

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CAMPUS PIURA



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

**La relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área
operativa del Club Grau Piura, 2019.**

Línea de Investigación:

Relaciones humanas laborales

Autores

Br. Asalde Zea Mirela Alejandra

Br. Sanchez Sanchez Christian Alexander

Asesor

Dr. Vergara Vásquez, Aníbal Teobaldo

PIURA – PERÚ.

2020

Fecha de sustentación: 2020/10/19

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CAMPUS PIURA



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

**La relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área
operativa del Club Grau Piura, 2019.**

Línea de Investigación:

Relaciones humanas laborales

AUTORES

Br. Asalde Zea Mirela Alejandra

Br. Sanchez Sanchez Christian Alexander

Asesor

Dr. Vergara Vásquez, Aníbal Teobaldo

PIURA – PERÚ.

2020

Fecha de sustentación

DEDICATORIA

A Dios por la sabiduría necesaria para lograr concluir una meta importante en mi vida.

A mis padres, Cesar y Gladys, por su apoyo incondicional para convertirme en la profesional que ahora soy.

Y a mis hermanos, Cesar y Yolanda por ser mis guías en toda mi formación Universitaria.

Mirela.

A Dios por darme fuerza y brindarme la salud e inspiración necesaria para poder lograr uno de mis mayores anhelos.

A mis padres, Rosa y Joel, quienes con su amor, trabajo y sacrificio de todos estos años; me permitieron cumplir mis metas y convertirme en lo que ahora soy.

A mi abuela, Teresa, por darme sus fuerzas y apoyo incondicional en todo momento.

Christian.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser la luz que guio mi camino en este proceso.

A mi familia por el apoyo incondicional a lo largo de mi vida universitaria y a quienes debo mis actuales y futuros logros.

A nuestra casa de estudios que nos brindó los conocimientos necesarios para nuestra vida tanto profesional como personal.

Mirela.

A Dios por guiarme y mantenerme firme por el buen camino, día a día.

A mis padres y abuela quienes siempre me han apoyado en cada uno de mis logros, y a quienes debo este logro profesional, por todo su esfuerzo y trabajo por brindarme una buena formación académica y moral.

Agradezco también a nuestra casa superior de estudios, por darnos la oportunidad de adquirir conocimientos de docentes altamente calificados, quienes además de conocimiento han sabido inculcarnos valores y compartido experiencias que nos ayudaran en nuestra vida profesional.

Christian.

RESUMEN

La siguiente investigación tiene como propósito evaluar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores del Club Grau Piura en el año 2019, El tipo de estudio es correlacional Para su evaluación aplicamos la encuesta, a los 30 trabajadores de la organización; de la cual obtuvimos como resultado la brecha extensa entre el liderazgo y el desempeño de los trabajadores.

Pudimos concluir que más de la mitad de los trabajadores están contentos por remuneraciones estando ahí la verdadera motivación para asistir todos los días a su centro de labores, con siguiente es notorio una falta parcial de motivación por parte de la empresa reflejándose en temas de atención al cliente tanto de la parte administrativa con la parte operacional.

También rescatamos que los trabajadores desean ser incluidos en las ideas de las mejoras del Club Grau y poder intervenir en la solución de problemas que se pueden dar en cada área, por tal motivo observamos que la empresa solo desea mantener contento al trabajador para que realice las actividades, pero no porque se sientan comprometidos con la empresa.

PALABRAS CLAVES: Liderazgo, Desempeño Laboral, motivación, Solución de conflictos

ABSTRACT

The following research has the purpose of evaluating the relationship between the leadership and the performance of the employees of the Grau Piura Club in 2019, The type of study is correlational For its evaluation we apply the survey, to the 30 workers of the organization; which resulted in the wide gap between leadership and worker performance.

We were able to conclude that more than half of the workers are happy for remuneration, being there the real motivation to attend their work center every day, with a partial lack of motivation on the part of the company being reflected in issues related to customer service. client of both the administrative part and the operational part.

We also rescue that the workers want to be included in the ideas of the improvements of the Club Grau and to be able to participate in the solution of problems that can occur in each area, for this reason we observe that the company only wishes to keep the worker happy to perform the activities, but not because they feel committed to the company.

KEY WORDS: Leadership, Work Performance, motivation, Conflict resolution

PRESENTACION

Señores Miembros Del Jurado:

Conforme a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Privada Antenor Orrego, tenemos el agrado de presentar el informe de tesis titulado “LA RELACIÓN DEL LIDERAZGO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CAPITAL HUMANO DEL ÁREA OPERATIVA DEL CLUB GRAU PIURA, 2019.”, con el objetivo de obtener el Título Profesional de Licenciados en Administración. El presente informe de tesis es el resultado de nuestro esfuerzo y de una minuciosa investigación de acuerdo a los conocimientos teóricos-prácticos que adquirimos a través de la formación profesional, los cuales han sido aplicados en el siguiente trabajo de investigación. De tal manera, esperamos que el esfuerzo realizado haga de nuestro trabajo una importante herramienta e interesante fuente de consulta para los estudiantes la cual contribuya al apoyo en busca de mayor información sobre el tema. Es por eso Señores Miembros del Jurado:

El disponer de su aprobación será para nosotros un paso importante hacia nuestro pronto desarrollo profesional.

Br. Asalde Zea, Mirela Alejandra

Br. Sanchez Sanchez Christian Alexander

INDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
PRESENTACION.....	v
I. INTRODUCCION.....	- 1 -
1.1. Problema de investigación.....	- 2 -
1.2. Objetivos.....	- 3 -
1.2.1. Objetivo general.....	- 3 -
1.2.2. Objetivos Específicos.....	- 3 -
1.3. Justificación del estudio.....	- 4 -
II. MARCO DE REFERENCIA.....	- 5 -
2.1. Antecedentes de estudio.....	- 6 -
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	- 6 -
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	- 9 -
2.1.3. Antecedentes locales.....	- 11 -
2.2. Marco teórico.....	- 13 -
2.2.1. Liderazgo.....	- 13 -
2.2.2. Desempeño Laboral.....	- 15 -
2.2.3. Calidad.....	- 16 -
2.3. Marco Conceptual:.....	- 17 -
2.4. Operacionalización de Variables:.....	19
III. METODOLOGIA EMPLEDA.....	21
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	22
3.2. Población y muestra de estudio.....	22
3.3. Diseño de investigación.....	22
3.4. Técnicas e Instrumentos de investigación.....	23
3.5. Procedimientos y análisis de datos.....	23
IV. PRESENTACION DE RESULTADOS.....	26
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	27
4.2. Docimasia de hipótesis.....	32
4.2.1. Hipótesis específica 1.....	32

4.2.2. Hipótesis específica 2.....	32
4.2.3. Hipótesis específica 3.....	33
4.2.4. Hipótesis específica 4.....	33
4.2.5. Hipótesis general	34
V. DISCUSION DE RESULTADOS.....	35
CONCLUSIONES.....	39
RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	44
FORMATO: INFORME FAVORABLE DEL ASESOR	49
VI. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	50

INDICES DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre beneficio y la eficiencia.....	27
Tabla 2. Relación entre la motivación y la eficacia	28
Tabla 3. Relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia	29
Tabla 4. Relación entre el trabajo en equipo y la eficacia.....	30
Tabla 5. Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral.....	31

TABLA DE FIGURAS

Figura 1. Relación entre motivación y eficiencia	27
Figura 2. Relación entre motivación y eficacia	28
Figura 3. Relación entre trabajo en equipo y eficiencia	29
Figura 4. Relación entre trabajo en equipo y eficacia.....	30
Figura 5. Relación entre liderazgo y desempeño laboral	31

I. INTRODUCCION

1.1. Problema de investigación

Actualmente el liderazgo es considerado como un punto importante a la hora de medir el desempeño laboral del capital humano de una empresa, es por eso que según (Del Castillo, 2016), es valioso el rol que cumplen los líderes para el éxito de una sociedad, sin importar el nivel en el que se pueda encontrar, estas pueden ser privadas o públicas. Se debe tener en cuenta, que la interacción, participación, la iniciativa, la formación de redes tanto formales como informales de integración y siguiendo las líneas de la ética permitirán la victoria en la gestión de un buen gobierno y en la autoridad de su grupo de colaboradores. Por esta razón, se requieren líderes que transformen y motiven en primer lugar, que los individuos busquen un propósito concreto y luego enfocarse en la empatía que lleva a los objetivos en común con la sociedad, la familia, la persona y sobre todo con la empresa; de igual manera, disponer con valores éticos lleva a un buen líder y a su equipo de colaboradores a construir una fama sostenible e inquebrantable que influye en el desarrollo constante no tan solo de la autoestima del grupo sino también en los conocimientos y fortaleza de todo el grupo.

La asociación privada Club Grau de Piura es una empresa sin fines de lucro con 135 años de creación, su objetivo social es brinda esparcimiento cultural, deportivo y social fomentando compañerismo entre asociados y sus familiares. Está dividida en diferentes áreas como son: recursos humanos, contable y operativa, esta última sería nuestra unidad de estudio que llega a estar afectada por diferentes factores que influyen en el adecuado desarrollo del personal del área operativa. La variable liderazgo, no se realiza de una forma eficiente por los encargados directos del área, generando una desagradable experiencia para el personal a su cargo. En este sentido, el capital humano que labora en dicho establecimiento demuestra falta de entusiasmo para realizar sus labores cotidianas, es decir trabajan solo para

justificar su remuneración mensual, lo que genera escaso compromiso con la organización, por lo tanto, ocasiona perjuicios en las labores de limpieza, seguridad, mantenimiento y atención en las diferentes áreas deportivas. Asimismo, la mayoría de los trabajadores necesitan ser controlados para cumplir con sus responsabilidades y funciones, demostrando falta de compromiso con la institución y con los directivos del club Grau esto genera una serie de diferentes conflictos internos como las demoras en las labores de mantenimiento dañando el prestigio y la buena imagen de la empresa.

Por consiguiente, el trabajo estudiara La relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau-Piura 2019.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Describir la relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau-Piura 2019.

1.2.2. Objetivos Específicos

Definir la dimensión motivación en relación con la eficiencia del liderazgo hacia el capital humano en el área operativa del Club Grau Piura 2019.

Definir la dimensión motivación en relación con la eficacia del desempeño laboral del capital humano en el área operativa del Club Grau Piura 2019.

Identificar la dimensión trabajo en equipo en relación con la eficacia del liderazgo hacia el capital humano en el área operativa del Club Grau Piura 2019.

Identificar la dimensión trabajo en equipo en relación con la eficiencia del desempeño laboral del capital humano en el área operativa del Club Grau Piura 2019.

1.3. Justificación del estudio

La investigación se justifica por las siguientes razones:

Desde el punto de vista teórico, se buscan explicaciones a situaciones internas (desmotivación, rotación de personal, falta de identidad, etc.) afectando a la empresa.

Desde el punto de vista práctico, se llevará a cabo porque existe la necesidad de mejorar el liderazgo en relación al desempeño del capital humano del área operativa del Club Grau Piura 2019.

Desde el punto de vista metodológico, se utilizan técnicas de investigación para medir el desempeño del capital humano; con ello se pretende conocer el grado de identificación del liderazgo, motivación, relaciones personales y el desempeño.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

(Avenecer, 2015) *LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN (Estudio realizado con los supervisores y vendedores rutereros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8)* (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar.

El autor concluyo que:

El nivel de liderazgo que tienen los encargados sobre los trabajadores es positivo, ya que realizan sus labores de forma efectiva y con un alto grado de excelencia.

El 91% de vendedores consideran que su jefe les brinda la motivación suficiente para ejecutar sus labores dentro de la empresa. El 88% del capital humano de la empresa aplican el trabajo en equipo para poder cumplir las metas y objetivos establecidos por la organización y un 66% de los colaboradores confirman que en el tiempo que trabajan en la empresa han obtenido algún reconocimiento, uno de los más utilizados por los superiores es la entrega de una carta azul a sus trabajadores que lograron alcanzar el primer lugar en el ranking establecido en la empresa, también siendo acreedores de diferentes beneficios por sus logros en la organización.

Según los 61 resultados del trabajo de campo se confirma la hipótesis alterna, que asevera que el liderazgo de los supervisores motiva a los vendedores rutereros de Distribuidora mariposa CBC.

La presente investigación nos dio a conocer, la manera en como los jefes motivan a su personal y que tan efectivas son estas formas para generar un impacto positivo en el personal, respaldada por sus resultados aplicados en vendedores.

(Paz, 2016) *El trabajo en equipo influye en el desempeño laboral del personal de la agencia de promoción Económica Conquito* (Tesis de titulación). Universidad central del Ecuador.

El autor concluyo que:

El trabajo en equipo si llega a intervenir para un adecuado desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Conquito ya que el apoyo que existe entre los trabajadores permite el desarrollo y crecimiento de la organización, además que incita a un desempeño laboral alto de sus colaboradores.

En la herramienta trabajo en equipo se precisó que la mayoría de los trabajadores con un 46,2% de los colaboradores se encuentra en un rango de casi siempre, y otro en una menor escala de 1,5% , se tiene la certeza que la mayoría de investigados de Conquito tienen resultados efectivos ya que los colaboradores se complementan para cumplir los objetivos, utilizando la comunicación efectiva y liderazgo participativo para que la organización, colaboración y confianza entre trabajadores ayuden a la cohesión de los mismos.

Por otra parte, la herramienta desempeño, se pudo observar considerablemente que la mayoría del personal se encuentra en un rango de Casi Siempre con un 84,6% y otros en menor escala en un rango de A Veces con un 4,6% demostrando niveles de capacidad para producir, hacer, elaborar y generar su propio trabajo con calidad generando un desenvolvimiento efectivo.

La relación que existe entre trabajo en equipo y desempeño laboral es positiva puesto que la comunicación, confianza y colaboración que mantienen los colaboradores se les facilita su trabajo entre ellos, tener iniciativa en sus actividades y por tanto el ser responsables de las funciones a realizar dan como resultado el logro de objetivos de la empresa.

La presente investigación nos dio a conocer algunos estudios previos sobre relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral; así como las dimensiones de nuestro trabajo como liderazgo y eficiencia, determinando que la buena comunicación y la confianza del personal favorece el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

(Toledo, 2018) *El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana* (Tesis de Maestría). Universidad Veracruzana.

El autor concluyo que:

Para las trabajadoras recalando pertenecientes al género femenino, las proporciones más altas señalaron como lo más motivante: que desean recibir la retribución adecuada, acorde con el nivel de responsabilidad que desempeñan (97%) y; Que se le reconozca su esfuerzo y compromiso en la organización (94%); por su parte, el género masculino, favoreció en el 94% de las opiniones más importantes a: Tener la oportunidad de aprender, promoverse y desarrollarse profesionalmente dentro de la organización; otro punto es alcanzar acuerdos y comunicar información que contribuyan al mejoramiento de las actividades laborales mediante reuniones del grupo; Aportar ideas para el mejoramiento del trabajo y; Recibir apoyo por parte de los jefes a cargo para corregir los errores que cometo comenten en el trabajo.

Se puede demostrar que el liderazgo está basado en una administración autocrática de tareas, es decir, que su interés se fija únicamente en la producción eficiente y existe poca preocupación por la opinión y desarrollo de su personal.

La presente investigación nos dio a conocer los puntos de vista del personal (masculino y femenino), deduciendo que la empresa no toma en cuenta las ideas y el desarrollo profesional del capital humano.

2.1.2. Antecedentes nacionales

(Alvarado, 2016). *Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la universidad nacional del callao* (Tesis de Doctorado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

El autor concluyo que:

A un nivel general las personas que fueron evaluadas representan un nivel de liderazgo estratégico un nivel medio de liderazgo siendo el resultado un 48,9%, 26,7% deficiente y un 24,4% eficiente, en relación con el trabajo en equipo tuvo como resultados un 47,6% un nivel medio, 30,7% deficiente y un 21,8% eficiente.

Se comprobó que no existe relación entre los factores de liderazgo estratégico: Comportamientos involucrados en el desafío del sistema, y la dimensión de valorar las contribuciones del trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional del Callao.

Podemos llegar a la deducción que el liderazgo estratégico no se desarrolla de una forma eficiente dentro de la empresa, logrando un nivel medio el compromiso y la participación de todo el equipo.

(Campos & Ludeña, 2019) *El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías crisol s.a.c en el periodo 2017* (Tesis de Licenciamiento). Universidad Peruana de las Américas.

El autor concluyo que:

Se aprobó la hipótesis ya que, si existe la aplicación de la habilidad humana del liderazgo, entonces mejora el rendimiento laboral de los colaboradores optimizando la calidad de servicio de la empresa Librerías Crisol SAC. Se determinó la relación que existe entre la comunicación asertiva y la calidad de servicio, entonces los líderes del futuro deberán enfrentar desafíos pesados, ser expertos en impactar en las necesidades emocionales, motivacionales y de desarrollo de su personal en el contexto del trabajo moderno.

En la tabla se evidencia que del 16.7%, que presenta un liderazgo bajo, ese mismo grupo presenta un desempeño laboral deficiente.

Seguidamente el 41.7% que tiene un nivel de liderazgo medio (regular) el 27.8% presenta un desempeño laboral regular y el 13.9% un desempeño eficiente. Por último, del 41.7% que tiene un liderazgo alto, su nivel de desempeño laboral para el 36.1% es eficiente.

Se determinó que, la empresa ha presentado inconvenientes en sus grupos de trabajo por no tener a cargo un buen líder en los diferentes servicios que se realiza siendo inadecuados y de deficientes criterios que se tuvieron en cuenta para la toma de decisiones. De manera que la empresa de Librerías Crisol necesita implementar la motivación en el buen manejo de grupo sobresaliente en su gestión, con la finalidad que proporcione un mejor servicio y logre una mayor confianza a los clientes fidelizados y futuros potenciales clientes.

(Chiapa & Choque, 2017) *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017* (Tesis de Pre-Grado). Universidad Peruana Unión.

El autor concluyo que:

El resultado de la investigación demuestra el estilo de liderazgo más predominante en el personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana. El 53.5% que representa 23 enfermeras presentan estilo liderazgo transformacional y satisfacción laboral de nivel medio, seguido de 37.2% que representa 16 enfermeras presentan liderazgo transformacional con satisfacción laboral de nivel alto. El 4.7% que representa 2 enfermeras presentan liderazgo transaccional y satisfacción laboral de nivel medio; por ultimo 4.7% presentan liderazgo transaccional con satisfacción laboral alto. No habiendo el estilo de liderazgo evitador.

El presente estudio de investigación, estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017, me permitió profundizar a nivel profesional en los conceptos de estilos de liderazgo, ya que el liderazgo resulta ser muy importante para conducir a las organizaciones hacia las metas trazadas y cumpliendo los objetivos propuestos.

Podemos concluir que el personal utiliza de manera general un estilo de liderazgo transformacional, tanto el líder de la organización como el capital humano salen beneficiados.

2.1.3. Antecedentes locales

(Portuondo, 2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo.

El autor concluyo que:

El 65.2% califica al desempeño laboral como bueno o muy bueno; esta valoración también le da el 6.8% y 69.6%, a la eficacia y a la eficiencia. Los resultados confirman el nivel de desempeño, el que, sin embargo, está lejos de ser el óptimo, sobre todo en lo relacionado a la eficacia.

si bien los resultados indican que la mayoría cumple de alguna manera con las metas establecidas y muestra un buen nivel de logros, sin embargo, hay una cifra importante, cercana a la mitad de trabajadores que no logra cumplir con ellas.

Podemos concluir que no hay un equilibrio optimo entre el nivel de eficacia y eficiencia.

(Roman, 2016). *Estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional en el área de procesos operativos del banco de crédito del Perú-sucursal Piura. 2016* (Titulo de Licenciamiento). Universidad Nacional de Piura.

El autor concluye que:

El 60% de los encuestados expresaron que siempre existe liderazgo autoritario por parte de los altos mandos de la empresa, asimismo el 29% manifestaron que a veces existe liderazgo

autoritario, y solo el 11% comentaron que nunca los superiores o jefes muestran este tipo de liderazgo. Estos resultados reflejan que muchos de los trabajadores ven en sus superiores personas que no les permite su total libertad en su trabajo, es decir que sus colaboradores no adopten la forma de trabajo que consideren mejor, no actúa como portavoz del grupo, no confía en su trabajo sin indicaciones explícitas y no les deja libertad para proceder, y no delega en algunos de sus colaboradores parte de su autoridad.

Al demostrarse que si existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional se recomienda contar con líderes que sean capaces de lograr en el individuo tenga en su trabajo una actitud positiva, que se sienta parte del grupo, un compromiso con la organización y así lograr motivación en su trabajo. La forma de ejercer este liderazgo debe ser dinámica, en el sentido de que debe adaptarse según las necesidades que vayan surgiendo en los equipos. Debe ser capaz de lograr mayor confianza en su personal y así mejorar la productividad.

(Mena, 2017). *Lineamiento administrativo para orientar el rendimiento laboral del personal en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Piura año 2017* (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejos.

El autor concluye que:

Tuvo como objetivo principal reconocer de qué manera los lineamientos administrativos pueden favorecer al rendimiento laboral del personal de la dirección regional. La metodología empleada fue descriptiva mediante un diseño no experimental, la técnica utilizada para la evolución fue la encuesta aplicada a los trabajadores de las áreas.

Podemos llegar a la siguiente conclusión, que es deficiente los lineamientos administrativos, ya que los trabajadores no propician un eficiente y eficaz gestión institucional, no mostrando una mejora

en la atención a los usuarios, es decir el capital humano no está comprometido para lograr los objetivos de la empresa.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Liderazgo

Según (Toala, Alvarez, Osejos, & Otros, 2017)“Que las relaciones humanas son todas aquellas que se relacionan entre sí, donde las asociaciones cordiales acceden, a una conexión de respeto mutuo y de un vínculo amistoso, fundamentado en algunas normas que han sido aprobadas para todos”. No obstante, la teoría trae consigo una visión totalmente nueva, dentro de las empresas, sobre el hombre y su naturaleza, ya que comprende que los colaboradores no son solo un individuo económico para la empresa, sino considerado como una persona social que tiene sentimientos, necesidades, metas y pensamientos que lo motivan a lograr sus objetivos, donde a través de los estilos de liderazgo y las normas se determina los niveles de producción.

“El talento del liderazgo es siempre el tope de la eficiencia de la persona y también de la organización. Si el liderazgo es firme, el tope es alto. Pero si no lo es, la estructura organizativa se verá restringida” (Maxwell, 2007, p. 23)

Esto se verá reflejado en toda la organización si los dirigentes o jefes se expanden hacia los subordinados y dependiendo del tipo de liderazgo que se utiliza puede influenciar en el desempeño laboral y obtener excelentes resultados en nuestras organizaciones, de lo contrario ésta se verá afectado.

2.2.1.1. Motivación

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo para llegar a aquellas metas que la organización plantea, condicionado y motivado también por la necesidad de satisfacer alguna meta individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento relacionado con la motivación y los sistemas de valores que rige la organización. (Robbins & Judge, Comportamiento orgnizacional, 2009, p. 175)

Es común que las personas busquen motivación a través de metas sean propias como de un grupo colectivo, es por ello que en las organizaciones se busca generar un buen ambiente con buenas relaciones y así todos estén motivadores de manera correcta. Es importante también que los colaboradores cuenten con alguien que los mantenga motivados y contagie a seguir el ritmo positivo que los llevara a las metas en común, siendo por ello necesaria la importancia de un líder motivacional.

2.2.1.2. Trabajo en equipo

“Es un Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida” (Katzenbach & Smith, Sabiduria de los equipos, 1996, p. 38)

Partiendo de este concepto se puede decir que el trabajo en equipo es aquella labor que se da en un grupo colectivo que comparten una mete en conjunto, formado por capacidades distintas y habilidades diferentes, que hacen más fácil logar llegar al objetivo.

“No puede existir trabajo en equipo sin equipo de personas. Es la premisa básica y fundamental. En muchas definiciones que existen se habla del número ideal de personas para que el trabajo funcione, siendo el número

más aceptado el que oscila entre las seis y ocho personas. Estas personas desarrollan lazos de unión, normas internas y roles o papeles que les sirven para contemplarse y alcanzar las metas marcadas”. (Duran, Trabajo en equipo, 2017, p. 7)

Es bien sabido que un equipo se integra de dos o más personas, pero aún más primordial que el número que las conforman, es la calidad de personas que formen parte de ello, ya que cada persona tiene independientemente cualidades o habilidades propias que la vuelven parte fundamental del grupo, es por ello que el equipo debe integrarse por personas que tengan conocimiento de las metas a las cuales se quiere llegar y saber los medios para ayudar a alcanzarlas.

2.2.2. Desempeño Laboral

“El desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las 22 exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización”. (Palmar, Valero, & Jhon, Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldía del municipio Mara del estado Zulia, 2014, p. 7)

Se dice que el desempeño laboral es el desarrollo de las actividades propias de cada individuo de manera eficiente y eficaz, pero se sabe también que cada integrante debe darle un valor agregado al desempeño que aplicara para el cumplimiento de las metas de la organización, es por ello que el desempeño de cada individuo es medido y muchas veces premiado o por el contrario corregido, ya que los malos elementos o elementos no comprometidos, disminuyen el cumplimiento de la meta en cuestión

2.2.2.1. Cualidades clave para un buen desempeño laboral

Tener ganas e interés de aprendizaje. - Es importante tener disposición a adquirir nuevos saberes, así como de mostrarse interesado en el tema de aprendizaje, en cómo mejorarlo aplicando nuestras habilidades tanto físicas como intelectuales.

. Ser integro. - Las organizaciones necesitan trabajadores en los cuales poder confiar, ya que puede que se presente la oportunidad de cada uno de tomar decisiones importantes para la empresa para un bien común, además es necesario saber que la información de los procesos y demás están en buenas manos.

Ser adaptable y flexible. - Una organización esta propensa a cambios es por ello que necesita personal que esté dispuesto a adaptarse y optar por nuevos desafíos que vayan acorde a las nuevas metas que se trace la empresa.

Tener buenas habilidades interpersonales. - Es importante la buena relación entre los integrantes para poder compartir ideas y metas en general, es por ello que es importante que los colaboradores estén dispuestos a tratar con diferentes caracteres y visiones, así como ideas y habilidades distintas a las propias

2.2.3. Calidad

El termino calidad es utilizado ampliamente, es por ello que se vuelve muy difícil sintetizar todas sus dimensiones en una única frase y lo define basado en el ISO 9000:2005, que indica que la calidad es el grado en el que un conjunto de características cumple con las expectativas o necesidades esperadas, sea estas obligatorias o no. Se da a entender también que, la calidad como tal se mide en base a la satisfacción de los clientes. (Cortes, Sistemas De gestion de calidad (ISO 9001:15), 2017, p. 25)

En este libro, se muestra el significado de calidad, visto de manera amplia, teniendo en cuenta que de ella se derivan y se deben

considerar, conceptos como la calidad total y su aplicación en los bienes y servicios.

2.3. Marco Conceptual:

A continuación, se hará uso de un glosario de los términos utilizados en el transcurso de lo trabajado en el siguiente documento, mismo que servirá de guía para el lector y pueda entenderlo.

- a. Liderazgo:** Se define al liderazgo a la organización de las relaciones humanas de tal manera que ciertos roles ejerzan una influencia especial sobre la dirección que toman las actividades del grupo. (Clifford, 1970, pp. 14-15)

Según la Real Academia Española (RAE) considera al liderazgo como todas las actividades realizadas por el líder o que su propia condición las deje ejercerlas. (RAE, 2019, p.1)

- b. Líder:** (Barreto, Orientación Para la Formación de Líderes y el desarrollo del liderazgo, 2012, p. 56) “El líder es una persona con un indiscutible sentido ecológico por el género humano tal como lo es un orientador, y quizás por eso es alguien que despierta y renueva los conceptos de esperanza y prosperidad”.
- c. Desempeño laboral:** Chiavenato, (2009). “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.
- d. Motivación:** (Gomez , 2013). La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o

fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.

- e. **Proceso Productivo:** (Moro, 2000, p. 48). La definición de proceso productivo es sucesión ordenada necesarias para obtener una pieza, elemento o conjunto acabo según los requisitos específicos en el encargo expresado en el plano.

- f. **Calidad:** (Alvarez & Alvarez, 2006, p. 5). La calidad se define como la mejora continua, en la cual todas las áreas de la empresa buscan satisfacer las necesidades del cliente o anticiparse a ellas.

- g. **Servicio:** (Office of Government Commerce , 2009, p. 16)La definición de servicio es un medio de entrega de valor a los clientes facilitando los resultados que los clientes desean lograr sin la responsabilidad de costes y riesgos específicos.

Según la Real Academia Española (RAE) considera al servicio es la situación laboral en donde una persona desempeña efectivamente el puesto que le corresponde. (RAE, 2019, p.1)

- h. **Trabajo en equipo:** El trabajo en equipo se da cuando dos o más personas, se reúnen y organizan para laborar en cooperación, para llegar a un objetivo y meta común.

- i. **Eficiencia:** Es la capacidad de optimizar los recursos y habilidades para lograr cumplir con los objetivos planteados.

- j. **Eficacia:** Es una capacidad que permite a la persona, lograr sus objetivos o metas planteadas.

- k. **Capacitación:** Se refiere a la herramienta que permite que los colaboradores refuercen y adquieran nuevos conocimientos que serán de utilidad en la rama en la que se desenvuelven.

2.4. Operacionalización de Variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Liderazgo	“El talento del liderazgo es siempre el tope de la eficiencia de la persona y también de la organización. Si el liderazgo es firme, el tope es alto. Pero si no lo es, la estructura organizativa se verá restringida” (Maxwell, 2007,p.20).	Se aplicará una encuesta que será medida en la escala de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.	Motivación	Satisfacción del capital humano
				Capacitación
			Trabajo en equipo	Ayuda mutua
				Participación
Desempeño laboral	“El Desempeño Laboral es administrado por las empresas productivas directamente. El Desempeño Laboral ha progresado la Capacitación Básica en Competencias (CBC) y ha obtenido muchos resultados a partir de la explicación sobre competencias para las distintas actividades laborales de los sectores de manufactura, comercio y servicio”.	Conjunto de dimensiones que se dan en los colaboradores, con relación al liderazgo que se da dentro de la organización, se realizará una encuesta que será medida en la escala de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.	Eficiencia	Conocimiento
				Nivel promedio de atención
				Actitud laboral
			Eficacia	Actitud laboral

	(López A., 2006, p.50)			Utilización de insumos
				Calidad de servicio
				Nivel de solución de errores

III. METODOLOGIA EMPLEDA

3.1. Tipo y nivel de investigación

Tipo: Básica

Nivel: Correlacional

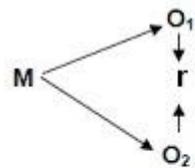
3.2. Población y muestra de estudio

Para la elaboración de este proyecto de campo se eligió la empresa recreacional sin fines de lucro Club Grau de la Región de Piura. De la población total en la muestra representativa se consideró a los trabajadores del área operativa de la empresa, en la cual se encuentran laborando 30 trabajadores.

3.3. Diseño de investigación

(Moreno, 2018), según Canela y otros (2010) los estudios correlacionales son aquellos que abarcan estudios que describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas, mediante el uso de los coeficientes de correlación matemáticos que aportan información sobre el grado, intensidad y dirección de la relación entre variables.

(Bernal, 2006), según el autor los estudios correlacionales tienen como propósito principal verificar la relación entre las variables y sus resultados mas no muestra que una sea la causa de la otra. Entonces se pudo concluir que la investigación correlacional examina las asociaciones de variables, pero no relaciones causales.



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.4. Técnicas e Instrumentos de investigación

Se realizó la captación de personal con la encargada del área de Recursos Humanos para determinar los elementos del desempeño de cada trabajador y como la empresa trabaja su liderazgo que nos sirvió de base para las encuestas. Trabajamos con temas como el clima organizacional, como evalúan el desempeño y la participación de los trabajadores. El producto final, fue el diseño de un cuestionario con 16 preguntas relacionadas con los objetivos en una escala de Likert, enfocado en los trabajadores de la empresa, donde los rangos de respuesta iban desde 1 mínimo (Nunca) a 5 máximo (Siempre).

3.5. Procedimientos y análisis de datos

Los datos fueron recolectados aplicando cuestionario. Los ítems fueron agrupados por categorías: motivación, trabajo en equipo, eficiencia y eficacia; cada sección fue revisada para ver las respuestas las cuáles eran: 5 (Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre).

Por último, se realizó la sumatoria de cada categoría y se explicó los resultados mencionados a continuación.

Se procesarán mediante el programa SPSS V.25, previa elaboración de base de datos en el Excel.

El nivel de fiabilidad del instrumento se realizó mediante el alfa de Cronbach, el resultado obtenido fue el siguiente:

VARIABLE 1: LIDERAZGO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,711	8

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
L1	21,83	8,282	-,196	,811
L2	22,00	8,069	-,112	,758
L3	21,87	7,775	,002	,744
L4	22,73	5,030	,748	,588
L5	21,80	6,234	,634	,645
L6	21,77	4,668	,826	,558
L7	21,73	5,306	,800	,588
L8	22,20	5,545	,673	,618

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	8

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D1	19,03	9,324	,648	,878
D2	19,13	8,874	,794	,864
D3	19,16	8,677	,768	,866
D4	19,21	8,495	,804	,862
D5	19,08	9,750	,538	,888
D6	19,08	9,750	,614	,882
D7	19,08	9,642	,573	,885
D8	19,13	9,307	,586	,885

IV.PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

El propósito de la investigación se basó en determinar los beneficios motivacionales y del trabajo en equipo con la eficiencia y eficacia del liderazgo y el desempeño laboral del capital humano en el área operativa del Club Grau Piura.

Tabla 1. Motivación en relación con la eficiencia del liderazgo
Relación entre beneficios de la motivación eficiencia

Motivación	Eficiencia							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Ineficiente	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
Poco eficiente	0	0,0	28	96,6	1	3,4	29	100,0
Eficiente	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	0	0,0	29	96,7	1	3,3	30	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Club Grau

Según los resultados, se encontró un trabajador con un nivel ineficiente en la dimensión motivación, califica a la eficiencia en un nivel medio; en el grupo que refleja un nivel poco eficiente en motivación, el 96,6% califica a la eficiencia en un nivel medio y 3,4% en un nivel alto.

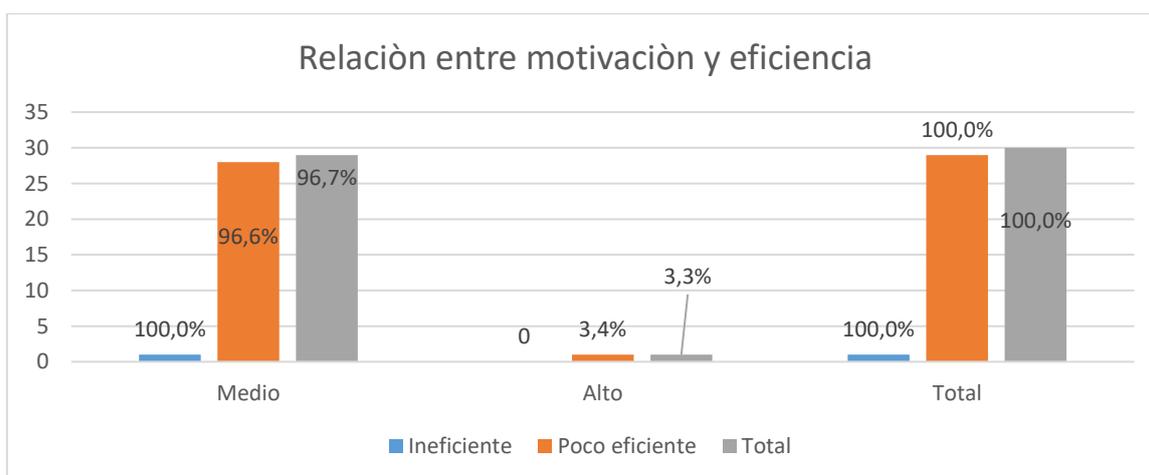


Figura 1. Relación entre motivación y eficiencia

Tabla 2. Motivación en relación con la eficacia del desempeño laboral
Relación entre beneficios de la motivación y eficacia

Motivación	Eficacia							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Ineficiente	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
Poco eficiente	0	0,0	1	3,4	28	96,6	29	100,0
Eficiente	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	0	0,0	2	6,7	28	93,3	30	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Club Grau

Según los resultados, se encontró un trabajador con un nivel ineficiente en la dimensión motivación, califica la eficacia en un nivel medio; en el grupo que refleja un nivel poco eficiente en motivación, el 3,4% califica a la eficacia en un nivel medio y 96,6% en un nivel alto.

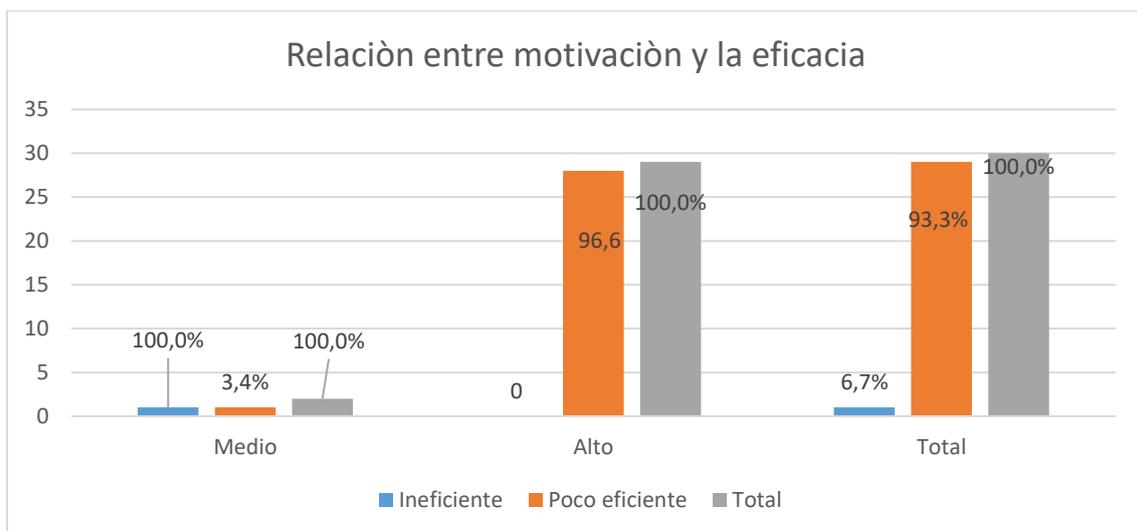


Figura 2. Relación entre motivación y eficacia

Tabla 3. Trabajo en equipo en relación con la eficacia del liderazgo
Relación entre el trabajo en equipo y la eficiencia

Trabajo en equipo	Eficiencia							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Ineficiente	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
Poco eficiente	0	0,0	23	95,8	1	4,2	24	100,0
Eficiente	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
Total	0	0,0	29	96,7	1	3,3	30	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Club Grau

De acuerdo a los resultados, se encontró un trabajador con un nivel ineficiente en la dimensión trabajo en equipo, califica la eficiencia en un nivel medio; en el grupo que refleja un nivel poco eficiente en el trabajo en equipo, el 95,8% califica a la eficiencia en un nivel medio y 4,2% en un nivel alto. En el grupo que evidencia el nivel eficiente de trabajo en equipo, el 100,0% califica a la eficiencia en un nivel medio.

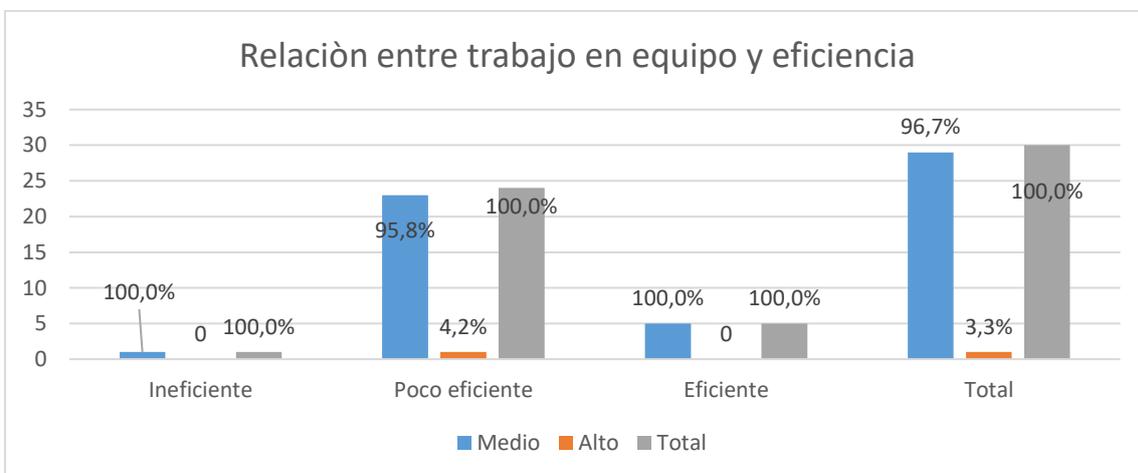


Figura 3. Relación entre trabajo en equipo y eficiencia

Tabla 4. Trabajo en equipo en relación con la eficiencia del desempeño laboral

Relación entre el trabajo en equipo y la eficacia

Trabajo en equipo	Eficacia							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Ineficiente	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
Poco eficiente	0	0,0	1	4,2	23	95,8	24	100,0
Eficiente	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	0,0
Total	0	0,0	2	6,7	28	93,3	30	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Club Grau

Según los resultados, se encontró un trabajador con un nivel ineficiente en la dimensión trabajo en equipo, califica la eficacia en un nivel medio; en el grupo que refleja un nivel poco eficiente en motivación, el 4,2% califica a la eficacia en un nivel medio y 95,8% en un nivel alto. En el grupo que evidencia el nivel eficiente de trabajo en equipo, el 100,0% califica a la eficacia en un nivel alto.

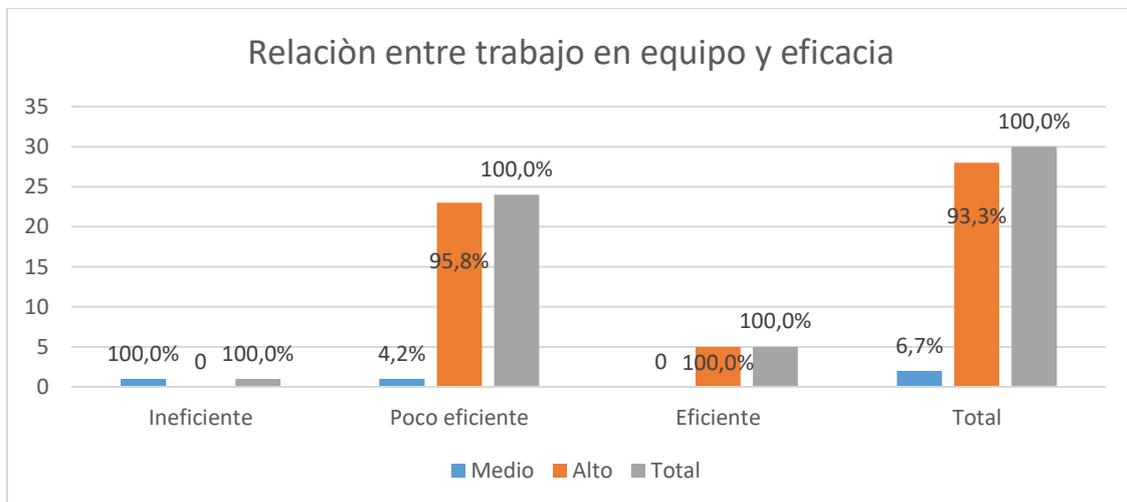


Figura 4. Relación entre trabajo en equipo y eficacia

Tabla 5. Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral

Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral

Liderazgo	Desempeño laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Ineficiente	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
Poco eficiente	0	0,0	0	0,0	27	100,0	27	100,0
Eficiente	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	0,0
Total	0	0,0	1	3,3	29	96,7	30	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del Club Grau

Según los resultados, se encontró un trabajador con un nivel ineficiente en la variable liderazgo, califica el desempeño laboral en un nivel medio; en el grupo que refleja un nivel poco eficiente en liderazgo, el 100,0% califica el desempeño laboral en un nivel alto. En el grupo que evidencia el nivel eficiente de liderazgo, el 100,0% califica el desempeño laboral en un nivel alto.

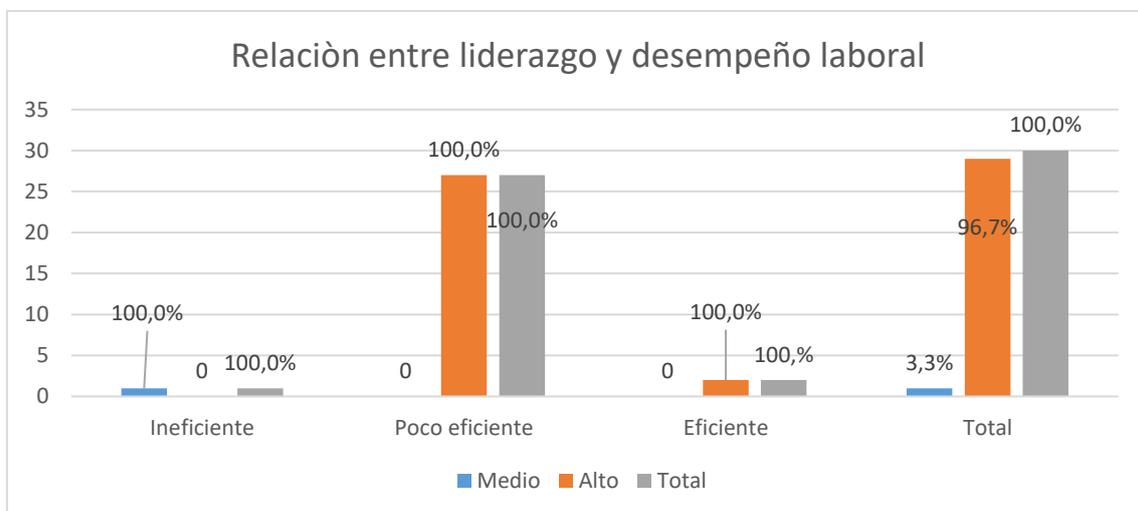


Figura 5. Relación entre liderazgo y desempeño laboral

4.2. Docimasia de hipótesis

4.2.1. Hipótesis específica 1

Correlación entre los beneficios de la motivación y la eficiencia

	Spearman	Eficiencia
Motivación	r	,293
	Sig.	0,00
	Nº	30

El análisis de correlación indica que existe una relación significativa (Sig.<0.05) entre los beneficios de la motivación y la eficiencia, resultado que permite validar la hipótesis de investigación. Este resultado estadístico permite establecer que en la medida que mejora la motivación de los trabajadores, mejorará la eficiencia.

4.2.2. Hipótesis específica 2

Correlación entre los beneficios de la motivación y la eficacia

	Spearman	Eficacia
Motivación	r	,393
	Sig.	0,00
	Nº	30

El análisis de correlación indica que existe una relación significativa (Sig.<0.05) entre los beneficios de la motivación y la eficacia, resultado que permite validar la hipótesis propuesta de investigación. Este resultado estadístico permite establecer que en la medida que mejora la motivación de los trabajadores, mejorará la eficacia.

4.2.3. Hipótesis específica 3

Correlación entre el trabajo en equipo y la eficiencia

	Spearman	Eficiencia
Trabajo en equipo	r	-,359
	Sig.	0,00
	Nº	30

El análisis de correlación indica que existe una relación significativa (Sig.<0.05) entre el trabajo en equipo y la eficiencia, resultado que permite validar la hipótesis propuesta de investigación. Este resultado estadístico permite establecer que en la medida que disminuye el trabajo en equipo, afecta de manera negativa la eficiencia.

4.2.4. Hipótesis específica 4

Correlación entre el trabajo en equipo y la eficacia

	Spearman	Eficiencia
Motivación	r	-,165
	Sig.	0,00
	Nº	30

El análisis de correlación indica que existe una relación significativa (Sig.<0.05) entre el trabajo en equipo y la eficacia, resultado que permite validar la hipótesis propuesta de investigación. Este resultado estadístico permite establecer que en la medida que disminuye el trabajo en equipo, afecta negativamente en la eficacia.

4.2.5. Hipótesis general

Correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral

	Spearman	Eficiencia
Motivación	r	-,061
	Sig.	0,00
	Nº	30

El análisis de correlación indica que existe una relación significativa (Sig.<0.05) entre el liderazgo y el desempeño laboral, resultado que permite validar la hipótesis propuesta de investigación. Este resultado estadístico permite establecer que en la medida que disminuye el liderazgo, baja el nivel de desempeño laboral.

V. DISCUSION DE RESULTADOS

Con el propósito de determinar la relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau-Piura 2019, se empleó un cuestionario estructurado con la finalidad recoger información que permita construir cada una de las dimensiones y las variables. En este capítulo se discuten los resultados de dichas variables, sometiéndolos a contrastación con los antecedentes y fundamentándolos con el marco teórico. El liderazgo en una organización deportiva es de vital importancia porque mejora las relaciones humanas tal como lo plantea Toala, et al. (2017). Es importante resaltar que dicho liderazgo debe estar centrado en el trabajador quien debe ser visto como un colaborador con sentimientos, necesidades, metas y pensamientos que lo motivan a lograr sus objetivos.

Tomando en cuenta lo anterior, se procede a discutir el primer objetivo específico referido a determinar los beneficios motivacionales con la eficiencia del liderazgo hacia el capital humano en el área operativa del Club Grau Piura; la investigación demuestra que dichas dimensiones se encuentran significativamente relacionadas, lo que también permite validar la hipótesis entre la motivación y la eficiencia del liderazgo. El informe deja en evidencia el papel que cumple la motivación, para alcanzar la eficiencia en el liderazgo; si bien capital humano del área operativa del Club Grau evidencia niveles de motivación, poco eficientes, frente a ello requiere mejorar aún más, para alcanzar un alto nivel de eficiencia. La motivación es un elemento de suma importancia. Los resultados de este objetivo tienen similitud con los alcanzados por Avenecer (2015) de la Universidad de Rafael de Landívar en donde los trabajadores (vendedores rutereros) realizan sus labores de forma efectiva y con un alto grado de eficiencia el desempeño laboral, gracias a un nivel alto de motivación (91,0%) generado por las autoridades.

El segundo objetivo está orientado a determinar la relación entre los beneficios motivacionales con la eficacia del desempeño laboral del capital humano en el área operativa del Club Grau Piura. La correlación significativa detectada permite concluir que ambas dimensiones se relacionan, lo que además permite aceptar la hipótesis de investigación de que la motivación de los trabajadores es un elemento que está ligado a la eficacia del desempeño laboral. Efectivamente la motivación, es un ingrediente emocional muy importante para lograr un alto nivel de eficacia. Los resultados de esta investigación se asemejan a los resultados de Toledo (2018) donde el nivel de eficacia del desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Veracruzana se deja sentir en la responsabilidad, la oportunidad para aprender, promover y desarrollo de la persona.

El tercer objetivo está orientado a identificar la relación entre el beneficio del trabajo en equipo con la eficiencia del liderazgo hacia el capital humano en el área operativa del Club Grau Piura. La correlación significativa encontrada permite resumir que dichas dimensiones se relacionan, lo que también permite aceptar la hipótesis de investigación de que el trabajo en equipo de los empleados es un elemento que está ligado a la eficiencia de un buen liderazgo. Efectivamente el trabajo en equipo, es un aspecto del liderazgo esencial para lograr un alto nivel de eficiencia. Los resultados guardan relación con las del investigador Paz (2016) de nacionalidad ecuatoriana, donde el trabajo en equipo y la eficiencia del desempeño laboral se ve fortalecidos por la comunicación, confianza y colaboración entre los trabajadores para el logro de objetivos.

El cuarto objetivo del estudio evalúa la relación entre las dimensiones beneficio del trabajo en equipo con la eficacia del desempeño laboral del capital humano en el área operativa del Club Grau Piura; el análisis de correlación indica que hay una relación significativa entre ellos, lo que a su vez permite verificar

la hipótesis planteada en la investigación. Al igual que en el anterior análisis se desprende que el trabajo en equipo según opinan Katzenbach y Smith (1996), ayuda a comprometerse con los objetivos, contar con un plan común y adoptar una responsabilidad mancomunada. La investigación guarda relación con, los datos proporcionados por Alvarado (2016) en donde se conoció que el trabajo en equipo presenta una relación significativa con la eficacia del desempeño laboral.

El objetivo general, relaciona el liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau; la investigación certificó que efectivamente ambas variables, se encuentran relacionadas, lo que además ayuda a verificar la hipótesis de investigación. El desempeño laboral tiene que estar en función del cumplimiento de las metas de la organización, según los hallazgos encontrados, la presencia de un liderazgo poco eficiente con un desempeño laboral medio, exige una reflexión por parte de los dirigentes del Club Grau de Piura mejorar la motivación y el trabajo en equipo para canalizar altos niveles de eficiencia y eficacia en el desempeño laboral. Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Campos y Ludeña (2019), en donde se comprobó que existe una relación significativa entre el liderazgo y el rendimiento laboral de los colaboradores optimizando la calidad de servicio de la empresa Librerías Crisol SAC.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que la relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau Piura, 2019 no es totalmente positiva, debido a que el área operativa encuestada señaló que la organización no toma real importancia en las mejoras planteadas por cada uno de estos colaboradores.
2. Según los resultados el nivel de motivación dentro de la empresa no es el más óptimo en relación con el capital humano reflejando un nivel bajo de eficiencia, ya que los colaboradores no se sienten liderados de una manera correcta, es por ello que no están alineados a las metas de la organización.
3. La dimensión motivación dentro de la organización Club Grau de Piura está relacionado con la eficiencia del desempeño laboral de los colaboradores, pese a que es un punto clave para lograr un alto rendimiento laboral del capital humano y poder alcanzar los objetivos establecidos por la empresa.
4. La investigación permitió conocer que el trabajo en equipo es fundamental para que la empresa pueda lograr una eficiencia máxima, no obstante, según se puede conocer la empresa no toma en cuenta el sentimiento de pertenencia del equipo de trabajadores en la toma de decisiones y pierden ideas interesantes que le podrían servir para mejorar al Club Grau de Piura.
5. Esta investigación nos permitió identificar y concluir que el liderazgo está relacionado con el desempeño laboral del capital humano, donde la organización deberá implementar la motivación, capacitación y trabajo en equipo que conyugará a mejorar el servicio a sus asociados, obteniendo un mejor clima laboral para alcanzar una eficiencia y eficacia óptima.

RECOMENDACIONES

Referente a base de las conclusiones antes mencionadas se propone las siguientes recomendaciones:

1. Que el Club Grau de Piura debe brindar motivación a su personal para que la buena remuneración no sea el objetivo principal del cumplimiento de sus labores, brindarles capacitaciones para su mejor desarrollo y crecimiento tanto profesional como personal dentro de la empresa.
2. Aunque los trabajadores se sientan cómodos y satisfechos con el trato dentro de la empresa es necesario seguir mejorando para que las faltas sigan disminuyendo y que los trabajadores se sientan seguros que como empresa conocen sus objetivos al 100%.
3. Se le recomienda a la organización que sus trabajadores tengan participación en la solución de conflictos, que se sientan una parte importante en la empresa, es decir que vean que toman en cuenta sus ideas y que pueden apoyar junto con los alto mandos el logro de metas y objetivos de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, N. (2016). "Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la universidad nacional del callao. (*Tesis de Doctorado*). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Peru. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/782/T_DOCTORADO%20EN%20PSICOLOGO%20C3%8DA_09042526_ALVARADO_BRAVO_NESTOR_MARCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarez, I., & Alvarez, J. (2006). *Introducción a la calidad, aproximación a los sistemas de gestión y herramientas de calidad*. España: Ideas Propias. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=Og6K9F8X8rUC&printsec=frontcover&dq=editions:XjYvfPY7DBAC&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjh17_-nrLoAhXfILkGHXmiDsMQ6AEIJjAA#v=onepage&q&f=false
- Avenecer, Y. (2015). *LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN* (Estudio realizado con los supervisores y vendedores ruteros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8). (*Tesis de Grado*). Universidad Rafael Landívar, QUETZALTENANGO, GUATEMALA. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Barreto, A. (2012). *Orientación Para la Formación de Líderes y el desarrollo del liderazgo*. Obtenido de The Professional Counselor: https://tpcjournal.nbcc.org/wp-content/uploads/2013/03/Barreto_Orientation1.pdf
- Barreto, A. (2012). *Orientación Para la Formación de Líderes y el desarrollo del liderazgo*. Obtenido de The Professional Counselor.
- Campos, M., & Ludeña, C. (2019). El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías crisol s.a.c en el periodo 2017. (*Tesis de Licenciamiento*). Universidad Cesar Vallejos, Lima, Peru. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776/EL%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20LIBRERIAS.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, G. (22 de Abril de 2014). *La motivación como estímulo para el trabajador, para el éxito de la empresa*. Obtenido de Monografias.com: https://www.monografias.com/usuario/perfiles/glendy_lisbeth_castillo_palomino/monografias
- Chacin, M. (3 de Abril de 2010). *Trabajo en equipo*. Obtenido de Experiencias doctorales: <https://pide.wordpress.com/2010/04/03/trabajo-en-equipo/>
- Chiapa, M., & Choque, R. (2017). Estilos de Liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Peruana Union, Juliaca. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/904/Margot_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Clifford, R. (1970). *Liderazgo Local en el desarrollo rural Latinoamericano*. Costa Rica, Costa Rica: Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=rpkOAAQAAIAAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Cornejo, G. (9 de Setiembre de 2012). *Trabajo en equipo como filosofía organizacional*. Obtenido de Blogger.com: <http://trabajoenequipogloriacornejo.blogspot.com/2012/09/trabajo-en-equipo-como-filosofia.html>

- Cortes, J. (2017). *Sistema de gestion de calidad (ISO 9001:15)*. Malaga, España: ICB, S.L. (Interconsulting Bureau S.L.). Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/Sistemas_de_Gesti%C3%B3n_de_Calidad_Iso_9001.html?id=RhkwDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Cortes, J. (2017). *Sistemas De gestion de calidad (ISO 9001:15)*. Malaga: ICB.S.L. (Interconsulting Bureau S.L.).
- Del Castillo, M. (2016). *El liderazgo que el Peru necesita*. Obtenido de Spacio Libre: <http://www.spaciolibre.pe/opinion-el-liderazgo-que-el-peru-necesita/>
- Duran, A. (2017). *Trabajo en equipo*. España: Elearning S.L.
- Duran, A. (2017). *Trabajo en equipo*. España: Elearning S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=GG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Gomez , E. (18 de Octubre de 2013). *Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días*. Obtenido de El Confidencial: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20es%20un%20estado,en%20ellas%20para%20su%20culminaci%C3%B3n.&text=La%20motivaci%C3%B3n
- Katzenbach, J., & Smith, D. (1996). *Sabiduria de los equipos*. Juan Bravo: Diaz de Santos.
- Katzenbach, J., & Smith, D. (1996). *Sabiduría de los equipos: el desarrollo de la organización de alto rendimiento*. Juan Bravo, España: Diaz de Santos. Obtenido de <http://liderazgoyequipo.blogspot.com/2011/10/libro-sabiduria-de-los-equipos-el.html>
- Maxwell, J. (2007). *Las 21 Leyes irrefutables del liderazgo*. Nashville: Grupo Nelson.
- Mena, C. (2017). Lineamiento administrativo para orientar el rendimiento laboral del personal en la direccion regional de trabajo y promocion del empleo de Piura año 2017. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Cesar Vallejos, Peru. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30071>
- Morgan , J. (Octubre de 2015). *La evaluacion del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revision de literatura*. Obtenido de Revista Fidelitas: <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>
- Moro, M. (2000). *Metrología: introducción, conceptos e instrumentos*. España: Universidad de Oviedo. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=9ebXd5nzyKAC&pg=PA48&dq=%22proceso+productivo%22&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwikw9-mxK7oAhVSneAKHQPKA3U4ChDoAQhgMAg#v=onepage&q&f=false>
- Office of Government Commerce . (2009). *Estrategia de servicio*. Reino Unido: TSO (The Stationery Office). Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=8gy33Wgk1EMC&pg=PA15&dq=%22servicio%22&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi-mISlxa7oAhVYEbkGHRyRAy4Q6AEIZTAH#v=onepage&q=%22servicio%22&f=false>
- Palmar, R., Valero, U., & Jhon, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldia del municipio Mara del estado Zulia*. Toluca, Mexico: Espacios Publicos. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Palmar, R., Valero, V., & Jhon, M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la alcaldia del municipio Mara del estado Zulia*. Toluca, Mexico: Espacios Publicos.

- Paz, J. (2016). El Trabajo en Equipo influye en el desempeño laboral del personal de la Agencia de Promoción económica Conquito. (*Tesis de titulación*). Universidad central del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7556/1/T-UCE-0007-244i.pdf>
- Portuondo, L. (2018). Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Piura, Peru. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR2QDU08Y7W5Ded_HI7CR-io2uSMUEgUuzcNB3J8qY1odRVKEJq_iUClxOc
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.
- Robbins, S., & Judse, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Person Educacion. Obtenido de [file:///C:/Users/Cesar%20Eduardo/Downloads/Comportamiento_Organizacional_-_Stephen%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Cesar%20Eduardo/Downloads/Comportamiento_Organizacional_-_Stephen%20(1).pdf)
- Rodriguez, C. (2019). *Que es el desempeño laoral y como medirlo*. Obtenido de Bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Rodriguez, P. (29 de Abril de 2012). *Una crisis...de liderazgo*. Obtenido de El Mundo: <https://www.elmundo.es/elmundo/2012/04/29/economia/1335717065.html>
- Roman, D. (2016). Estilos de liderazgo y su relacion con el clima organizacional en el area de procesos operativos del banco de credito del Peru-sucursal Piura.2016. (*Tesis de Licenciamiento*). Univerdad Nacional de Piura, Piura, Peru. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1199/ADM-ROM-MEN-16.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toala, S., Alvarez, D., Osejos, J., & Otros. (2017). *Practicas de Innovacion y gestion de la calidad en las organizaciones*. Alicante: 3ciencias.
- Toledo, S. (2018). El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana. (*Tesis de Maestría*). Universidad Veracruzana, Veracruz, Mexico. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48404/ToledoBarriosSergio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO

ELABORADO POR LOS BACHILLERES: ASALDE ZEA MIRELA Y SANCHEZ SANCHEZ CHRISTIAN

II.- Estimado Sr./ Sra. le saludamos afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación con fines académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas. Por ello debe leerlo en forma detallada y, **luego, marcar una de las cinco alternativas**. Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

N° Ord	Dimensiones	Nunca (01)	Casi Nunca (02)	A veces (03)	Casi Siempre (04)	Siempre (05)
	Motivación					
01	Usted como trabajador se siente satisfecho con la remuneración que recibe por el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa					
02	Considera que su centro laboral le proporciona la motivación necesaria para su crecimiento personal					
03	Considera usted que la dirección de la empresa le brinda las facilidades necesarias para ejercer su trabajo satisfactoriamente					
04	Con que frecuencia Recibe usted capacitaciones dentro de la empresa					
	Trabajo en equipo					
05	Usted considera que el objetivo de la empresa se cumple como equipo y de manera equitativa					

06	La gerencia junto con los colaboradores trabajan en conjunto para alcanzar las metas propuestas					
07	Usted considera que al analizar los puntos fallidos se toma la importancia necesaria a las recomendaciones de cada colaborador					
08	Se realizan periódicamente dinámicas grupales para mejorar y amenizar el trabajo en equipo.					
	Eficiencia					
09	Considera usted que los objetivos a corto, medio y largo plazo están definidos dentro de la empresa					
10	Con los insumos y materiales entregados es suficiente para cumplir con la atención al cliente					
11	El encargado de su área, organiza las actividades de cada uno de los trabajadores					
12	Opina usted que en los últimos meses han disminuido las ausencias en el trabajo					
	Eficacia					
13	Aporta toda su actitud al realizar sus labores diarias					
14	Los insumos que solicita son entregados en el momento debido					
15	Su jefe lo capacita permanentemente para brindar un mejor servicio a los clientes.					
16	Con qué frecuencia usted reflexiona en la mejora de los incidentes acontecidos durante sus funciones.					

Aprobación del proyecto de investigación



UPAO | Facultad de Ciencias Económicas

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN N° 0346-2020-FCCEE-D-UPAO

Trujillo, agosto 28 de 2020.

Visto, el expediente organizado por los Bachilleres de la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional de Administración, egresados de esta Universidad y participantes del Programa de Apoyo y Actualización al Desarrollo de la Tesis PADT – I Filial Piura:

- **ASALDE ZEA MIRELA ALEJANDRA**
- **SÁNCHEZ SÁNCHEZ CHRISTIAN ALEXANDER**

Solicitando **INSCRIPCIÓN** de **PROYECTO DE TESIS** titulado: "**LA RELACIÓN DEL LIDERAZGO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CAPITAL HUMANO DEL ÁREA OPERATIVA DEL CLUB GRAU PIURA, 2019.**", para obtener el Título Profesional de **Licenciado en Administración**, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante resolución rectoral N° 1326-2020-CD/R-UPAO, de fecha 11 de junio de 2020, se otorgó el Grado de bachiller en Ciencias Económicas a **ASALDE ZEA MIRELA ALEJANDRA**;

Que, mediante resolución rectoral N° 5145-2019-R-UPAO, de fecha 27 de setiembre de 2019, se otorgó el Grado de bachiller en Ciencias Económicas a **SÁNCHEZ SÁNCHEZ CHRISTIAN ALEXANDER**;

Que, de conformidad con lo establecido en los artículos 30°, 31°, 32° y 33°, del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad, los bachilleres antes mencionados han seguido los trámites para la aprobación y registro del proyecto de tesis;

Que, por proceso de adecuación del nuevo Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad, el proyecto de tesis ha sido objeto de revisión, evaluación y dictamen por el Comité Dictaminador, de conformidad con la resolución N° 0212-2020-FCCEE-D-UPAO;

Que, habiendo cumplido con los procedimientos académicos y administrativos reglamentariamente establecidos, debe autorizarse la aprobación e inscripción del proyecto de tesis en mención, para ingresar a la fase de desarrollo;

Estando a las consideraciones expuestas y en uso a las atribuciones legales conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:

Primero. - **APROBAR** el proyecto de tesis con el título "**LA RELACIÓN DEL LIDERAZGO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CAPITAL HUMANO DEL ÁREA OPERATIVA DEL CLUB GRAU PIURA, 2019.**", presentado por los bachilleres en Ciencias Económicas **ASALDE ZEA MIRELA ALEJANDRA** Y **SÁNCHEZ SÁNCHEZ CHRISTIAN ALEXANDER**.

Segundo. - **AUTORIZAR** la inscripción en el libro de registro de proyectos de tesis de la Facultad de Ciencias Económicas, Escuela Profesional de Administración, con el N° **072-2020**, cuyo informe deberán presentarlo y sustentarlo, según el cronograma aprobado por el PADT- VERSIÓN I – FILIAL PIURA.

Tercero. - **DESIGNAR** como asesor del proyecto de tesis al **Dr. Anibal Teobaldo Vergara Vásquez**, quien está obligado a presentar a Secretaría Académica los informes mensuales, del avance respectivo, establecidos en el cronograma del PADT I – Filial Piura.

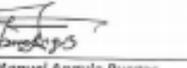
Cuarto. - **DERIVAR** al señor Director de la Escuela Profesional de Administración, el expediente con la documentación completa, para que disponga lo que corresponda de conformidad con las Normas y Reglamentos, a fin de que los bachilleres y asesor, cumplan las acciones de su competencia.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



D^o José Galindo Nolasca
Decano
Facultad Ciencias Económicas

C.c. EPA, SA, Asesor, Interesados, PADT I – Filial Piura, Archivo.



Manuel Angulo Burgos
Secretario Académico
Facultad Ciencias Económicas

Constancia de la organización



CARTA DE ACEPTACION

Piura, 14 de Agosto del 2020

Dra. Gladys Peña Pazos
Jefa de oficina de Gestión Académica
Universidad Privada Antenor Orrego Filial Piura
Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de hacer de su conocimiento que los siguientes bachilleres en ciencias económicas, Mirela Alejandra Asalde Zea identificada con DNI 71481692 y Christian Alexander Sánchez Sánchez identificado con DNI 77086903, ingresados de su prestigiosa universidad, han sido admitidos para realizar su investigación de Tesis, cuyo logro les permitirá obtener el grado académico de licenciado.

Con tal objetivo respaldo la veracidad de la información brindada, correspondiente al año 2019, realizando cuestionarios al personal de la organización. En tal sentido, los datos recopilados podrán ser utilizados para el desarrollo y estructuración de la tesis "LA RELACIÓN DEL LIDERAZGO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CAPITAL HUMANO DEL ÁREA OPERATIVA DEL CLUB GRAU 2019", al igual que para el entendimiento de los evaluadores.

Sin otro particular, quedo a su disposición para cualquier aclaración o duda.

Atentamente




César Augusto Asalde Cáceres
PRESIDENTE

Av. Los Cocos 120 Urb. Club Grau - Piura
Telefax: (073) 30-9930 | clubgraupiura@yahoo.es | www.club-grau.org

FORMATO: INFORME FAVORABLE DEL ASESOR

AL : José Alfredo Castañeda Nassi
Decano de la Facultad de Ciencias Económicas

DE : Anibal Teobaldo Vergara Vasquez
Asesor(a) de Tesis.

ASUNTO : APROBACIÓN DE TESIS.

FECHA : Piura, 28 de agosto de 2020

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo informarle que, habiendo realizado la revisión del informe final de tesis presentado por la Br. Mirela Alejandra Asalde Zea, ID:000131505 y del Br. Christian Alexander Sanchez Sanchez, ID:000109293, con el Título: “La relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau Piura, 2019”, y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad (Art. 31°), se precisa que:

1. Ha cumplido con las etapas y cronogramas establecidos,
2. Ha cumplido con el proceso de investigación, de acuerdo con el Proyecto de Tesis.
3. La tesis reúne la calidad académica exigida.
4. Por lo que se determina **APROBAR EL INFORME FINAL DE TESIS PARA EVALUACIÓN Y EMISIÓN DE DICTAMEN**, en concordancia con los artículos 43° y 44° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad.

Se adjunta expediente.

Lo que informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes. Atentamente,



.....
Asesor(a) de Tesis
ID : 000091129

VI. MATRIZ DE CONSISTENCIA

El liderazgo y la relación con el desempeño laboral del capital humano dentro del área operativa del Club Grau Piura, 2019.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	MARCO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V.INDEPENDIENTE Y DIMENSIONES	TIPO DE INVESTIGACIÓN Descriptiva - Correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Desarrollo de talento humano POBLACIÓN Y MUESTRA Los 30 trabajadores del área operaria CRITERIO MUESTRAL: Total, de trabajadores del área operaria
¿Cuál es la relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau-Piura 2019?	Describir la relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del “Club Grau-Piura 2019”	H ₁ : El Liderazgo tendría una relación significativa con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau- Piura 2019.	Variable: Liderazgo Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Trabajo en equipo 	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	V. DEPENDIENTE Y DIMENSIONES	
¿Cuál es la relación de la dimensión motivación con respecto a la eficiencia en el desempeño laboral del capital humano en el área operativa del Club Grau-Piura 2019?	Determinar la dimensión motivación en relación con la eficiencia del liderazgo hacia el capital humano en el área operativa del Club Grau Piura 2019.	La dimensión motivación tendrían relación con la eficiencia del desempeño laboral del capital humano en el área operativa del Club Grau Piura 2019.	Variable: Desempeño laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Eficacia 	
¿Cuál es la relación de la dimensión motivación con respecto a la eficacia en el desempeño laboral del capital humano en el área operativa del Club Grau-Piura 2019?	Determinarla dimensión motivación en relación con la eficacia del desempeño laboral del capital humano en el área operativa del Club Grau Piura 2019.	La dimensión motivación tendrían relación con la eficacia del desempeño laboral del capital humano en el área operativa del Club Grau Piura 2019.		

<p>¿Se percibe la relación del trabajo en equipo con respecto a la eficacia en el desempeño laboral del capital humano en el área operativa del Club Grau-Piura 2019?</p>	<p>Identificar la dimensión trabajo en equipo en relación con la eficacia del liderazgo hacia el capital humano en el área operativa del Club Grau Piura 2019.</p>	<p>Los beneficios de la dimensión trabajo en equipo tienen relación con la eficacia del desempeño laboral del capital humano en el área operativa del Club Grau Piura 2019</p>		<p>TÉCNICA(S) E INSTRUMENTO(S) DE RECOJO DE DATOS</p> <p>Cuestionario con respuestas objetivas en escala de Likert</p>
<p>¿Se percibe la relación del trabajo en equipo con respecto a la eficiencia en el desempeño laboral del capital humano en el área operativa del Club Grau-Piura 2019?</p>	<p>Identificar la dimensión trabajo en equipo en relación con la eficiencia del desempeño laboral del capital humano en el área operativa del Club Grau Piura 2019.</p>	<p>Los beneficios de la dimensión trabajo en equipo tienen relación con la eficiencia del desempeño laboral del capital humano en el área operativa del Club Grau Piura 2019</p>		

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: “LA RELACIÓN DEL LIDERAZGO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CAPITAL HUMANO DEL ÁREA OPERATIVA DEL CLUB GRAU PIURA, 2019”

OBJETIVO GENERAL: Describir la relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau- Piura 2019.

HIPÓTESIS: Existe relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral del capital humano del área operativa del CLUB GRAU- PIURA 2019.

JUEZ EXPERTO: Zapata Chau Jorge

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: Magister **FECHA DE REVISIÓN:**21/07/2020

FIRMA:



VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Redacción clara y precisa	Tienes coherencia con los indicadores	Tienes coherencia con las dimensiones	Tienes coherencia con las variables	Observaciones
LIDERAZGO	Motivación	Satisfacción del capital humano	1. Usted como trabajador se siente satisfecho con la remuneración que recibe por el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa					
		Capacitación	2. Considera que su centro laboral le proporciona la motivación necesaria para su crecimiento personal.					
			3. Considera usted que la dirección de la empresa le brinda las facilidades necesarias para ejercer su trabajo satisfactoriamente.					
			4. Con que frecuencia Recibe usted capacitaciones dentro de la empresa					
	Ayuda mutua	5. Usted considera que el objetivo de la empresa se cumple como equipo y de manera equitativa						
		6. La gerencia junto con los colaboradores trabajan en conjunto para alcanzar las metas propuestas						

	Trabajo en equipo	Participación	7. Usted considera que al analizar los puntos fallidos se toma la importancia necesaria a las recomendaciones de cada colaborador					
			8. Se realizan periódicamente dinámicas grupales para mejorar y amenizar el trabajo en equipo.					

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Redacción clara y precisa	Tienes coherencia con los indicadores	Tienes coherencia con las dimensiones	Tienes coherencia con las variables	Observaciones
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Conocimiento	9. Considera usted que los objetivos a corto, medio y largo plazo están definidos dentro de la empresa					
		Nivel promedio de atención	10. Con los insumos y materiales entregados es suficiente para cumplir con la atención al cliente					
		Actitud laboral	11. El encargado de su área organiza las actividades de cada uno de los trabajadores					
			12. Opina usted que en los últimos meses han disminuido las ausencias en el trabajo					
	Eficacia	Actitud laboral	13. Aporta toda su actitud al realizar sus labores diarias					
		Utilización de insumos	14. Los insumos que solicita son entregados en el momento debido					
		Calidad de servicio	15. Su jefe lo capacita permanentemente para brindar un mejor servicio a los clientes.					

		Nivel de solución de errores	16. Con qué frecuencia usted reflexiona en la mejora de los incidentes acontecidos durante sus funciones.					
--	--	------------------------------	---	--	--	--	--	--

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: “LA RELACIÓN DEL LIDERAZGO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CAPITAL HUMANO DEL ÁREA OPERATIVA DEL CLUB GRAU PIURA, 2019”

OBJETIVO GENERAL: Describir la relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau-Piura 2019.

HIPÓTESIS: Existe relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral del capital humano del área operativa del CLUB GRAU- PIURA 2019.

JUEZ EXPERTO: FIESTAS DEJO IRIS PAOLA

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: MAESTRO

FECHA DE REVISIÓN: 21/07/2020

FIRMA:



VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Redacción clara y precisa	Tienes coherencia con los indicadores	Tienes coherencia con las dimensiones	Tienes coherencia con las variables	Observaciones
LIDERAZGO	Motivación	Satisfacción del capital humano	1. Usted como trabajador se siente satisfecho con la remuneración que recibe por el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa					
		Capacitación	2. Considera que su centro laboral le proporciona la motivación necesaria para su crecimiento personal.					
			3. Considera usted que la dirección de la empresa le brinda las facilidades necesarias para ejercer su trabajo satisfactoriamente.					
			4. Con que frecuencia Recibe usted capacitaciones dentro de la empresa					
	Trabajo en equipo	Ayuda mutua	5. Usted considera que el objetivo de la empresa se cumple como equipo y de manera equitativa					
		Participación	6. La gerencia junto con los colaboradores trabajan en conjunto para alcanzar las metas propuestas					
			7. Usted considera que al analizar los puntos fallidos se toma la importancia necesaria a las recomendaciones de cada colaborador					

			8. Se realizan periódicamente dinámicas grupales para mejorar y amenizar el trabajo en equipo.					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Redacción clara y precisa	Tienes coherencia con los indicadores	Tienes coherencia con las dimensiones	Tienes coherencia con las variables	Observaciones
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Conocimiento	9. Considera usted que los objetivos a corto, medio y largo plazo están definidos dentro de la empresa					
		Nivel promedio de atención	10. Con los insumos y materiales entregados es suficiente para cumplir con la atención al cliente					
		Actitud laboral	11. El encargado de su área organiza las actividades de cada uno de los trabajadores					
			12. Opina usted que en los últimos meses han disminuido las ausencias en el trabajo					
	Eficacia	Actitud laboral	13. Aporta toda su actitud al realizar sus labores diarias					
		Utilización de insumos	14. Los insumos que solicita son entregados en el momento debido					
		Calidad de servicio	15. Su jefe lo capacita permanentemente para brindar un mejor servicio a los clientes.					

		Nivel de solución de errores	16. Con qué frecuencia usted reflexiona en la mejora de los incidentes acontecidos durante sus funciones.					
--	--	------------------------------	---	--	--	--	--	--

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: “LA RELACIÓN DEL LIDERAZGO CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL CAPITAL HUMANO DEL ÁREA OPERATIVA DEL CLUB GRAU PIURA, 2019”

OBJETIVO GENERAL: Describir la relación del liderazgo con el desempeño laboral del capital humano del área operativa del Club Grau-Piura 2019.

HIPÓTESIS: Existe relación significativa entre el Liderazgo y el desempeño laboral del capital humano del área operativa del CLUB GRAU- PIURA 2019.

JUEZ EXPERTO: LUIS ALBERTO SANCHEZ PACHECO GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO: DOCTOR EN EDUCACION



FECHA DE REVISIÓN: 21/07/2020

FIRMA: _____

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Redacción clara y precisa	Tienes coherencia con los indicadores	Tienes coherencia con las dimensiones	Tienes coherencia con las variables	Observaciones
-----------	-------------	-------------	-------	---------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------	---------------

LIDERAZGO	Motivación	Satisfacción del capital humano	1. Usted como trabajador se siente satisfecho con la remuneración que recibe por el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa					
		Capacitación	2. Considera que su centro laboral le proporciona la motivación necesaria para su crecimiento personal.					
			3. Considera usted que la dirección de la empresa le brinda las facilidades necesarias para ejercer su trabajo satisfactoriamente.					
			4. Con que frecuencia Recibe usted capacitaciones dentro de la empresa					
	Trabajo en equipo	Ayuda mutua	5. Usted considera que el objetivo de la empresa se cumple como equipo y de manera equitativa					
		Participación	6. La gerencia junto con los colaboradores trabajan en conjunto para alcanzar las metas propuestas					
			7. Usted considera que al analizar los puntos fallidos se toma la importancia necesaria a las recomendaciones de cada colaborador					
			8. Se realizan periódicamente dinámicas grupales para mejorar y amenizar el trabajo en equipo.					

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Redacción clara y precisa	Tienes coherencia con los indicadores	Tienes coherencia con las dimensiones	Tienes coherencia con las variables	Observaciones
DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia	Conocimiento	9. Considera usted que los objetivos a corto, medio y largo plazo están definidos dentro de la empresa					
		Nivel promedio de atención	10. Con los insumos y materiales entregados es suficiente para cumplir con la atención al cliente					
		Actitud laboral	11. El encargado de su área organiza las actividades de cada uno de los trabajadores					
			12. Opina usted que en los últimos meses han disminuido las ausencias en el trabajo					
	Eficacia	Actitud laboral	13. Aporta toda su actitud al realizar sus labores diarias					
		Utilización de insumos	14. Los insumos que solicita son entregados en el momento debido					
		Calidad de servicio	15. Su jefe lo capacita permanentemente para brindar un mejor servicio a los clientes.					

		Nivel de solución de errores	16. Con qué frecuencia usted reflexiona en la mejora de los incidentes acontecidos durante sus funciones.					
--	--	------------------------------	---	--	--	--	--	--

