro lado se pudo comprobar que de haber un predominio bajo, es crucial considerar ciertos puntos como es la comunicación entre los jefes inmediatos y los servidores públicos, en consecuencia adoptar decisiones de acuerdo a cada contexto y a la premura del asunto.

Angulo (2016), en su tesis El liderazgo directivo y su incidencia en el climainstitucional, para obtener el título de magíster en ciencias de la educación, concluyó que, en primer término, las organizaciones requieren de autoridades que manejen procesos de liderazgo basados en el compromiso en conjunto; en el cual se propicie la integración verdadera para ofrecer a la colectividad educativa un entorno de amabilidad y consideración recíproca, como segunda conclusión tenemos que los profesionales (docentes) no participan de la toma de decisiones referente a los resultados obtenidos en la indagación acerca del beneficio del liderazgo directivo en el desempeño profesional de los servidores de una entidad educativa, se determinó que existe una identidad de actividad baja, concluyendo que si existe superioridad del liderazgo en el desempeño laboral pero en actividad baja, por otro lado se pudo evidenciar que de existir una influencia baja, es considerablemente revelador pensar en ciertos puntoscomo es la comunicación entre los jefes inmediatos y los servidores públicos, en implicación lograr decisiones de beneficio a todo argumento y al apremio del tema.

Según Zans (2017), sostuvo en su tesis para obtener el grado de máster en gerencia empresarial titulada Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la FacultadRegional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016,que, el clima organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Propicio y Perjudicial, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo, además se identificó que el desempeño profesional, que sedesarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutanen el tiempo propuesto, donde la toma de decisiones, se realiza en gran disposición de modo propio, careciendo de un plan de aprendizaje. Por otra parte, los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el clima organizacional Incidiría de modo positiva en el Desempeño

Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

1.2.2. Nacionales

Según Cerna (2015), en su estudio denominado el estilo de liderazgo de los gerentes y su influencia en el desempeño laboral del personal en una empresa de almacenes generales de la ciudad de Cajamarca, para obtener el grado de magister en dirección y gestión del talento humano, sostuvo que, el modo de liderazgo de los gerentes influye en el desempeño laboralde los trabajadores en una compañía de almacenes generales de la localidad de Cajamarca. Se puede detallar, en aquel lugar, el estilo de liderazgo de los gerentes influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una compañía de almacenes generales de la localidad de Cajamarca, es manifestar, a mayores valores en la función de un buen estilo de liderazgo de los gerentes se obtienen valores altos en la calidad de desempeño de los trabajadores. Por lo que,el modo de liderazgo que predominó fue el autoritario, seguido del estilo demócrata y liberal. Esto explica la falta de los gerentes en ejercer con claridad el estilo de liderazgo demócrata permitiendo que otros estilos influyan en su gestión.

Arévalo (2016), en su tesis titulada Liderazgo directivo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Europa, Iquitos – Loreto 2015, concluyó que, el liderazgo directivo en fundamento a su indicador característica personales, es percibido por los colaboradores con tendencia positiva, el 48% de los trabajadores manifiestan que el trabajador director mayormente evidencia condición para hacerse obedecer, asimismo. El liderazgo director en correspondencia al indicador características laborales se evidencia con una preferencia de forma adecuada, ello de acuerdo a la forma de ver de los colaboradores, actualmente el 33% de los colaboradores refieren que constantemente existe iniciativa por el personal dirigente, asimismo muestran afecto a la labor que realiza, se prueba efectivo, implicado y tienen una perspectiva de desarrollo en relación al Hospedaje Europa y sus colaboradores, del mismo

modo conrelación al indicador Habilidades directivas se concluye que el liderazgo directivo evidencia una preferencia de forma adecuada, ello se debe a que según los colaboradores en el Hotel Europa el trabajador director presenta mejoras continuas, tiene la destreza para solucionar los problemas, asimismo tiene la posibilidad de relacionarse y quedar prestos a las opiniones de los colaboradores. Por otro lado, en cuanto al desempeño personal en el Hotel Europa con relación a su indicador competencia presenta una conducta apropiada, hoy por hoy el 48% de los colaboradores aproximadamente proponen nuevas ideas en solucionar problemas, se muestran comprometidos con las metas y objetivos, y los mismos fomentan el bienestar dentro de la compañía, ello mediante el acatamiento de las normas establecidas, en cuanto a su indicador productividad tiene una dirección de ordenar la misma que tiene preferencia a ser alto, se obtiene este producto preciso a que el 52% de los colaboradores aproximadamente persisten y se sienten satisfechos con los trabajos que realizan, se esfuerzan por retribuir al consumidor, y asimismo la gran mayoría de veces cumplen con sus tareas en los tiempos establecidos, en cuanto a su dimensión motivación del desempeño laboral en la compañía se demuestra con preferencia a ser elevado, ello se debe a que el 38% de los colaboradores aproximadamente suelen mostrarse motivados, y muchas veces muestran mejoras en sus funciones despuésde las capacitaciones que recibe. En cuanto a la aplicación de la indagación de correlación de Rho de Spearman se concluye que existe relación entre las variables liderazgo directivo y desempeño laboral siendo una correlación positiva formidable, puesto que el valor "r" es 0, 776.

De acuerdo con Esparza (2016), en su tesis el estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Roció S.A. año 2016 – Trujillo, quien concluyó que los resultados mostraron que el factor de conclusión fue $R2$ = 0.1751 acercándose a cero e indica que las variables estudiadas tienen un grado de relación estrechamente baja, por la cual se interpreta que el desempeño profesional de la unidad de contabilidad de la

compañía el Rocío S.A., no depende del modo de liderazgo. Por otro lado, los resultados equivalentemente mostraron que encaminado a los trabajadores obtuvo un puntaje de 6.4 y encaminado a los resultados obtuvo un 8.4 situado como un liderazgo de estilo de equipo, Los resultados del desempeño profesional fue bueno en un 46.4%, el 39.3% tiene un desempeño regular y solo el 14.3% es destacado en la unidad decontabilidad, finalizando con proposición lineamientos para el liderazgo, conclusiones, disensión de los resultados y recomendaciones.

Roca (2017), en su investigación Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboralen la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote 2017, paraobtener el grado académico de maestro en gestión pública, concluyó: como consecuencia de la investigación, según datos de la tabla 6, se ha definido el nivel de correspondencia entre las variables liderazgo y desempeño profesional,rxy = 0,696 y la prueba de la hipótesis general Tc = 4,110, aceptando la conjeturaalterna planteada; en termino frecuente de la investigación en concordancia a losresultados obtenidos en la tabla 6, con un rxy = 0,696, se estableció que existe un valor de correspondencia fuerte y verdaderamente positiva entre las variables tratadas, esta solución indica que si el liderazgo prospera, el desempeño profesional de los trabajadores será eficiente.

Morales (2019), en su estudio Habilidades directivas y desempeño laboraldel personal en la unidad de gestión educativa local Nº 16, provincia de Barranca,año 2018, para obtener grado académico de maestro en gestión pública, concluyó que, el precedentemente de seleccionar la demostración de hipótesis se realizó la exposición de normalidad o Bondad de Kolmogorov–Smirnov, cuyos resultados permitieron optar una verificación no paramétrica denominada prueba correlación de Spearman. La verificación de la hipótesis general permitió obtener un índice de significancia bilateral (sig) de 0.000 que es mínimo a la valoración Alpha de 0.05 anunciado para el vigente examen, lo cual conllevó a rechazar la hipótesis nula y admitir las hipótesis de indagación, consecuentemente se puede

declarar que existe una correspondencia estadísticamente significativa entre las habilidades directivas y el desempeño laboral. El factor de correlación Rho=0.587 lo que indica que existe una correspondencia positiva entre media y fuerte en relación con la correspondencia entre ambas variables.

1.2.3. Locales

Cabezudo y García (2016), en su tesis Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias Públicas de lasComunidades Shipibas de Yarinacocha – 2015, quienes concluyeron que, son un nivel de significancia del 5% se ha resuelto que existe una similituddirecta y significativa (r=0,630) entre el liderazgo directivo, en el que predomina el autocrático y el clima organizacional en los docentes de los establecimientos educativos del grado básico de las comunidades shipibas en el 2015, conjuntamente con un nivel de significancia del 5% se ha establecido que existe una similitud directa pero frágil (r=0,334) entreel liderazgo y la afinidad en los docentes de los establecimientos educativos del grado básico de las comunidades shipibas en el 2015, conjuntamente tenemos que con un grado de significancia del 5% se ha establecido que existe una correspondencia directa pero frágil (r=0,447) entre el liderazgo y la comunicación en los docentes de los establecimientos educativos del grado básico de las comunidades shipibas en el 2015. de diferente manera, con un grado de significancia del5% se ha establecido que existe una similitud directa pero influye (r=0,507) entre el liderazgo y la administración de conflictos en los docentes de los establecimientos educativos del grado básico de las comunidades shipibas en el 2015, y con un grado de significancia del 5% se haestablecido que existe una correspondencia directa pero frágil (r=0,515) entre el liderazgo dirigente preponderante (autocrático) y las relaciones interpersonales en los docentes de los establecimientos educativos del grado básico de las comunidades shipibas en el 2015.

Flores (2018), en su investigación Relación entre liderazgo directivo y gestión del personal según los docentes de la Institución Educativa

EmblemáticaCoronel Pedro Portillo, Callería, 2018, para obtener el grado académico de maestra en administración de la educación llegando a las conclusiones que, existe similitud entre liderazgo director y gestión de los recursos humanossegún los docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo, Callería, 2018, ya que el 44.4%, perciben el liderazgo director como Efectivo, y del mismo modo, perciben la gestión de los recursos humanos como Efectivo. También, se tiene que existe similitud entre la dimensión personal del liderazgo director y gestión de los recursos humanos según los docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo, Callería, 2018, ya que el a que 43.2%, perciben ladimensión personal del liderazgo como Regular, y de igual forma, percibenla gestión de los recursos humanos como Regular. Inclusive que existe correlación entre la dimensión profesional del liderazgo director y gestiónde los recursos humanos según los docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo, Callería, 2018, ya que el 40.7%, perciben la dimensión profesional del liderazgo como Regular, de igual forma, perciben la gestión de los recursos humanos como Regular, por otro tramo, existe correlación entre la extensión cultura del liderazgo y gestión de los recursos humanos según los docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo, Callería, 2018, ya que el, 44.4%, perciben la dimensión cultura del liderazgo como Efectivo, y a su vez, perciben la gestión de los recursos humanos como Efectivo y finalmente existe similitud entre la dimensión administración del liderazgo y gestión de los recursos humanos según los docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo, Callería, 2018, a razón de que 44.4%, perciben la dimensión administración del liderazgo como Efectivo, y a su vez, perciben la gestión del personal como Efectivo.

Ayachi y Chacón (2018), en su tesis Procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa el Arenal de Pucallpa, 2018, para obtener el grado académico de maestro en administración de la educación y concluyeron que, en primer

término, no existe similitud significativa entre la variable procesos de gestión educativa y desempeño profesional educativo en la Instauración Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018, tal, como se confirma en la tabla 13, la sig.= 0.931, en segundo término, no existe correlación entre la dimensión planificación de los procesos de labor educativa y desempeño profesional educativo en la Instauración Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018, luego, tal como se prueba en la tabla 15, la sig.= 0.817. Asimismo tenemos que no existe similitud entre ladimensión elaboración de los procesos de gestión educativa y desempeño profesional educativo en la Instauración Educativa “El Arenal” de Pucallpa,2018, por tanto, tal como se prueba en la tabla 17, la sig.= 0.503, por otrolado, tenemos que no existe concordancia entre la dimensión evaluación y monitoreo de los procesos de gestión educativa y desempeño profesional educativo en la Instauración Educativa “El Arenal” de Pucallpa, 2018, luego, como se demuestra en la tabla 19, la sig.= 0.888. Por consiguiente, es indudable que, conforme el desempeño laboral del profesional es adecuado o conforme, existen falencias en la aceptación de una función de liderazgo demócrata por determinación de los Directivos, de forma que se garantice el cumplimiento de los procesos de delegación y que estos sean socializados y participativos.

Pérez (2018), en su tesis Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018, para obtener el grado académico de maestro en gestión pública, en donde llegó a las siguientes conclusiones que, para la hipótesis general: al confrontar la variable 1 Liderazgo Directivo con el Clima organizacional se obtiene un coeficiente Rho de spearman de 0.757 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correspondencia positiva alta. En síntesis, existe similitud significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en la percepción del personal de la unidad departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018. Es indicar, la relación es directa y alta. Por otro lado, tenemos que en la primera hipótesis especifica: Al contrastar la dimensión 1 capacidad

de gestión con el Clima organizacional se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.555 con p-valor = 0.001 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva moderada, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la indagación. En consecuencia, existe afinidad significativa entre la dimensión de la capacidad de gestión y el clima organizacional en la percepción del personal de la unidad departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018. Es señalar, la correspondencia es directa y moderada. También, tenemos para la segunda hipótesis especifica: Al indagar la dimensión 2 relaciones humanas con el Clima organizacional se obtiene un factor Rho de Spearman de 0.781 con p-valor = 0.000 (sig.bilateral) siendo una correspondencia positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la indagación. En síntesis, existe relación significativa entre la dimensión de relaciones humanas y el clima organizacional en la percepción del personal de la unidad departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018. Explica que, existe una relación y es directa y alta. sin embargo, para la tercera hipótesis especifica: Al confrontar la dimensión 3 comunicación con el Clima organizacional se obtiene un factor Rho de Spearman de 0.774 con p- valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correspondencia positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la indagación. En efecto, existe similitud significativa entre la dimensión comunicación y el clima organizacional en la apreciación del personal de la unidad departamentalde estadística e informática, Ucayali, 2018. Se indica que, la correspondencia es directa y alta. Por último, para la cuarta hipótesis especifica: Con los datos de la tabla 13, se observa que al comparar la dimensión 4 motivación con el Clima organizacional se obtiene un factor Rho de Spearman de 0.802 con p- valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la indagación. En efecto, existe similitud significativa entre la dimensión motivación y el clima organizacional en la percepción del personal de la unidad departamental de estadística e informática, Ucayali, 2018. Es decir,la relación es directa y alta.

1.3. Teorías básicas

1.3.1. Variable 1 liderazgo directivo

Según Lee (2009), citado por Arévalo (2016, p.19) define que el liderazgo directivo es un conjunto de procesos que el Gerente propone o establece para conseguirorientar a los colaboradores que tiene a su responsabilidad, todo líder quebusca alcanzar los objetivos trazados es participe de las actividades desarrolladas, se precisa que afronta todo lo que se proponga unido al grupo que dirige, es ello que lo distingue de un patrón, se involucra en las funciones desarrolladas para la consecución de los objetivos de la institución.

Según Robbins y Coulter (2010, p. 378-380), citado por Rossi (2017) define al liderazgo directivo como “El líder que permite, que los subordinados sepan lo que se desea de ellos, presenta la labor que debe hacerse, y proporciona una guía específica de cómo adaptarse a las tareas”.

1.3.1.1. Características de la variable 1 del liderazgo directivo

Según Arévalo (2016), sostiene a las características del liderazgo directivocomo las características laborales y define que es muestra las actitudes que tiene el líder al momento de propagar sus funciones adentro de la compañía, la cual se ve reflejada en el compromiso que tiene al instante de realizar dichas funciones, tales comola prestación, el profesionalismo, la persuasión, decisión, asimismo las habilidades que presenta.

Así mismo Arévalo (2016, p.22-23), indica que un líder directivo posee lassiguientes características:

- **Compromiso**
  Es aquello que evidencia el líder, consiste en que es consciente de que tiene queejecutar ciertas metas y objetivos, por lo que desarrolla las actividades de manera más competente, se esfuerza por alcanzar dichos objetivos, es ello quegenera asimismo seguridad para con las personas que

tienen a su mando.

- **Iniciativa**
  Consiste en que el líder trata de optimizar y dar a conocer las ideas que tienen, para lo cual trabajan en que las mismas se desarrollen de la excelente forma, proporcionar la idea es proporcionar el primer paso, es arriesgarse a nuevas experiencias.

- **Pasión**
  Cualquier líder debe apreciar lo que hace, ello genera superior pasión para si mismo, además ello genera que las ideas surjan de modo más fluida, el entusiasmo que evidencia un líder al mejorar sus funciones asegura que este serealice de manera más eficaz.

- **Actitud positiva**
  Es la cualidad que toma el líder con las personas que dirige, también con las circunstancias en que se encuentra, siendo mas importante la cualidad que evidencia de cara a las dificultades, las mismas que deben ser actitudes positivas, advertir que se debe en lo permisible prevenir que el trabajador a su responsabilidad se muestre medroso e indolente ante las dificultades, la cualidadpositiva de un líder es conocer que todo tiene un arreglo y que tiene que trabajarse para lograrlo.

- **Responsabilidad**
  Valor que cualquier líder debe esforzarse, es conseguir y realizar con lo que se ha acordado, asimismo es aceptar las consecuencias de las decisiones que se ha tomado, ser comprometido para todo líder es indispensable en el progreso desus funciones.

- **Visión**
  Se entiende como la competencia que tiene el líder para prever las decisiones ylas prácticas que quiere implementar en similitud a sus ideas, para un líder contarcon una percepción

de lo que se busca es ineludible, por lo tanto, esto lo encamina al momento de desarrollar sus funciones para la consecución de los objetivos.

1.3.1.2. Dimensiones de la variable 1 liderazgo directivo

Según Whetten y Cameron (2011, p. 11) citado por establecer cuatrocategorías:

- **Relaciones humanas y participativas**

  Aquí el líder director es aquel que debe Expresar soporte y construir equipos.

- **Competitividad y control**

  Aquí el líder tiene, por modelo: asertividad, poder y mando.

- **Innovación y espíritu emprendedor**

  El líder director debe aportar soluciones creativas de problemas en la institución.

- **Mantener el orden y la racionalidad**

  El líder director debe tener la capacidad de Toma apropiada de decisiones ygestión del tiempo en la institución.

1.3.2. Variable 2 desempeño laboral

Según Chiavenato (2011) citado en Arévalo (2016) define al desempeño laboral que, es el comportamiento, son las actitudes que muestran los individuos de una institución en la ejecución de sus funciones, este comportamiento obedece a la táctica particular que tiene la persona para el beneficio de los objetivos y metas que se han decidido, logrando así desplegar sus actividades de manera eficaz.

De acuerdo a Zans (2017) quien sostiene que el desempeño laboral es: “como una cualidad, el modo de ejecutar y efectuar las funciones y tareas asignadas al trabajador, las cuales, sin embargo, permiten el progreso, la eficacia,sin costos adicionales, permitiendo vencer las amenazas, minimizar los riesgos y explotar las oportunidades.” (p.50).

Según Durán (2014, p.41) citado por Cárdenas (2016) quien sostiene que:el desempeño laboral es “el proceder de como los miembros de la institución trabajan eficazmente, para conseguir metas comunes, subyugado a las reglas básicas establecidas con anticipación.” (p.22).

Durán (2014, p.42) citado en Cárdenas (2016), en su investigación menciona que: “para un buen desempeño profesional es estrechamente demostrativo que los trabajadores entiendan cuáles son sus funciones o tareasespecíficas, los procedimientos que se deben lograr, las políticas que se deben acatar, los objetivos que deben ejecutar.” (p.24).

1.3.2.1. Factores del desempeño laboral

De acuerdo a Bohlander (2001) citado en Cárdenas (2016) sostiene que: El desempeño es una actividad de varios factores, siendo los más importantes: el talento, la motivación y el ambiente. La motivación está íntimamente ligada al desempeño. Otros factores que pueden influir de manera positiva o negativa el desempeño pueden ser externos al ambiente personal, como son preocupaciones personales, familiares, o de la colectividad. Cuando se determine un desempeño incompleto es ineludible examinar tres elementos, habilidades, esfuerzo y circunstancias externas. En el argumento de las habilidades se refiere a la enseñanza técnica, en esfuerzo se relaciona con la motivación para ejecutar la labor y el de circunstancias externas, que tiene que ver con situaciones ajenas al contorno profesional.

1.3.2.2. Dimensiones de la variable 2 desempeño laboral

De acuerdo a Alles (2013) citado por Arévalo (2016, p.26-28) quien sostiene que el desempeño laboral es el desenvolvimiento de los colaboradores en relación a las funciones que realiza dentro de la empresa, para ello nos presenta las siguientes dimensiones expresados como evaluación del desempeño:

a. Competencia

Define que es la disposición que posee el empleado para comprender y descubrir las cualidades que posee, las mismas que aprovecha para el desempeño de susfunciones y la consecución de los objetivos, se dice que un empleado es cualificado cuando realiza de manera apropiada y eficaz los trabajos que se le comisionan, para expresar que un empleado es competente debe poseer lo siguiente:

- **Iniciativa**

  Es la disposición que tiene el empleado de poner límite a los problemas, esto en concordancia a los conocimientos que posee, la decisión consiste en ceder el primer camino, o resulta que el empleado es el primero en proponer alguna idea.

- **Capacidad del personal**

  Se entiende por el talento que posee el empleado como trabajador, esto ayudaráde manera eficaz en la consecución de las metas y objetivos planteados por la organización.

- **Disciplina**

  Comprende los hábitos, actitudes, valores y capacidades que tiene el empleado, la conducta de los trabajadores se demuestra en el acatamiento de las normas establecidas por la organización, asimismo el cumplimiento de las metas adecuadamente.

b. Productividad

La productividad de los trabajadores se observa por los resultados que se obtiene del desarrollo de sus funciones, es mostrar que un empleado resulta sermás fructífero cuando la labor realizado por el mismo genera mayores beneficios en cotejo a otros trabajadores. Para fundamentar la productividad se debe teneren cuenta:

- **Calidad de trabajo**

  Es cuando los trabajos realizados por los trabajadores de la entidad superan las expectativas que tiene la misma, es mostrar que los resultados de los trabajos son eficientes.

- **Responsabilidad**

  Es la obligación que tiene el empleado para con la entidad, es mostrar que logra hacer adecuadamente los trabajos encomendados, esto en el tiempo determinado y conforme a lo que se pide y/o solicita.

- **Ambiente laboral**

  Es el estado que percibe el empleado al ejecutar su obligación, también es la postura que muestran los trabajadores al encontrarse en la compañía, son las relaciones existentes entre todos los colaboradores que interactúan diariamente,esto influye en el rendimiento de los trabajadores.

c. Motivación

Es un factor de máxima consideración intrínseco de la entidad para un ventajoso desempeño de los colaboradores, los trabajos serán mejores continuamente que los realice un servidor motivado, la motivación es el estímulo que las personas muestran como consecuencia a ciertos estímulos percibidos, estas son:

- **Satisfacción en el puesto de trabajo**

  Se refiere a que los trabajadores se sienten contentos con la labor que realiza, sienten que su contribución es significativa para el desarrollo de la entidad, asimismo refiere a que los esfuerzos realizados deben ser reconocidos por la entidad.

- **Capacitación**

  Es el desempeño que muestran los trabajadores una vez que reciben una asistencia a sus conocimientos, luego de un entrenamiento relativo a la labor queva a hacer.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema general

¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboralen el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿De qué manera las relaciones humanas y participativas del liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018?

¿De qué manera la competitividad y control del liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018?

¿De qué manera la innovación y el espíritu emprendedor del liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018?

¿De qué manera el mantener el orden y la racionalidad del liderazgo directivo serelaciona con el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa2018?

1.5. Objetivo General y objetivos específicos

1.5.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018**.**

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y

participativas del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-SucursalPucallpa 2018.

- Determinar la relación que existe entre la competitividad y control del liderazgodirectivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018.

- Determinar la relación que existe entre la innovación y el espíritu emprendedor del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-SucursalPucallpa 2018.

- Determinar la relación que existe entre el mantener el orden y la racionalidad del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-SucursalPucallpa 2018.

1.6. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018**.**

1.6.2. Hipótesis Específicas

- Existe una relación significativa entre las relaciones humanas y participativas del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-SucursalPucallpa 2018.

- Existe una relación significativa entre la competitividad y control del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018.

- Existe una relación significativa entre la innovación y el espíritu emprendedor del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-SucursalPucallpa 2018.

- Existe una relación significativa entre el mantener el orden y la racionalidad delliderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018.

1.7. Variables

1.7.1. Variable 1

Liderazgo directivo

1.7.2. Variable 2

Desempeño laboral

1.7.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1 liderazgo directivo.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE PUTUACION DEL INSTRUMENTO	NIVEL Y RANGO DE MEDICION DE LA VARIABLE
V1: Liderazgo directivo	Según Lee (2009) citado por Arévalo (2016, p.19) define que es. Un conjunto de procesos que el directivo propone o establece para conseguir mandar a los colaboradores que tiene a su responsabilidad, cualquier líder que busca alcanzar los objetivos trazados es participe de las actividades desarrolladas, es propicia señalar que afronta completamente lo que se proponga asociado al grupo que dirige, es ello que lo distingue de un Jefe, se involucra en las funciones desarrolladas para la consecución de los objetivos de la institución.	Según Rossi, 2016) citado por Rossi (2017, p.36) define al liderazgo directivo como el conjunto combinado de competencias personales claves, agrupadas en categorías o dimensiones, que debe tener todo gerente y que implica características de los directivos eficaces.	Relaciones humanas y participativas de la organización.	- Comunicarse verbalmente y escuchar a las personas de manera oportuna. - Buenas relaciones interpersonales. - Construir equipos de trabajo.	1, 2, 3, 4 y 5.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy bueno: [84-100] Bueno: [68-83] Neutral: [52-67] Malo: [36-51] Muy malo: [20-35]
			Competitividad y control de la organización.	- Motivar de manera permanente a otros e influir en ellos. - Delegar tareas. - Definir objetivos con una visión congruente y realista. - Ser precavido en la organización. - Capacidad de empoderamiento. - Motivar e Incentivar al personal.	6, 7, 8, 9 y 10		
			Innovación y el espíritu emprendedor hacia los trabajadores.	- Creativo y proactivo. - Reconocer, analizar y resolver problemas en la organización. - Optimista.	11, 12, 13, 14 y 15.		
			Mantener el orden y la racionalidad en los trabajadores.	- Administrar de manera permanente el tiempo y el estrés. - Justo y flexible frente a sus trabajadores. - Administrar adecuadamente las decisiones individuales. - Administrar conflictos en la organización de manera asertiva.	16, 17, 18, 19 y 20.		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Variable 2 Desempeño laboral.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE PUTUACION DEL INSTRUMENTO	NIVEL Y RANGO DE MEDICION DE LA VARIABLE
V2: Desempeño laboral	Según Chiavenato (2011) citado en Arévalo (2016) define al desempeño laboral que es el comportamiento, son las actitudes que muestran los individuos de una institución en la ejecución de sus funciones, este comportamiento obedece a la táctica particular que tiene la persona para el beneficio de los objetivosy metas que se han decidido, logrando así desplegar sus actividades de forma eficaz.	El desempeño laboral de los trabajadores se determina mediante evaluaciones realizados a los resultados obtenidos de los mismos, además menciona que esta evaluación está a cargo de la gerencia y esto mediante la competencia, la productividad y a motivación dada.	Competencia	- Cumplimiento de metas establecidas. - Capacidad del personal. - Disciplina total en la organización.	1, 2, 3, 4 y 5.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy bueno: [84-100] Bueno: [68-83] Neutral: [52-67] Malo: [36-51] Muy malo: [20-35]
			Productividad	- Calidad de trabajo del personal. - Responsabilidad del personal. - Ambiente laboral de la organización.	6, 7, 8, 9 y 10		
			Motivación	- Satisfacción en el puesto de trabajo. - Capacitación permanente al personal.	11, 12, 13, 14 y 15.		
					16, 17, 18, 19 y 20.		

Fuente: Elaboración propia.

1.8. Justificación e importancia

Este estudio se sustentará en base a cuatro aspectos o dimensiones que dentro de ella explicará, detallará del porqué del desarrollo de este proyecto de investigación sobre el liderazgo directivo y el desempeño laboral:

1.8.1. Justificación Teórica

Este estudio tendrá una justificación teórica, ya que proporcionará diversas teorías sobre las variables liderazgo directivo y el desempeño laboral, así como también este estudio a partir de sus resultados obtenidos proporcionará teorías nuevas referidas a las variables antes mencionadas y servirá como antecedente de otros estudios académicos y científicos.

1.8.2. Justificación Metodológica

En cuanto al aspecto metodológico se sustentó, ya que se elaborará y recomendará instrumentos de tipo cuestionarios para poder medir el liderazgo directivo y el desempeño laboral, con ítems correctamente redactado, las mismas que serán validados por expertos, y a la vez se calculara su confiabilidad con una prueba piloto con el estadístico Alpha de Cronbach a través del uso delSPSS y poder determinar la relación entre dichas variables de estudio, así como también esta sirva como base metodológica para futuras investigaciones relacionados a las variables de este estudio**.**

1.8.3. Justificación Práctica

La presente investigación tuvo justificación práctica, porque se empleará y aplicará dos instrumentos de tipo cuestionarios a trabajadores que laboran en el banco de la nación sucursal Pucallpa, y de esta manera recolectar informaciónvaliosa para poder medir el liderazgo directivo y el desempeño laboral.

1.8.4. Justificación Social

Finalmente, este estudio se sustentará de acuerdo al aspecto social, porque este aportará a la sociedad información relevante sobre el líder directivoy su relación con el desempeño laboral para poder aplicar y mejorar en su organización en donde labora y mejorar la competencia, productividad y motivación en los compañeros y/o personas de su entorno**.**

1.9. Viabilidad

Este estudio tendrá viabilidad en cuanto a su elaboración y factibilidad en cuanto a su ejecución, ya que dispondrá de los recursos humanos, así como recursos propiamente financiados para su desarrollo, presentación y sustentación a través un informe final tesis**.**

1.10. Limitaciones

Las únicas limitaciones de este estudio será que las unidades de análisisde nuestra muestra establecida sean indiferentes y no colaboren de manera consciente y de manera responsable en la recolección de los datos, así como también que la misma entidad bancaria no permita la aplicación de los instrumentos y estos percances no ayude al buen desarrollo de esta investigación.

CAPÍTULO II
MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Materiales

Se requirió materiales de escritorio como fichas, papel bond A-4, lapiceros, fólderes y correctores, mínimamente. Así mismo, material de campo como fotocopias, impresiones y sobres manila**.**

2.2. Definiciones conceptuales

- **Liderazgo:** de acuerdo a Robbins y Judge (2009, p.385), citado en Ricra (2017, p.22) en el que exponen que liderazgo es cualquier tentativa visible de influir e impactar en el comportamiento de otras personas, tanto en el aspecto personal como general, y es quien se esfuerza por la consecución de objetivos esforzándose con habilidad, o sea, trabajando de modo apasionado en laconsecución de éstos:
- **Líder:** se define a los líderes como las personas capaces de guiar e influenciara otras personas o grupos de personas, y que éstos además lo reconozcan comotal. (Raffino, 2019).
- **Desempeño:** de acuerdo a Montenegro (2003), citado en Ricra (2017, p.38), señala que el desempeño es un conjunto de acciones específicas.
- **Competitividad:** es la disposición de un individuo u institución para desarrollar ventajas competitivas con relación a sus competidores y obtener así, un lugar destacado en su contexto (Roldán, s.f.).
- **Control:** es el proceso de constatar el desempeño de distintas áreas o funciones de una institución. (Portal zonaeconomica.com, 2019).
- **Innovación:** representa todas aquellas transformaciones que introducen particularidad y primicia, suele desarrollarse con mayor asiduidad en el contenidoeconómico, m a y o r m e n t e cuando las empresas implementan nuevos productos o servicios que llegan a ser exitosos en el contexto del mercado, prevaleciendo en él a través de la publicidad (Portal Concepto, 2019).
- **Emprendedor:** se denomina emprendedor a aquel ser que identifica una posibilidad y organiza los medios necesarios para cogerla. (Sánchez L, 2010).

- **Racionalidad:** facultad humana que permite razonar, valorar y proceder de acuerdo con ciertos principios de optimidad y coherencia, para enmendar algúnobjetivo o finalidad. (Portal ecured.cu, s.f.).
- **Disciplina:** la disciplina implica de manera universal la combinación de la conducta y de las actitudes de las personas para desempeñar a un mandato dediligencia actual o para instruirse en modelo específico de habilidad. (Portal significado.net, 2014).
- **Calidad:** es el conjunto de propiedades y características de un bien o servicio que le confieren disposición de complacer necesidades, gustos y preferencias, yde ejecutar con expectativas en el cliente. (Arturo, 2011).
- **Satisfacción:** es un momento del cerebro derivado por una mayor o menor optimización del feedback intelectual, en que las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la impresión de integridad e indiferencia extrema.(Portal Educalingo, 2019).
- **Capacitación:** en términos generales, enseñanza refiere a la habilidad y Capacidad que alguien observará en disposición a la consecución de un objetivo decidido. (Ucha, 2009).

2.3. Métodos

El método de investigación será hipotético deductivo, porque se partirá de generalizaciones que se pretenderán demostrar desmembrándolas en sus partes para luego obtener conclusiones, como lo refieren Llanos y Fernández (2005).

2.4. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, porque indaga la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren, también busca confrontar la teoría con la realidad, ya que se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollode teorías. (Behar, 2008).

2.5. Diseño y esquema de la investigación

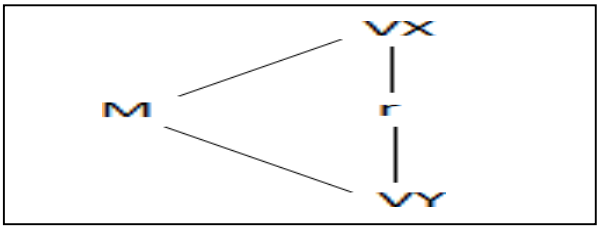
Carrasco (2015) y Sánchez (2010) el diseño de esta investigación es no experimental, de Corte Transversal con su variante descriptivo correlacional en base a las siguientes consideraciones:

Diseño no experimental, ya que no se manipula el factor causal para la determinación posterior en su semejanza con los efectos. Sólo se describen y se analizan su incidencia e interrelación en un instante dado de las variables.

Diseño transversal, ya que los objetivos generales y específicos están dirigidos al análisis del nivel o estado de las variables, mediante el trabajo de campo y la cosecha de datos en un punto en el tiempo.

Esta investigación según sus objetivos y las hipótesis establecidas, se ha orientado y ajustado al diseño descriptivo correlacional, puesto que busca la relación existente entre dos variables sin manipular ninguna de ellas y su estudioes en solo instante dado, y su esquema es el siguiente:

Figura 1. Esquema del diseño de investigación.



Donde:

M = Muestras del estudio.

Vx = Medición de la variable liderazgo directivo.

(Vx). Vy = Medición de la variable desempeño laboral.

(Vy). r = Relación y/o correlación de las variables de estudio.

2.6. Población y muestra

2.6.1. Población

La población de esta investigación estará representada por todos trabajadores del Banco de la Nación-Sucursal de la ciudad de Pucallpa, según la tabla siguiente:

Tabla 3. Población de estudio.

Sección	Población
Personal del área de ventanilla.	10
Personal del área interna.	16
Personal de la alta dirección.	4
TOTAL	**30**

Fuente: Elaboración propia.

2.6.2. Muestra

La muestra será toda la poblacional, es decir una muestra poblacional porser muy pequeña y esta será una muestra no probabilística a criterio y juicio de los investigadores, y estará representada por todos trabajadores del Banco de la Nación-Sucursal de la ciudad de Pucallpa, según la tabla siguiente:

Tabla 4. Muestra de estudio.

Sección	Muestra poblacional
Personal del área de ventanilla.	10
Personal del área interna.	16
Personal de la alta dirección.	4
TOTAL	**30**

Fuente: Elaboración propia.

2.7. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento a emplear para recabar información necesaria de las dos variables de estudio será el cuestionario con escala de Likert y se detallará las características de la siguiente manera:

El instrumento de la variable 1 liderazgo directivo, será aplicado a los trabajadores del Banco de la Nación-Sucursal de la ciudad de Pucallpa y constócon 20 ítems, 5 ítems por dimensión, así mismo estas contaron con sus

escalas de puntuación del instrumento y niveles como sus rangos de la variable 1, así:

Tabla 5. Escalas de medición del instrumento 1.

Escalas y puntuaciones del instrumento	Niveles y rangos de la variable y dimensiones
Siempre (5)	Muy bueno: [84-100]
Casi siempre (4)	Bueno: [68-83]
A veces (3)	Neutral: [52-67]
Casi nunca (2)	Malo: [36-51]
Nunca (1)	Muy malo: [20-35]

Fuente: Elaboración propia.

- El instrumento de la variable 2 desempeño laboral, será aplicado a los trabajadores del Banco de la Nación-Sucursal de la ciudad de Pucallpa y constó con 20 ítems, 5 ítems por dimensión, así mismo estas contaron con sus escalas de puntuación del instrumento y niveles como sus rangos de la variable 2, así:

Tabla 6. Escalas de medición del instrumento 2.

Escalas y puntuaciones del instrumento	Niveles y rangos de la variable y dimensiones
Siempre (5)	Muy bueno: [84-100]
Casi siempre (4)	Bueno: [68-83]
A veces (3)	Neutral: [52-67]
Casi nunca (2)	Malo: [36-51]
Nunca (1)	Muy malo: [20-35]

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, los instrumentos serán válidos y calculado su valor de confiabilidad, así:

- **Validación del instrumento:** Juicio de expertos.
- **Análisis de fiabilidad:** Alfa de Cronbach

2.8. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

a. Técnica de recojo de datos

La técnica a emplear en este estudio será la encuesta.

b. Técnica de procesamiento y presentación de datos

Sánchez (2011) establece que el recojo se realizará mediante la aplicación de los instrumentos, el procesamiento y presentación de datos se realizará con la estadística empleando el software SPSS versión 25.0 y la hoja de cálculo de Excel 2016, así:

- **Mediante la estadística descriptiva**: se realizarán tablas de frecuencias y gráficos de barras en 3D, las cuales describirán el comportamiento de las variables y dimensiones de estudio mediante las medidas de tendencia central ymedida de dispersión.
- **Mediante la estadística inferencial:** se realizarán la prueba de normalidad para poder establecer qué tipo de prueba de correlación de hipótesis emplearemos (r de Pearson o Rho de spearman) y el p-valor de cada hipótesis planteada por el investigador para tomar decisiones en la aceptación (p-valor < de 0.05) o rechazo (p-valor > de 0.05) de la misma.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

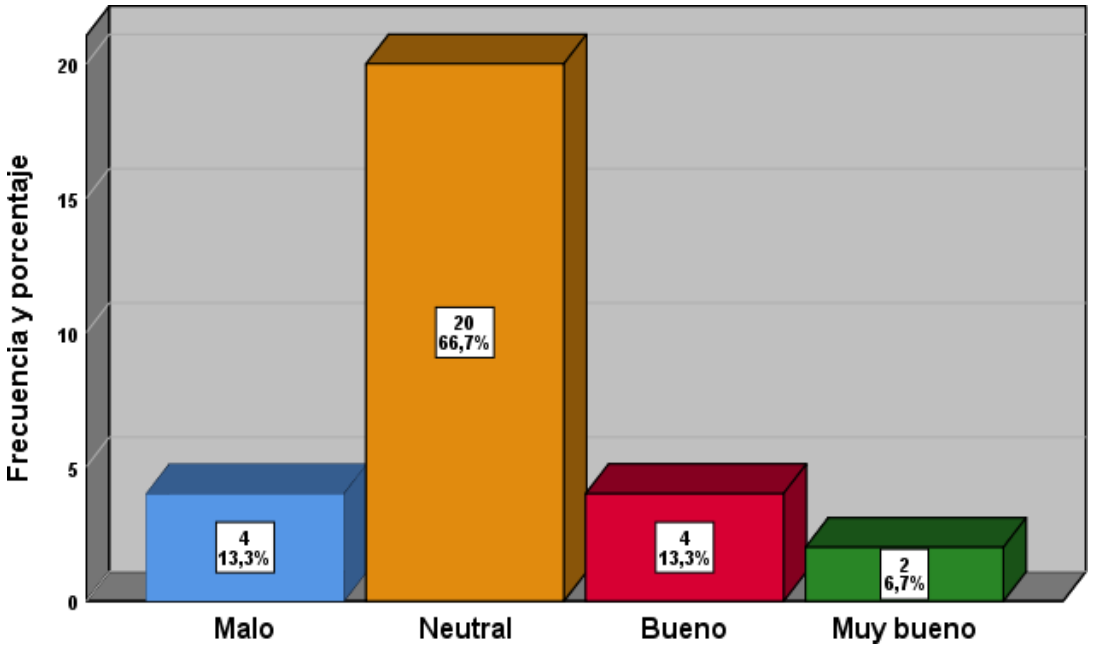
3.1. Resultados

Tabla 7. Frecuencias y porcentajes del liderazgo directivo.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles de medición	Muy malo	0	0,0
	Malo	4	13,3
	Neutral	20	66,7
	Bueno	4	13,3
	Muy bueno	2	6,7
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Gráfico de frecuencias y porcentajes del liderazgo directivo.



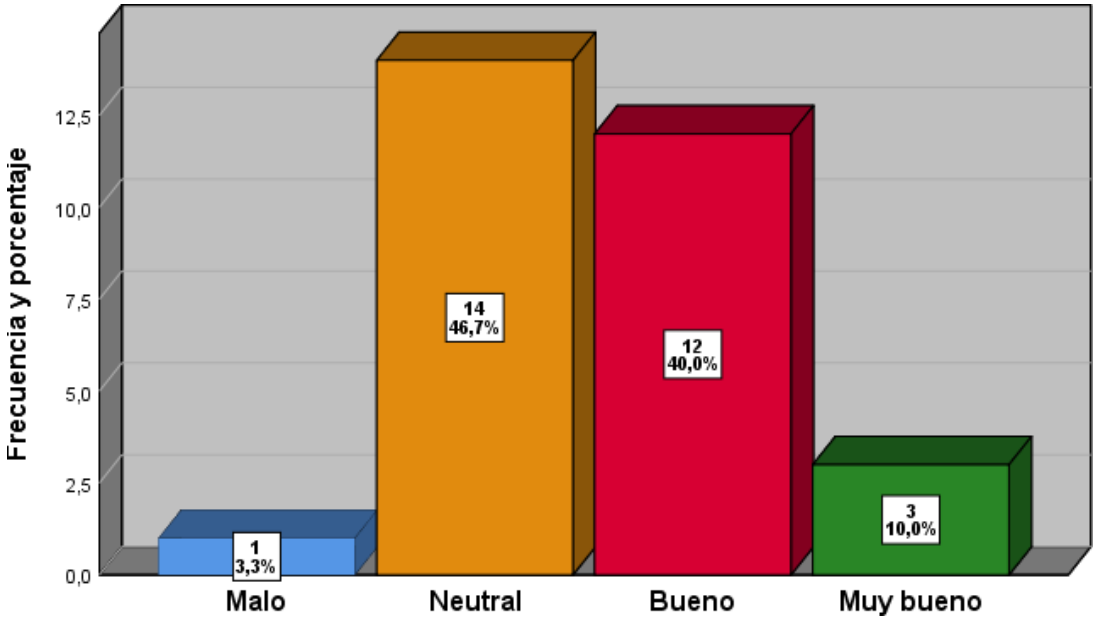
Descripción: La tabla y su figura, muestran que, del total de la muestra, en cuanto a la variable 1 liderazgo directivo, 66.7% refirió que es neutral; 13.3% refirió que es bueno y malo a la vez y solo el 6.7% precisan que es muy bueno, en la sede de estudio.

Tabla 8. Frecuencias y porcentajes de las relaciones humanas y participativas de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles de medición	Muy malo	0	0,0
	Malo	1	3,3
	Neutral	14	46,7
	Bueno	12	40,0
	Muy bueno	3	10,0
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3. Gráfico de frecuencias y porcentajes de las relaciones humanasy participativas de la organización.



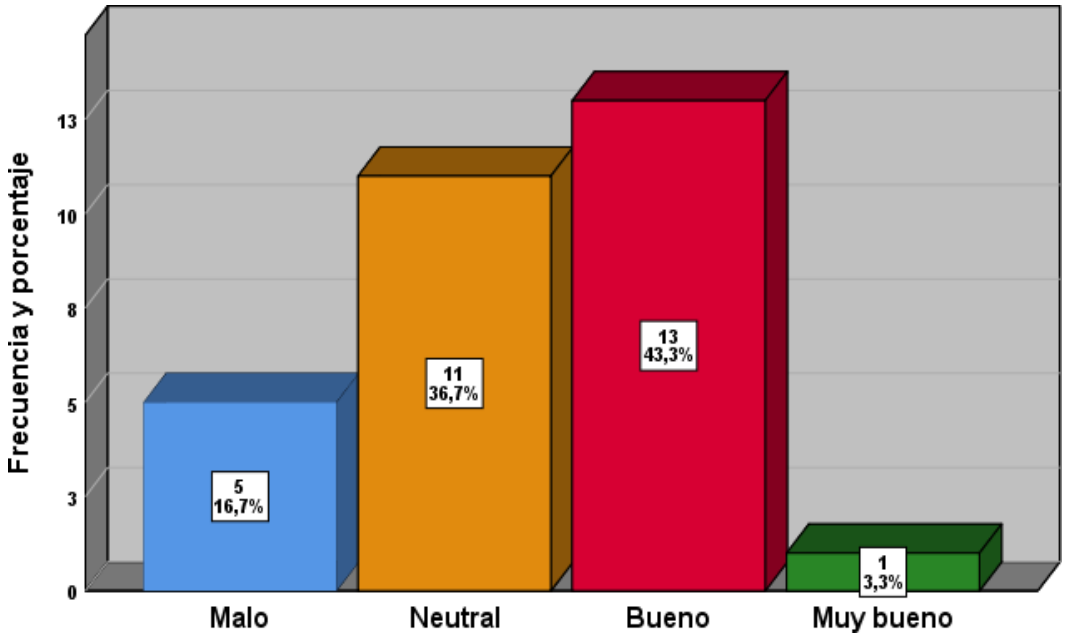
Descripción: La tabla y su figura, muestran que, del total de la muestra, en cuanto a la dimensión relaciones humanas y participativas de la organización, 46.7% refirió que es neutral; 40% refirió que es bueno; 10% refirió que es muy bueno y solo el 3.3% precisan que es malo, en la sede de estudio.

Tabla 9. Frecuencias y porcentajes de la competitividad y control de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles de medición	Muy malo	0	0,0
	Malo	5	16,7
	Neutral	11	36,7
	Bueno	13	43,3
	Muy bueno	1	3,3
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4. Gráfico de frecuencias y porcentajes de la competitividad y control de la organización.



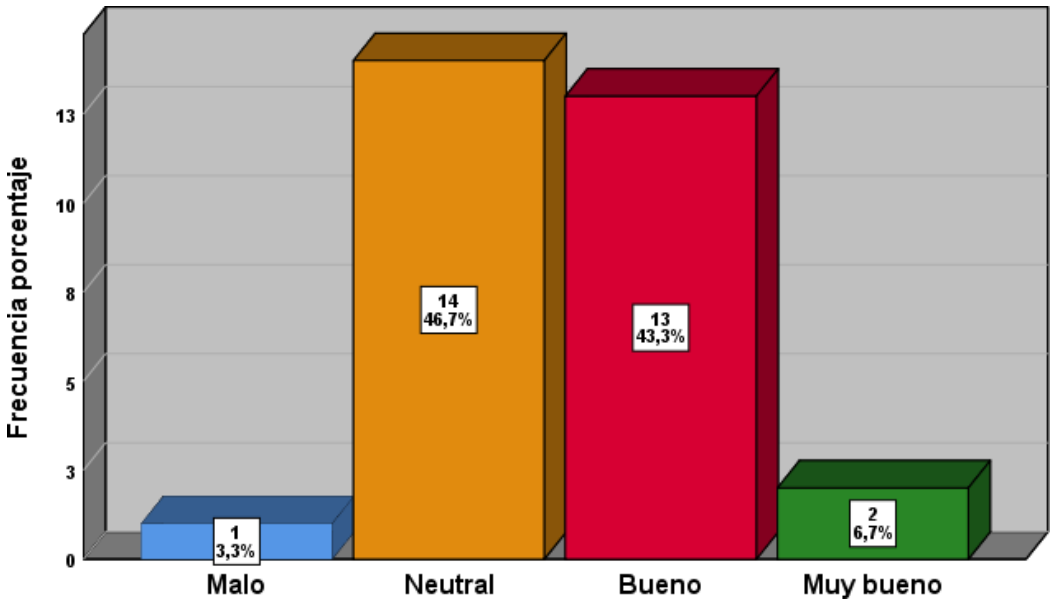
Descripción: La tabla y su figura, muestran que, del total de la muestra, en cuanto a la dimensión de la competitividad y control de la organización, 43.3% refirió que es bueno; 36.7% refirió que es neutral; 16.7% refirió que es malo y solo el 3.3% precisan que es muy bueno, en la sede de estudio.

Tabla 10. Frecuencias y porcentajes de la innovación y el espíritu emprendedor hacia los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles de medición	Muy malo	0	0,0
	Malo	1	3,3
	Neutral	14	46,7
	Bueno	13	43,3
	Muy bueno	2	6,7
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5. Gráfico de frecuencias y porcentajes de la innovación y el espíritu emprendedor hacia los trabajadores.



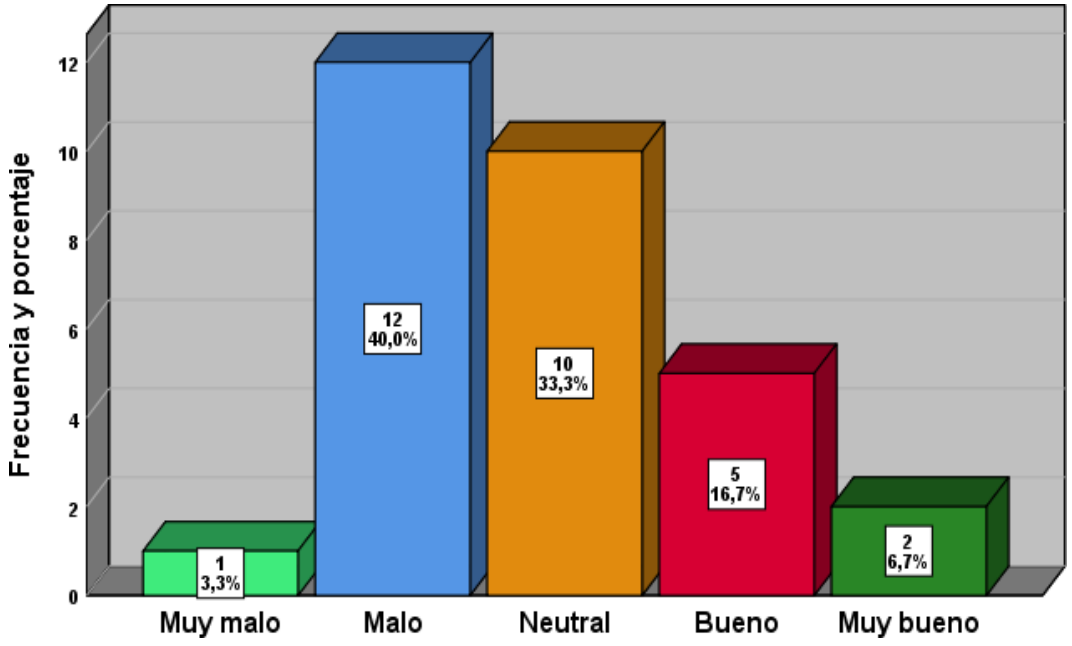
Descripción: La tabla y su figura, muestran que, del total de la muestra, en cuanto a la dimensión de la innovación y el espíritu emprendedor hacia los trabajadores, 43.3% refirió que es bueno; 46.7% refirió que es neutral; 6.7% refirió que es muy bueno y solo el 3.3% precisan que es malo, en la sede de estudio.

Tabla 11. Frecuencias y porcentajes de mantener el orden y la racionalidad en los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles de medición	**Muy malo**	1	3,3
	Malo	12	40,0
	Neutral	10	33,3
	Bueno	5	16,7
	Muy bueno	2	6,7
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6. Gráfico de frecuencias y porcentajes de mantener el orden y laracionalidad en los trabajadores.



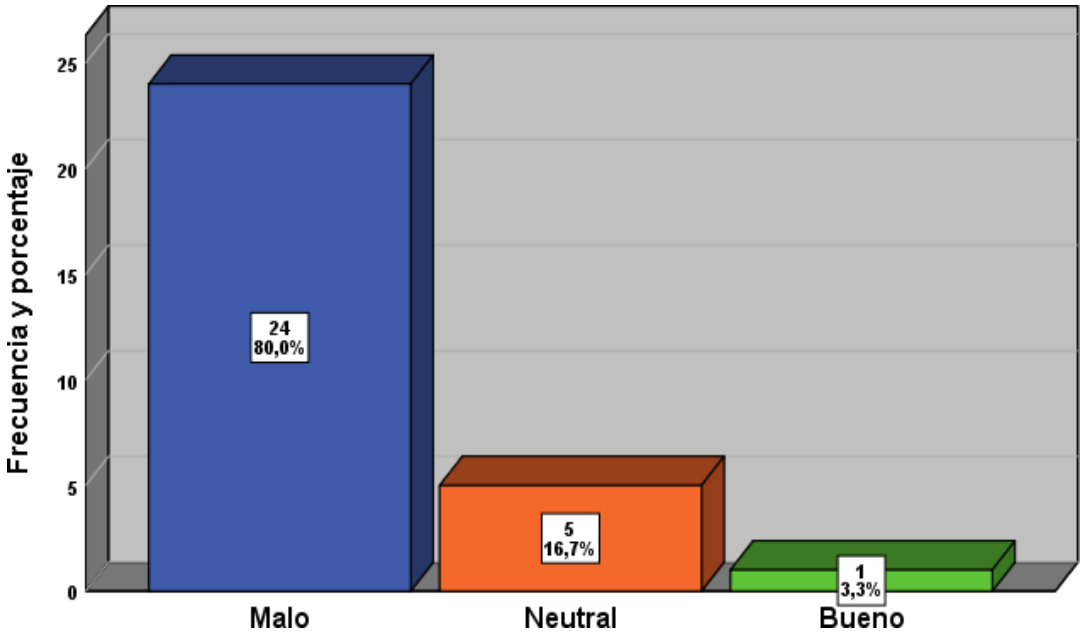
Descripción: La tabla y su figura, muestran que, del total de la muestra, en cuanto a la dimensión de mantener el orden y la racionalidad en los trabajadores,40% refirió que es malo; 33.3% refirió que es neutral; 16.7% refirió que es bueno;6.7% refirió que es muy bueno y solo el 3.3% precisan que es muy malo, en la sede de estudio.

Tabla 12. Frecuencias y porcentajes del desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles de medición	**Muy malo**	0	0,0
	Malo	24	80,0
	Neutral	5	16,7
	Bueno	1	3,3
	Muy bueno	0	0,0
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7. Gráfico de frecuencias y porcentajes de desempeño laboral.



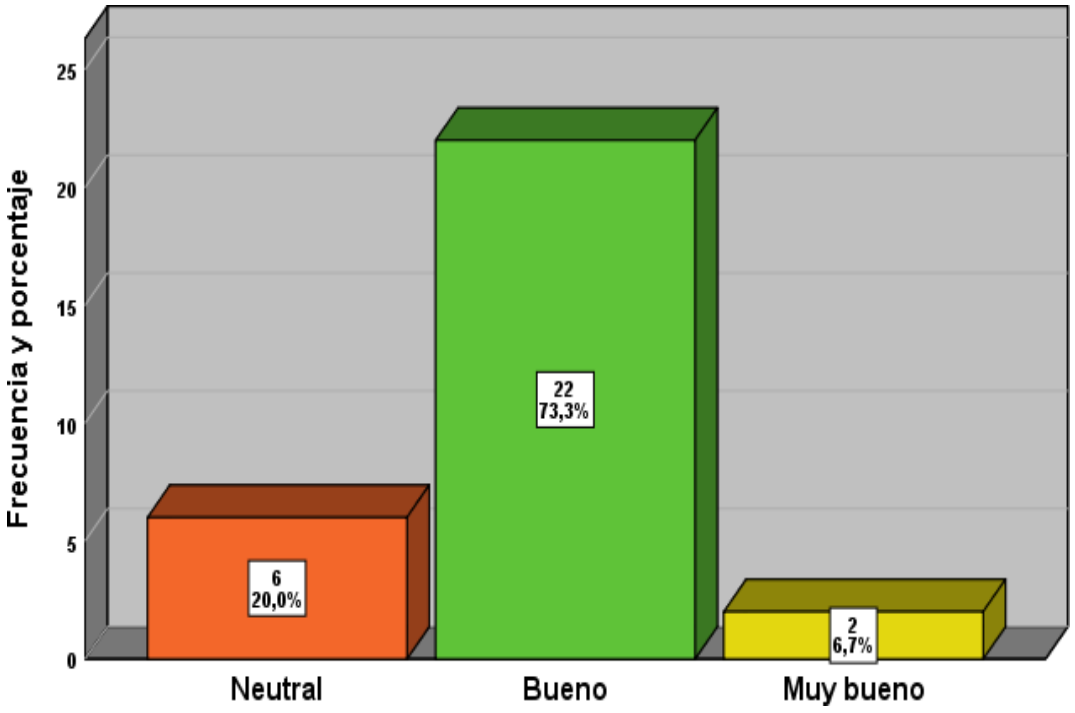
Descripción: La tabla y su figura, muestran que, del total de la muestra, en cuanto a la variable 2 desempeño laboral, 80% refirió que esmalo; 16.7% refirióque es neutral y solo el 3.3% precisan que es bueno, en la sede de estudio.

Tabla 13. Frecuencias y porcentajes de la dimensión competencia.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles de medición	**Muy malo**	0	0,0
	Malo	0	0,0
	Neutral	6	20,0
	Bueno	22	73,3
	Muy bueno	2	6,7
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8. Gráfico de frecuencias y porcentajes de la dimensión competencia.



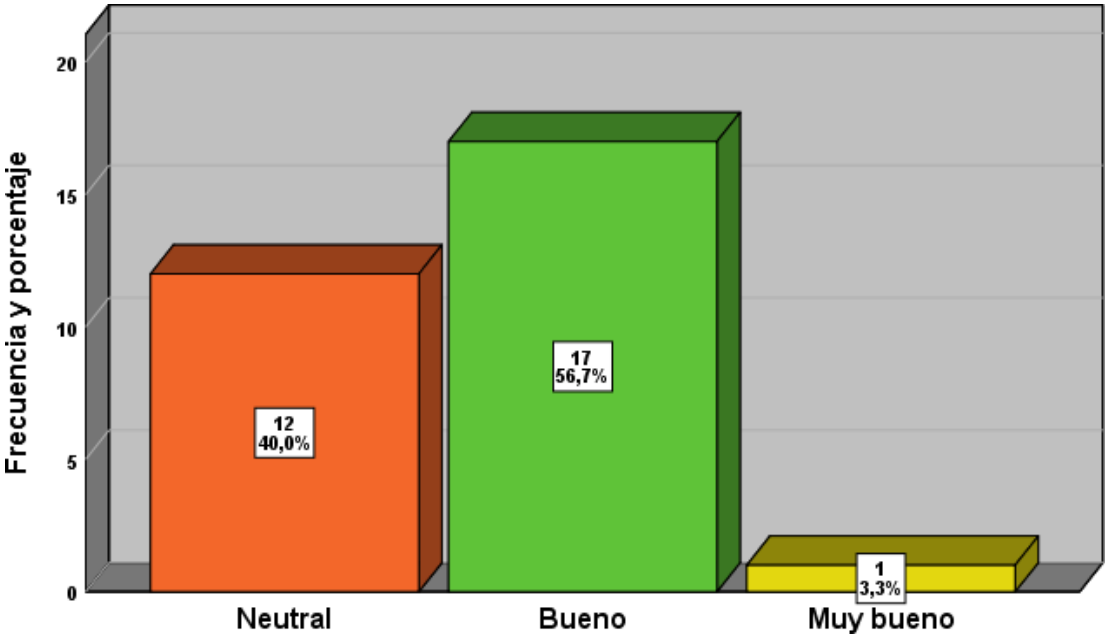
Descripción: La tabla y su figura, muestran que, del total de la muestra, en cuanto a la dimensión competencia del desempeño laboral, 73.3% refirió que esbueno; 20% refirió que es neutral y solo el 6.7% precisan que es muy bueno, enla sede de estudio.

Tabla 14. Frecuencias y porcentajes de la dimensión productividad.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles de medición	**Muy malo**	0	0,0
	Malo	0	0,0
	Neutral	12	40,0
	Bueno	17	56,7
	Muy bueno	1	3,3
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9. Gráfico de frecuencias y porcentajes de la dimensión productividad.



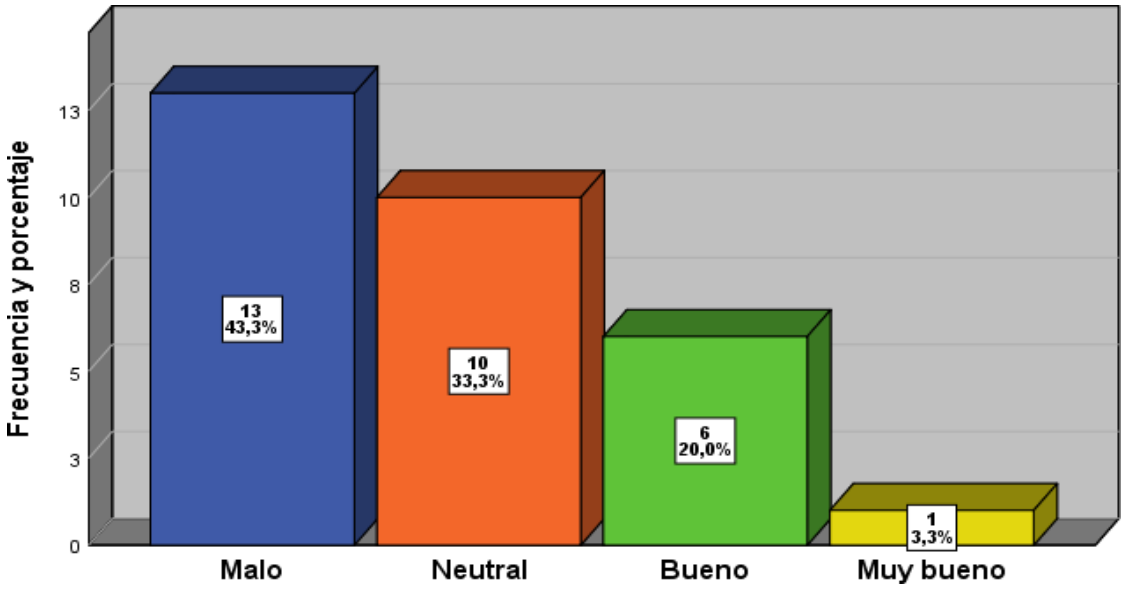
Descripción: La tabla y su figura, muestran que, del total de la muestra, en cuanto a la dimensión productividad del desempeño laboral, 56,7% refirió que esbueno; 40% refirió que es neutral y solo el 3.3% precisan que es muy bueno, enla sede de estudio.

Tabla 15. Frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación.

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles de medición	**Muy malo**	0	0,0
	Malo	13	43,3
	Neutral	10	33,3
	Bueno	6	20,0
	Muy bueno	1	3,3
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10. Gráfico de frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación.



Descripción: La tabla y su figura, muestran que, del total de la muestra, en cuanto a la dimensión motivación del desempeño laboral, 43.3% refirió que es malo; 33.3% refirió que es neutral; 20% preciso que es bueno y solo el 3.3% precisan que es muy bueno, en la sede de estudio.

3.2. Contrastación de las hipótesis secundarias

Tabla 16. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**	**Estadístico**	**gl**	**Sig.**
D1: Relaciones humanas y participativas de la organización.	0,271	29	0,000	0,836	29	0,000
D2: Competitividad y control de la organización.	0,272	29	0,000	0,841	29	0,000
D3: Innovación y el espíritu emprendedor hacia los trabajadores.	0,272	29	0,000	0,824	29	0,000
D4: Mantener el orden y la racionalidad en lostrabajadores	0,244	29	0,000	0,875	29	0,003
V1: Liderazgo directivo	0,367	29	0,000	0,774	29	0,000
V2: Desempeño Laboral	0,475	29	0,000	0,527	29	0,000

Fuente: Elaboración propia.

Descripción: Luego de la aplicación de las pruebas de normalidad para determinar el tipo de distribución que poseen los datos, Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra (menor de 50 individuos), se obtuvo que ambas variablesy las dimensiones que participaran en el contraste de hipótesis poseen una distribución no normal (no paramétrica), por lo que corresponde la aplicación deun estadístico de correlación de la misma naturaleza (p-valor < 0.05), es de decirse aplicará el estadístico Rho de Spearman para las diversas pruebas de hipótesis.

Tabla 17. Contraste de hipótesis general

Correlación entre variables de estudio			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación (Rho)	0,497
		Sig. (p-valor < 0.05)	0,005
		N (total)	30

Fuente: Elaboración propia.

Decisión: Tras la prueba de hipótesis general elaborada por el software SPSS, los resultados que nos arrojo fue que la rho es igual a 0.497 valor que nos indicaque hay una correlación positiva moderada, por otra parte, el p-valor fue de 0.005cuyo valor, es el que nos da la decisión final, es decir que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de laNación-Sucursal Pucallpa 2018.

Tabla 18. Contraste de la primera hipótesis especifica

Correlación entre variables de estudio			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Relaciones humanas y participativas	Coeficiente de correlación (Rho)	0,454
		Sig. (p-valor < 0.05)	0,012
		N (total)	30

Fuente: Elaboración propia.

Decisión: Tras la prueba de hipótesis especifica 1 elaborada por el software SPSS, los resultados que nos arrojo fue que la rho es igual a 0.454 valor que nosindica que hay una correlación positiva moderada, por otra parte, el p-valor fue de 0.012 cuyo valor es el que nos da la decisión final, es decir que existe una relación significativa entre las relaciones humanas y participativas del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018.

Tabla 19. Contraste de la segunda hipótesis especifica

Correlación entre variables de estudio			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Competitividad y control	Coeficiente de correlación (Rho)	0,389
		Sig. (p-valor < 0.05)	0,033
		N (total)	30

Fuente: Elaboración propia.

Decisión: Tras la prueba de hipótesis especifica 2 elaborada por el software SPSS, los resultados que nos arrojo fue que la rho es igual a 0.389 valor que nosindica que hay una correlación positiva baja, por otra parte, el p-valor fue de 0.033 cuyo valor es el que nos da la decisión final, es decir que existe una existe una relación significativa entre la competitividad y control del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018.

Tabla 20. Contraste de la tercera hipótesis especifica

Correlación entre variables de estudio			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Innovación y el espíritu emprendedor	Coeficiente de correlación (Rho)	0,568
		Sig. (p-valor < 0.05)	0,001
		N (total)	30

Fuente: Elaboración propia.

Decisión: Tras la prueba de hipótesis especifica 3 elaborada por el software SPSS, los resultados que nos arrojo fue que la rho es igual a 0.568 valor que nosindica que hay una correlación positiva moderada, por otra parte, el p-valor fue de 0.001 cuyo valor es el que nos da la decisión final, es decir que existe una relación significativa entre la innovación y el espíritu emprendedor del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018.

Tabla 21. Contraste de la cuarta hipótesis especifica

Correlación entre variables de estudio			Desempeño laboral
Rho de Spearman	**Mantener el orden y la racionalidad**	**Coeficiente de correlación(Rho)**	0,477
		Sig. (p-valor < 0.05)	0,008
		N (total)	30

Fuente: Elaboración propia.

Decisión: Tras la prueba de hipótesis especifica 4 elaborada por el software SPSS, los resultados que nos arrojo fue que la rho es igual a 0.477 valor que nosindica que hay una correlación positiva moderada, por otra parte, el p-valor fue de 0.008 cuyo valor es el que nos da la decisión final, es decir que existe una relación significativa entre el mantener el orden y la racionalidad del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Discusión

En base a los resultados obtenidos en cuanto a la variable liderazgo directivo, se sabe que el 66.7% (ver tabla 7) del personal preciso que este es neutral y el 80% (ver tabla 12) manifestó que el desempeño laboral es malo, cuyos resultados se pueden discutir con los hallazgos de Cárdenas (2016), quien sostuvo que si existe predominio del liderazgo en el desempeño laboral pero enproporción baja, de otra manera se pudo fijar que a pesar de haber una influenciabaja, es muy importante tomar en consideración ciertos puntos como es la comunicación entre los jefes inmediatos y los servidores públicos.

En cuanto a los resultados obtenido en la prueba de hipótesis general (Ver tabla 17), se tuvo un rho igual a 0.497 valor que nos indica que hay una correlación positiva moderada, y un p-valor de 0.005 cuyo valor es el que nos dala decisión final, es decir que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018, estos hallazgos pueden ser corroborados y comparados con los de Arévalo(2016), quien en su estudio arribo que mediante la aplicación de la prueba de correlación de Rho de Spearman concluyó que existe relación entre las variables liderazgo directivo y desempeño laboral, teniendo una Rho igual a 0, 776, correlación positiva alta.

En cuanto a los resultados obtenido en las diversas pruebas de hipótesis especificas (Ver tabla 18, 19, 20 y 21), en donde todas se aceptaron cuyos p- valores fueron menores de 0.005, es así que estos resultados muy favorables aeste estudio se pueden comparar con los de Pérez (2018), quien en su estudio también tuvo resultados similares en donde se aceptaron las cuatro hipótesis especificas planteadas en su estudio cuyas variables fueron liderazgo Directivoy el clima organizacional.

CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos en las diversas contrastaciones de las pruebas de hipótesis se tuvieron que:

- Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018, debido a que el p-valorfue de 0.005 y a pesar de que la rho fue igual a 0.497 valor que nos indicó que hubo una correlación positiva moderada.
- Existe una relación significativa entre las relaciones humanas y participativas del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-SucursalPucallpa 2018, debido a que el p-valor fue de 0.012 y a pesar que la rho fue igualа 0.454 valor que nos indicó que hubo una correlación positiva moderada.
- Existe una relación significativa entre la competitividad y control del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018, debido a que el p-valor fue de 0.033 y a pesar de que la rho fue igual a 0.389valor que nos indicó que hubo una correlación positiva baja.
- Existe una relación significativa entre la innovación y el espíritu emprendedor del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-SucursalPucallpa 2018, debido a que el p-valor fue de 0.001 y a pesar de que la rho es igual a 0.568 valor que nos indicó que hubo una correlación positiva moderada.
- Existe una relación significativa entre el mantener el orden y la racionalidad delliderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018, debido a que el p-valor fue de 0.008 y a pesar de que la rho fue igual a 0.477 valor que nos indicó que hubo una correlación positiva moderada.

SUGERENCIAS

- A todas las instituciones estatales**,** en especial a los de la alta dirección tener mucho cuidado el manejo del liderazgo directivo, ya que muchos trabajadores alverlo de otra perspectiva a este tipo de liderazgo muestran un temor en su formade trabajar a veces por miedo cumplir sus diversas tareas y muchas veces con errores, el cual no permite desenvolverse de manera independiente frente a determinadas tareas, esto se pudo ver en los resultados, ya que muchos lo vieronde manera neutral al liderazgo en el banco de la Nación-Sucursal Pucallpa.
- A todos los gerentes y directivos en general dar mayor énfasis en reforzar las relaciones humanas y participativas, la competitividad y el control de la organización, la innovación y el espíritu emprendedor, así como mantener el orden y la racionalidad en los trabajadores para mejorar y obtener mejores desempeños de los trabajadores en las diversas entidades públicas y privadas.
- A las diversas entidades públicas y privadas que, si deseamos tener mejor desempeño labora en los trabajadores, hay que tener en cuenta las dimensionesde la competencia de los trabajadores, dándoles capacitación real y asertiva; la productividad se dará, siempre y cuando el personal sea eficiente en sus tareasencomendadas con motivación constante, donde se le incentive o reconozca al personal cuando cumple los objetivos trazados de la entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Angulo, J. J. (Noviembre de 2016). El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional. Esmeraldas, Ecuador. Obtenido de https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf

Arévalo, V. D. (2016). Liderazgo directivo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Europa, Iquitos – Loreto 2015. Iquitos, Perú.Obtenido de http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/196/AREVALO-1-Trabajo-Liderazgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arturo, R. (2011). *Concepto de calidad.* Obtenido dehttps://www.crecenegocios.com/concepto-de-calidad/

Ayachi, T., & Chacón, P. (2018). Procesos de gestión educativa y desempeño laboral docente en la Institución Educativa el Arenal de Pucallpa, 2018. Pucallpa, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26008/ayachi_pt.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Behar, D. S. (2008). Introducción a la Metodología de la Investigación. Argentina. Obtenido de http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf

Cabezudo, M. M., & García, R. (2016). Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias Públicas de las Comunidades Shipibas de Yarinacocha – 2015. Yarinacocha, Perú. Obtenido de http://repositorio.unia.edu.pe/bitstream/unia/61/1/Informe%20de%20Tesis%20de%20Melissa%20Cabezudo%20-%202016%20corregido.pdf

Cárdenas, G. C. (2016). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral del personal de una institución pública en la ciudad de Quito en el segundo semestre del año 2015. Quito, Ecuador. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17568/1/66635_1.pdf

Carrasco, S. (2015). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. 9na reimpresión.* Lima-Perú: San Marcos.

Cerna, K. (2015). El estilo de liderazgo de los gerentes y su influencia en el

desempeño laboral del personal en una empresa de almacenes generalesde la ciudad de Cajamarca. Cajamarca, Perú. Obtenido de http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf

Esparza, A. F. (2016). El estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A. año 2016 – Trujillo. Trujillo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/433/esparza_ba.pdf?sequence=1

Flores, K. N. (2018). Relación entre liderazgo directivo y gestión del personal según los docentes de la Institución Educativa Emblemática Coronel Pedro Portillo, Callería, 2018. Pucallpa, Perú. Obtenido de https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/653.pdf

Llanos, E., & Fernández, E. (2005). Métodos y técnicas de investigación. Lambayeque-Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo., Perú.

Morales, S. V. (2019). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la unidad de gestión educativa local Nº 16, provincia de Barranca, año 2018. Huacho, Perú. Obtenido de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3107/MORALES%20HERNANDEZ%20STEFANY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, E. (2018). Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en la Percepción del Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática, Ucayali, 2018. Pucallpa, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27561/perez_ne.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Portal Conceptodefinicion.de. (2019). *Definición de Innovació*. Obtenido de https://conceptodefinicion.de/innovacion/

Portal ecured.cu. (s.f.). *Racionalidad.* Obtenido de https://www.ecured.cu/Racionalidad

Portal Educalingo. (2019). *Qué significa satisfacción en español.* Obtenido de https://educalingo.com/es/dic-es/satisfaccion

Portal significado.net. (2014). *Significado de Disciplina.* Obtenido dehttps://significado.net/disciplina/

Portal zonaeconomica.com . (2019). *Concepto de Control*. Obtenido de https://www.zonaeconomica.com/control

Raffino, M. E. (2019). *Concepto de Lider.* Obtenido de https://concepto.de/lider/

Ricra, R. A. (2017). Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Chorrillos – 2016. Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8292/Ricra_RRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Roca, L. M. (2017). Relación entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Oficina de Logística de la Red de Salud Pacífico Sur, Chimbote – 2017. Chimbote, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12029/roca_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Roldán, P. N. (s.f.). *Competitividad.* Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/competitividad.html

Rossi, R. G. (Mayo de 2017). Diseño de un instrumento para medir el constructo liderazgo directivo en el Banco de Crédito del Perú – Región la Libertad – 2016. Trujillo, Perú. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3687/1/

Sánchez, L. (2010). *¿Qué es ser emprendedor?* Obtenido de https://www.emprendepyme.net/que-es-ser-emprendedor.html

Sánchez, S. (2010). Metodología: El Curso. Cedeprim- Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Sánchez, S. (2011). *La cuarta vía 1ª Edición.* Lima -Perú.: CEDEPRIM-Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

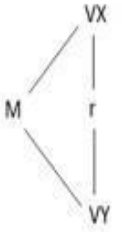
Ucha, F. (2009). *Definición de Capacitación.* Obtenido de https://www.definicionabc.com/general/capacitacion.php

Zans, A. J. (Febrero de 2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Matagalpa, Managua, Nicaragua. Obtenido de http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Título: El liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa, 2018

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño de investigación	Técnicas e instrumento de investigación	Población y muestra de estudio
Problema General ¿De qué manera el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018? **Problemas Específicos** ¿De qué manera las relaciones humanas y participativas del liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018? ¿De qué manera la competitividad y control del liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018? ¿De qué manera la innovación y el espíritu emprendedor del liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018? ¿De qué manera el mantener el orden y la racionalidad del liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018?	**Objetivo General** Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018. **Objetivos Específicos** – Determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y participativas del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018. – Determinar la relación que existe entre la competitividad y control del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018. – Determinar la relación que existe entre la innovación y el espíritu emprendedor del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018. – Determinar la relación que existe entre el mantener el orden y la racionalidad del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018.	**Hipótesis General** Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018. **Hipótesis Especificas** – Existe una relación significativa entre las relaciones humanas y participativas del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018. – Existe una relación significativa entre la competitividad y control del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018. – Existe una relación significativa entre la innovación y el espíritu emprendedor del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018. – Existe una relación significativa entre el mantener el orden y la racionalidad del liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa 2018.	**Variable 1** Liderazgo directivo **Dimensiones** - Relaciones humanas y participativas de la organización. - Competitividad y control de la organización. - Innovación y el espíritu emprendedor hacia los trabajadores. - Mantener el orden y la racionalidad en los trabajadores. **Variable 2** Desempeño laboral **Dimensiones** - Competencia - Productividad. - Motivación	Tipo Aplicada **Diseño** No experimental, de tipo descriptivo correlacional. **Esquema**  Donde: M = Muestra Vx = Medición de la variable X (Liderazgo directivo) Vy = Medición de la variable Y (Desempeño laboral) r = Correlación entre X e Y.	**Técnicas** La encuesta **Instrumento** 2 cuestionarios	**Población** La población de esta investigación estará representada por todos trabajadores del Banco de la Nación-Sucursal de la ciudad de Pucallpa. **Muestra** La muestra será toda la poblacional, es decir una muestra poblacional por ser muy pequeña y esta será una muestra no probabilística a criterio y juicio de los investigadores, y estará representada por todos trabajadores del Banco de la Nación-Sucursal de la ciudad de Pucallpa.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos de la variable 1.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DIRECTIVO.

Finalidad: Estimado trabajador del banco el cuestionario tiene por intensión, recoger datos respecto al liderazgo directivo, información que servirá para el desarrollo de la investigación denominada *"El liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa, 2018"*.

Instrucciones: Este instrumento está elaborado de acuerdo a una escala ordinal denominada para medir el al liderazgo directivo, con una valoración para cada afirmación que se muestra en el siguiente cuadro:

1: Nunca	2: Casi nunca	3: A veces	4: Casi siempre	3: Siempre

Marca una sola vez con una "✓" en los casilleros según estime usted conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales y anónimas.

N°	Ítems de la variable 1 liderazgo directivo	Puntuación				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1 relaciones humanas y participativas de la organización					
01	Existe una comunicación verbal efectiva y horizontal entre los trabajadores y la alta dirección.					
02	Se practica de manera constante reuniones para mejorar las relaciones humanas en tu organización.					
03	Escuchan las recomendaciones a las personas de manera oportuna.					
04	Existe buenas relaciones interpersonales en tu organización.					
05	Durante las labores se construye equipos de trabajo de manera rotativa para mejorar las relaciones humanas.					
	Dimensión 2 competitividad y control de la organización					
06	Tu organización motiva de manera permanente a otros e influir en ellos.					
07	En tu organización delegan tareas de manera pertinente para mejorar el cumplimiento de los objetivos.					
08	Están bien definidos los objetivos con una visión congruente y realista.					
09	Tu organización motiva e incentiva al personal de manera pertinente.					
10	Los trabajadores tienen la capacidad de empoderamiento dentro de su organización.					
	Dimensión 3 innovación y el espíritu emprendedor hacia los trabajadores					
11	Tu organización incentiva a sus trabajadores a ser creativo y proactivo en el desarrollo de sus actividades.					
12	En tu organización se reconoce, analiza y resuelve problemas de la mejor manera posible sin ocasionar diferencias entre los trabajadores.					
13	Los trabajadores al igual que la alta dirección son optimista en el desarrollo de las labores en tu organización.					
14	La organización implementa e innova con nuevas estrategias para el cumplimiento de sus actividades.					
15	Existe un espíritu emprendedor en los trabajadores de tu organización.					
	Dimensión 4 mantener el orden y la racionalidad en los trabajadores					
16	Tu organización administra de manera permanente el tiempo y el estrés durante el desarrollo de las actividades.					
17	El trato es Justo y flexible frente a sus trabajadores por parte de tu organización.					
18	Existe una administración adecuada para las decisiones individuales de los trabajadores.					
19	La alta dirección administra conflictos en la organización de manera asertiva y oportuna.					
20	Según usted puede visualizar que su organización mantiene el orden en los trabajadores en el desarrollo de sus actividades.					

Muchas gracias por su participación…

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos de la variable 2.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Finalidad: Estimado trabajador del banco el cuestionario tiene por intensión, recoger datos respecto al desempeño laboral, información que servirá para el desarrollo de la investigación denominada *"El liderazgo directivo y el desempeño laboral en el Banco de la Nación-Sucursal Pucallpa, 2018".*

Instrucciones: Este instrumento está elaborado de acuerdo a una escala ordinal denominada para medir el al desempeño laboral, con una valoración para cada afirmación que se muestra en el siguiente cuadro:

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

Marca una sola vez con una "✓" en los casilleros según estime usted conveniente, o se acerque a la respuesta correcta, las respuestas que usted proporcionará serán totalmente confidenciales y anónimas.

N°	Ítems de la variable 2 desempeño laboral	Puntuación				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1 competencia					
01	En tu organización se da el cumplimiento de las metas establecidas en el periodo establecido.					
02	En tu organización todos los trabajadores poseen una alta capacidad profesional para resolver problemas presentes.					
03	Existe una práctica total y permanente de la disciplina total en la organización.					
04	El desempeño laboral de los trabajadores es eficaz y eficiente.					
05	El desempeño laboral en tu organización se refleja en los objetivos y metas cumplidas.					
	Dimensión 2 productividad					
06	La calidad de trabajo del personal en tu organización es muy eficaz.					
07	La responsabilidad del personal es muy alta en tu organización					
08	El ambiente laboral de tu organización ayuda a obtener mayor productividad y cumplir con los objetivos trazados.					
09	En tu organización la productividad va de acorde los objetivos y metas trazadas en el plazo determinado.					
10	El ambiente laboral de tu organización esta ayuda a mejorar la productividad.					
	Dimensión 3 motivación					
11	El personal de tu organización se siente satisfecho en el puesto de trabajo que lo hacen rotar					
12	Existe capacitación permanente al personal en tu organización					
13	La organización motiva permanentemente al personal.					
14	Existe una relación buena entre los trabajadores y la alta dirección de tu organización.					
15	Existe incentivos oportunos por parte de la alta dirección y a su vez el trabajador se siente satisfecho y reconocido por la misma.					

Muchas gracias por su participación…

Anexo 5. Base de datos de la variable liderazgo directivo.

N°	Relaciones humanas y participativas de la organización						Competitividad y control de la organización						Innovación y el espiritu emprendedor hacia los trabajadores						Mantener el orden y la racionalidad en los trabajadores						Liderazgo directivo
	R1	R2	R3	R4	R5	Total	R6	R7	R8	R9	R10	Total	R11	R12	R13	R14	R15	Total	R16	R17	R18	R19	R20	Total	Total
01	4	4	3	4	3	18	3	3	4	4	3	17	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	2	14	67
02	3	2	3	3	3	14	3	3	4	3	3	16	2	2	3	2	3	12	4	3	3	3	3	16	58
03	4	4	3	4	3	18	3	3	4	4	3	17	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	2	14	67
04	4	4	3	4	3	18	3	3	4	4	3	17	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	2	14	67
05	3	3	2	3	2	13	2	3	3	3	2	13	4	2	3	3	3	15	2	2	3	2	3	12	53
06	3	3	2	3	2	13	2	3	3	3	2	13	4	2	3	3	3	15	2	2	3	2	3	12	53
07	3	3	2	3	2	13	2	3	3	3	2	13	4	2	3	3	3	15	2	2	3	2	3	12	53
08	4	5	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23	4	4	5	4	4	21	4	3	3	3	4	17	84
09	4	5	3	4	1	17	4	5	5	1	1	16	3	3	2	4	5	17	5	3	3	1	4	16	66
10	3	4	3	3	4	17	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	3	17	2	3	4	3	4	16	67
11	3	3	2	3	2	13	3	2	2	3	2	12	2	2	5	3	5	17	1	1	1	1	2	6	48
12	3	3	3	4	2	15	2	2	2	2	3	11	2	4	4	2	4	16	2	2	2	3	3	12	54
13	4	3	4	4	3	18	3	4	4	2	2	15	3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	2	11	57
14	4	3	3	4	2	16	3	3	4	3	3	16	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	2	12	58
15	3	3	4	3	4	17	3	4	3	3	4	17	4	4	3	4	4	19	3	3	4	3	4	17	70
16	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	75
17	4	4	4	3	3	18	3	3	3	2	4	15	3	2	4	3	3	15	2	2	3	2	3	12	60
18	2	4	4	3	4	17	4	4	3	3	3	17	4	3	3	3	4	17	3	3	2	2	3	13	64
19	3	4	3	1	2	13	2	3	4	2	3	14	3	3	3	3	2	14	1	1	3	2	2	9	50
20	4	1	3	3	1	12	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17	61
21	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19	3	4	5	5	4	21	3	4	4	3	4	18	76
22	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	3	19	4	5	4	5	4	22	83
23	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	3	19	5	4	5	5	4	23	84
24	2	4	4	3	3	16	2	4	4	3	4	17	3	3	2	2	3	13	2	3	3	1	3	12	58
25	3	2	3	3	2	13	2	3	2	2	3	12	2	2	3	3	4	14	2	3	2	2	3	12	51
26	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	3	14	2	2	3	2	3	12	53
27	3	3	2	3	2	13	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	3	13	2	2	2	2	2	10	46
28	3	4	3	4	2	16	2	3	2	2	2	11	3	3	4	4	4	18	3	3	2	3	2	13	58
29	4	4	3	4	3	18	3	3	4	4	3	17	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	2	14	67
30	2	3	3	4	3	15	2	4	3	3	2	14	3	3	3	4	3	16	2	3	3	3	3	14	59

Anexo 6. Base de datos de la variable desempeño laboral.

N°	Competencia						Productividad						Motivación						Desempeño laboral
	R1	R2	R3	R4	R5	Total	R6	R7	R8	R9	R10	Total	R11	R12	R13	R14	R15	Total	Total
01	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	44
02	4	3	3	3	4	17	4	4	4	3	3	18	3	3	3	2	3	14	36
03	4	3	4	4	4	19	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	36
04	4	3	4	4	4	19	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	36
05	3	3	3	4	4	17	4	4	3	4	3	18	3	3	2	2	2	12	34
06	3	3	3	4	4	17	4	4	3	4	3	18	3	3	2	2	2	12	34
07	3	3	3	4	4	17	4	4	3	4	3	18	3	3	2	2	2	12	34
08	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	3	18	3	3	3	4	4	17	39
09	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	5	23	51
10	4	3	4	3	3	17	4	3	3	4	4	18	3	4	3	3	4	17	38
11	4	4	5	5	5	23	5	5	3	2	2	17	4	2	2	2	2	12	34
12	4	3	3	3	3	16	3	5	3	2	3	16	2	2	2	3	3	12	31
13	4	2	2	4	4	16	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	2	16	36
14	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	2	12	29
15	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	4	4	4	3	3	18	40
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	42
17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	3	3	2	3	2	13	35
18	3	3	3	4	4	17	4	4	3	3	3	17	2	4	3	2	2	13	34
19	4	3	3	4	4	18	4	5	3	3	1	16	3	2	2	2	2	11	31
20	5	3	3	3	3	17	3	3	2	3	2	13	3	2	2	3	3	13	29
21	4	3	4	3	3	17	4	4	3	3	4	18	4	3	3	4	4	18	39
22	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	2	2	2	12	29
23	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	32
24	4	3	4	4	4	19	4	4	2	2	2	14	2	2	2	2	1	9	27
25	4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	30
26	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	2	13	2	3	2	3	2	12	28
27	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	2	2	2	2	11	28
28	4	4	3	3	4	18	4	3	3	2	3	15	2	2	3	3	3	13	32
29	4	3	4	4	4	19	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	36
30	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	4	17	3	3	2	2	2	12	33

Anexo 7. Fichas de validación de expertos.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del Experto : PARDO HIDALGO Clemente

Cargo e Institución donde labora : DOCENTE - UNU

Nombre del instrumento : *Cuestionario para medir el liderazgo directivo.*

Autores del instrumento : Iberico Grández Silvio

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

Firma

000923579

Cod: 1506

Fecha: 13/01/2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del Experto : PARDO HIDALGO Clemente

Cargo e Institución donde labora : DOCENTE - UNU

Nombre del instrumento : *Cuestionario para medir el desempeño laboral.*

Autores del instrumento : Iberico Grández Silvio.

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

Firma

Fecha: 13/01/2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del Experto : Rengifo Rivadeneyra Fredy

Cargo e Institución donde labora : Administrador Banco Nación Pucallpa

Nombre del instrumento : *Cuestionario para medir el liderazgo directivo.*

Autores del instrumento : Iberico Grández Silvio

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	✓		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	✓		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	✓		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	✓		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	✓		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	✓		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	✓		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	✓		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		✓	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		✓	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

BANCO DE LA NACIÓN
Fredy
Rengifo
Rivadeneyra
COD. 0309656
AGENCIA 2 PUCALLPA

Firma

Fecha: 13/01/2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del Experto : LÓPEZ ESCÁRATE Oswaldo

Cargo e Institución donde labora : GESTOR SERVICIOS - BANCO DE LA NACION PUCALLPA

Nombre del instrumento : *Cuestionario para medir el liderazgo directivo.*

Autores del instrumento : Iberico Grández Silvio

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

Firma

Fecha: 13/01/2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del Experto : LÓPEZ ASCAÑATE OSWALDO

Cargo e Institución donde labora : GESTOR SERVICIOS - BANCO DE LA NACION PUCALLPA

Nombre del instrumento : *Cuestionario para medir el desempeño laboral.*

Autores del instrumento : Iberico Grández Silvio.

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Aportes y/o sugerencias:

.....

.....

.....

Firma

Fecha: 13/01/2020

Anexo 8. Confiabilidad de los instrumentos.

Confiabilidad del instrumento 1

Alfa de Cronbach	Ítems
0.85554	15

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

La confiabilidad de alfa de Cronbach del instrumento 1 para medir la variable liderazgo directivo fue de 0.85554, resultado que es favorable para este estudio y nos establece que el instrumento es confiable.

Confiabilidad del instrumento 2

Alfa de Cronbach	Ítems
0.89844	15

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

La confiabilidad de alfa de Cronbach del instrumento 2 para medir la variable desempeño laboral fue de 0.89844, resultado que es favorable para este estudio y nos establece que el instrumento es confiable.

Anexo 09. Fotografías






Banco de la Nación


AMERICAN


Banco de la Nación


AMERICAN