

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

tesis

**“LIDERAZGO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO, HUÁNUCO - 2021”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA: Valentin Caldas, Maybeé Milagros

ASESOR: Soto Espejo, Simeón

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46310966

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41831780

Grado/Título: Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0002-3975-8228

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Cspedes Ruiz, Carlos Alberto	Maestro en ciencias contables, con mención en: auditoria y tributación	22505017	0000-0002-7563-1339
2	Laurencio Leon, Nisset Dayana	Maestro en gerencia pública	47456290	0000-0002-8796-9927
3	Mancilla Chamorro, Ivan Teodoro	Magister en gestión y negocios gestión de proyectos	42330645	0000-0002-0615-9237

D

H



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 20:00 horas, a los 22 días del mes de junio del año dos mil veintidós, mediante la plataforma google meet, se reunió el jurado calificador, integrados por los docentes: Mtro. Carlos Alberto CÉSPEDES RUIZ. (Presidente), Mg. Nisset Dayana LAURENCIO LEÓN (Secretaria) y el Mg. Iván Teodoro MANCILLA CHAMORRO (Vocal); nombrados mediante Resolución N° 546-2021-D-EPG-UDH, de fecha 25 de noviembre del año dos mil veintiuno y la aspirante al Grado Académico de Maestra, VALENTIN CALDAS, Maybee Milagros.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó al graduando a proceder a la exposición y defensa de su tesis titulada: **“LIDERAZGO Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, HUÁNUCO - 2021”**, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Administrativas, mención: Gestión Pública.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el presidente del Jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota de (15) QUINCE con la calificación de BUENO; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Post Grado, se le otorgue el grado académico de Maestro en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública a la graduanda VALENTIN CALDAS, Maybee Milagros

Se suscribe la presente Acta en tres originales y siendo las 21:00 horas, se da por concluido el acto académico de sustentación.

PRESIDENTE

Mtro. Carlos Alberto CÉSPEDES RUIZ

SECRETARIA

Mg. Nisset Dayana LAURENCIO LEÓN

VOCAL

Mg. Iván Teodoro MANCILLA CHAMORRO

DEDICATORIA

A Dios, por la vida y salud; a mi amada madre Yolanda por todo su amor y su apoyo incondicional que fue mi gran impulso para llegar hasta el final y que aún estando en el cielo sigue siendo mi mayor inspiración y a mi amado padre que día a día me guía en este caminar llamado vida para seguir contribuyendo al bienestar de la sociedad y a mi desarrollo profesional. A mis hermanos Kenneth y Alan por ser siempre mi ejemplo de profesionalismo.

MAYBEÉ MILAGROS

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco a la Escuela de Posgrado y por la atención brindada, a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, de la gestión 2021, por permitirme realizar la presente investigación. Así mismo a todos sus trabajadores que nos colaboraron con su tiempo y aporte. Agradezco de manera muy sincera y especial al asesor Mg. Simeón Soto Espejo, por todo su tiempo y apoyo, a los docentes por todo el conocimiento que me pudieron impartir en algunas observaciones durante la investigación, y a la vez me apoyaron en el desarrollo de la presente tesis, la misma que me permitirá obtener el grado académico de Maestra en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVO GENERAL	18
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	18
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	19
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	19
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	23
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	25
2.2. BASE TEÓRICAS	27
2.2.1. LIDERAZGO.....	27
2.2.2. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	34

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	41
2.4.	HIPÓTESIS.....	44
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	44
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	44
2.5.	VARIABLES	44
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	44
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	44
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	45
CAPÍTULO III		47
MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		47
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	47
3.1.1.	ENFOQUE.....	47
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	47
3.1.3.	DISEÑO	48
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	49
3.2.1.	POBLACIÓN	49
3.2.2.	MUESTRA.....	50
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	51
3.3.1.	TÉCNICAS	51
3.3.2.	INSTRUMENTOS.....	51
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	51
CAPÍTULO IV.....		53
RESULTADOS.....		53
4.1.	PROCESSAMENTO DE DADOS	53
4.2.	PRUEBA DE HIPÓTESIS	66
CAPÍTULO V.....		70
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		70
CONCLUSIONES		73
RECOMENDACIONES.....		75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		76
ANEXOS		83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable de las operacionalizaciones	45
Tabla 2 La distribución de dicha población conformada por los trabajadores de la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo Huánuco.....	50
Tabla 3 ¿Existe Colaboración entre el equipo de trabajo en las diferentes actividades que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?	53
Tabla 4 ¿Usted como trabajador y parte del área de Recursos Humanos cree que existe Confianza plena en los trabajos encargados en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?	54
Tabla 5 ¿En la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo realizan capacitación constante al personal de los recursos humanos para la atención de los usuarios?	55
Tabla 6 ¿Cree usted que los jefes a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, realizan sus labores de manera que centralizan sus actividades?.....	56
Tabla 7 ¿Usted como trabajador cree en el área que labora existen personas con un dogmatismo alto?.....	57
Tabla 8 ¿Como trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el líder a cargo de la área le inspira a los labores a realizar durante el día?	58
Tabla 9 ¿El encargado de la área de recursos humanos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo constantemente les da una charla motivacional?.....	59
Tabla 10 ¿Cómo trabajador ha notado que el encargado del área de recursos humanos se aprovecha de su puesto que tiene en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?	60
Tabla 11 ¿Usted como trabajador cumple con todas sus responsabilidades asignadas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?	61
Tabla 12 ¿La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo realiza una evaluación mensual a todos los trabajadores?.....	62
Tabla 13 ¿La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo satisface todas las necesidades de los usuarios?	63

Tabla 14 ¿Cómo trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, realiza una dedicación constante a los trabajos asignados por su área?	64
Tabla 15 ¿Cree usted que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, ayuda a la sociedad generar un empleo igualitario para todos?	65
Tabla 16 Prueba de hipótesis general.....	66
Tabla 17 Prueba de hipótesis específica N° 01.....	67
Tabla 18 Prueba de hipótesis específica N° 02.....	68
Tabla 19 Prueba de hipótesis específica N° 03.....	69

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 Existe Colaboración entre el equipo de trabajo en las diferentes actividades que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?	53
Figura 2 ¿Usted como trabajador y parte del área de Recursos Humanos cree que existe Confianza plena en los trabajos encargados en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?	54
Figura 3¿En la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo realizan capacitación constante al personal de los recursos humanos para la atención de los usuarios?	55
Figura 4 ¿Cree usted que los jefes a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, realizan sus labores de manera que centralizan sus actividades?.....	56
Figura 5 ¿Usted como trabajador cree en el área que labora existen personas con un dogmatismo alto?	57
Figura 6 ¿Como trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el líder a cargo de la área le inspira a los labores a realizar durante el día?	58
Figura 7 ¿El encargado de la área de recursos humanos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo constantemente les da una charla motivacional?.....	59
Figura 8 ¿Cómo trabajador ha notado que el encargado del área de recursos humanos se aprovecha de su puesto que tiene en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?	60
Figura 9 ¿Usted como trabajador cumple con todas sus responsabilidades asignadas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?	61
Figura 10 ¿La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo realiza una evaluación mensual a todos los trabajadores?.....	62
Figura 11 ¿La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo satisface todas las necesidades de los usuarios?.....	63
Figura 12 ¿Cómo trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, realiza una dedicación constante a los trabajos asignados por su área?	64
Figura 13 ¿Cree usted que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, ayuda a la sociedad generar un empleo igualitario para todos?.....	65

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el liderazgo y la gestión de recursos humanos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco; para ello se formuló el siguiente problema: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021?, afirmando nuestra hipótesis general que no existe relación significativa entre el liderazgo con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, y a su vez se determinó el tamaño de la muestra que se tomó mediante el método no probabilístico ya que el tamaño de la población estuvo conformada por 33 trabajadores, y la muestra fue de 33 trabajadores, después de ello se recolectaron datos utilizando la técnica de encuesta haciendo uso de un cuestionario compuesto por 13 preguntas. Los resultados obtenidos fueron procesados, analizados y estudiados mediante el programa estadístico SPSS, así mismo para ver la existencia de la relación de las variables se usó la prueba de Spearman obteniendo el coeficiente de correlación con un valor de 0.255 de la relación entre el liderazgo con la Gestión de Recursos Humanos aceptándose así la hipótesis nula. Así también tenemos los coeficientes de correlación según hipótesis específicas señalando lo siguiente: el Liderazgo Laissez Faire y la Gestión de Recursos Humanos tienen el coeficiente de correlación de un valor de 0.275 rechazando dicha hipótesis. La relación no es significativa el Liderazgo Laissez Faire y la Gestión de Recursos Humanos, su coeficiente de correlación tiene un valor de 0.275 siendo rechazada dicha hipótesis. El Liderazgo Autocrático y la Gestión de Recursos Humanos del coeficiente de correlación tiene un valor de 0.141 rechazando dicha hipótesis.

Palabra claves: Liderazgo, Gestión de Recursos Humanos y Promoción del Empleo.

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the leadership and management of human resources of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Huánuco; For this, the following problem was formulated: How is leadership related to Human Resources Management in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion, Huánuco 2021 ?, affirming our general hypothesis that there is no significant relationship between leadership and Human Resources Management in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Huánuco, and in turn the size of the sample was determined, which was taken through the non-probabilistic method since the size of the population consisted of 33 workers, and The sample consisted of 33 workers, after which data were collected using the survey technique using a questionnaire made up of 13 questions. The results obtained were processed, analyzed and studied using the SPSS statistical program, likewise to see the existence of the relationship of the variables, the Spearman test was used, obtaining the correlation coefficient with a value of 0.255 of the relationship between leadership with Human Resources Management, thus accepting the null hypothesis. Thus, we also have the correlation coefficients according to specific hypotheses, noting the following: Laissez Faire Leadership and Human Resources Management have a correlation coefficient of a value of 0.275, rejecting said hypothesis. The relationship is not significant for Laissez Faire Leadership and Human Resources Management, its correlation coefficient has a value of 0.275, this hypothesis being rejected. The Autocratic Leadership and Human Resources Management of the correlation coefficient has a value of 0.141, rejecting this hypothesis.

Key word: Leadership, Human Resource Management and Employment Promotion.

INTRODUCCIÓN

La tesis fue elaborada con la coordinación de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021. El objetivo era analizar la relación que existe entre las variables del liderazgo y la gestión de recursos humanos. Para ello aplicamos la metodología científica que indica en el reglamento de grados y títulos de la Escuela Posgrado de la Universidad de Huánuco. La tesis se encuentra compuesta en su capítulo primero por la descripción del problema, formulación del problema, los objetivos, la justificación, limitación, viabilidad e importancia de la misma. En el segundo capítulo encontramos antecedentes de tesis similares como referencia de nuestra investigación, que nos aportan conceptos claros y precisos de lo que estamos investigando, aportes de autores importantes se reproducen también en esta sección, así como bases teóricas que son usados en toda la investigación y definiciones conceptuales. En el capítulo tercero y cuarto de la tesis se considera la metodología de la investigación, y los resultados de la encuesta a los trabajadores cuyas respuestas han contribuido en el desarrollo de la última parte.

Presentamos la contrastación de la hipótesis general y las específicas de forma descriptiva en base a la respuesta de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y su relación con la gestión de recursos humanos. Las conclusiones y las recomendaciones de la tesis nos permitirán para que la institución pueda tomar decisiones futuras respecto al adecuado funcionamiento de sus diversas áreas de trabajo en especial el área de recursos humanos y de dicha manera contara con líderes en diferentes áreas que tiene la institución.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad las organizaciones mundiales no solo cuentan con colaboradores altamente capacitados y con un alto conocimiento en su línea de trabajo, que este impulse al éxito a una compañía, sino que busca en su potencial humano el liderazgo que permite construir un modelo que motive a organizar e influir acciones en las personas para lograr sus fines y objetivos. Como también en desarrollar su liderazgo utilizando sus habilidades de manera efectiva y de manera responsable en situaciones completamente diferentes que puede ocurrir dentro de la empresa. Podemos mencionar a una de las empresas exitosas como P.F Chang`s que preside Rick Federico el consejo de administración y es presidente mundial (CEO) de P.F Chang`s del cual es propietario y opera una cadena de restaurantes asiáticos en todo el país. Rick Federico conoce la industria restaurantera, comenzó su carrera como lavaplatos de un restaurante de carnes y trabajó hasta llegar a la gerencia de la cadena. A sí que entiende el trabajo de todos, desde ser el ayudante del camarero hasta el chef y el gerente. Federico espera resultados de todos los equipos, gerentes y trabajadores. Pero no espera menos de sí mismo. Cree que sus mayores tareas como líder incluyen permanecer enfocado en sus clientes, empleados y la comida que estos sirven. Mientras P.F Chang`s crece, Federico quiere asegurarse de que la calidad en el servicio, la atmosfera y la comida siempre estén a su nivel más alto (Lussier Ph.D. & Achua, D.B.A., 2010). Esto significa que el liderazgo influye en el proceso mediante el cual los líderes transmiten ideas, ganan reconocimiento y animan a los subordinados a reconocer e implementar cambios, por lo que podemos decir que la influencia es la esencia del liderazgo. Y un seguidor es alguien que está influenciado por el líder y este puede o no ser un gerente. Los buenos seguidores no solo son aquellos que siguen al líder sin brindar

opiniones que influyan en él, sino también muestran sus habilidades y el liderazgo que hay en ellos.

Rivera, (2006), menciona que “Drucker siempre ha insistido en que los líderes vienen en todo tipo de formas, colores y razas y en que el liderazgo no es una mezcla misteriosa de carisma y suerte. Defendía que el liderazgo habitualmente surgía de un compromiso de servir a los demás en vez de a uno mismo”. Por lo tanto, el liderazgo se enfoca en la productividad de la empresa tanto como en los recursos humanos que vienen hacer los clientes internos y siendo este una pieza fundamental para el éxito de una empresa. El liderazgo es la capacidad y la eficacia de establecer una visión, formación de equipos y creatividad; tanto en las empresas privadas, como la administración pública y en cualquier otra parte.

El líder es la persona que guía e influencia al talento humano de una organización, comprendiendo que a las personas les gusta que las dirijan, y que no ejercen su influencia en dominarlos. Un líder sabe que el liderazgo es el uso sabio del poder. “Por habilidad se entiende las competencias laborales que debe poseer quien ejerce una profesión u ocupa un puesto en una organización”. Hernández, 2008, p.17, como se citó en (Herrera Sotelo, 2021). Entonces podemos decir que el liderazgo significa desarrollar una visión, un destino y una razón para la existencia de una organización. El líder con su personalidad debe transmitir la visión tanto dentro como fuera de la organización, también debe delegar el poder para lograrlo e inspirar a las personas a actuar. Al mismo tiempo, el líder tiene el rol de un arquitecto, responsable de diseñar la organización e implementar el sistema de control y compensación.

Según Navarro (2021) “La crisis de la COVID-19 ha generado cambios y nuevas tendencias en el liderazgo. En el escenario internacional, las organizaciones internacionales han ejercido un liderazgo muy tímido, al

mismo tiempo que las principales potencias mundiales no han ejercido un liderazgo global”

El liderazgo colaborativo o cooperativo de finales del siglo XX ha sido reemplazado por un liderazgo competitivo. En Europa, el liderazgo de la Unión Europea (UE) está en crisis desde hace años, y esto se refleja en sus sucesivas crisis. No obstante, hay esperanza y optimismo de que la UE reforzará su papel y sus funciones tras sus últimas acciones para superar las consecuencias de la COVID-19. Finalmente, se destaca el liderazgo femenino en países tan dispares como Alemania, Finlandia, Taiwán o Nueva Zelanda, mientras asistimos al reforzamiento de superliderazgos populistas, la consolidación de liderazgos cívicos o cívicos y el liderazgo sobre el personal sanitario, limpieza Grupos desinteresados, honestos y prudentes, como personal, fuerzas de seguridad nacional y personal de agencias, militares, transportistas, comerciantes o personal de supermercados., (Navarro, 2021).

La crisis originada por la pandemia de coronavirus ha provocado organizarse para implementar una gestión más eficaz e implementar estrategias que se adapten a las tendencias por lo que la mayoría de las tecnologías modernas se utilizan para mejorar los procesos internos. La importancia del líder a nivel interno es identificar cada departamento de trabajo que gestiona adecuadamente la dirección requerida como la organización; la mayoría de las empresas se centran en utilizar una comunicación segura por lo que la globalización les proporciona herramientas.

En el Perú la influencia del liderazgo no está ajena en distintas entidades del país, ya que una buena forma de demostrar las prácticas de liderazgo en una organización es cuando ocurren situaciones complicadas, un ejemplo claro es lo que se está experimentando a nivel mundial por el impacto del COVID19. A veces, los líderes y gerentes piensan que los

arreglos laborales flexibles pueden generar problemas de desempeño. La investigación muestra que este no es el caso; en general, descubrimos que los empleados con horarios de trabajo flexibles están más motivados y comprometidos que los colegas de oficina. “Entonces, el liderazgo que hoy necesitamos es el liderazgo para el diálogo, para construir puentes, para ser articuladores y producir un pensamiento ex profesamente conciliador, que se ubique en el punto medio que busque la integración, y que su enfoque sea holístico. Sucede que las universidades no están mirando eso, siguen enfocados en lo técnico, mirando la especialización sin saber que hoy día es la hora de la integración. El Estado está comprendiendo que, si los ministerios coordinaran, dialogaran entre sí y actuaran en conjunto, en los conflictos se produciría un gran cambio, una transformación integrada, multisectorial, multidisciplinaria y de múltiples fondos. Pero al interior del Estado no existe ni cultura ni la base legal o de procedimientos para actuar de forma coordinada” (Caravedo, 2020).

“El liderazgo es el arte de influir en los deseos de las personas para que se unan a un proceso de cambio, en la consecución de una visión que asumen como propia y de metas que se vuelven un fin común”, (Blanco Pancorbo, Espinoza Herrera, & Silva Díaz, 2003). La tasa de crecimiento de la globalización ha hecho de la renovación del conocimiento una especie de cualquier grupo o sociedad es un imperativo constante. Por lo tanto, los futuros líderes necesitarán cada vez más, habilidades de enseñanza. El resultado de un liderazgo es verdaderamente efectivo y esencial. Además de generar suficiente confianza, cualquier aspirante a líder debe ser respetado.

“En este estilo es el líder quien debe preocuparse porque sus trabajadores lleven a cabo actividades que les resulten interesantes y les proporcionen autosatisfacción. En la actualidad, el estilo de liderazgo transformacional se considera como el más idóneo para las organizaciones ya que incentiva el compromiso colectivo hacia el logro de metas e impulsa

procedimientos más efectivos y eficientes para alcanzar las metas propuestas”; Mendoza & Ortiz, 2006, como se citó en (De La Cruz Tarillo, 2017).

Un claro ejemplo de organizaciones empresariales que asumen un papel de liderazgo en la situación cambiante provocada por el COVID-19 tiene que ver con los cambios rápidos y drásticos en los patrones de trabajo. Además de brindar a los miembros orientación sobre las mejores prácticas para administrar una fuerza laboral remota e invertir en infraestructura digital, las organizaciones comerciales están tomando la iniciativa para garantizar que se implementen las respuestas legislativas adecuadas. “Las organizaciones empresariales de todo el mundo han enviado una variedad de mensajes, incluida la necesidad de facilitar la opción de trabajar desde casa y su posible impacto en la productividad. La gestión del proceso de regreso al trabajo también es un área en la que las organizaciones empresariales ejercen un liderazgo intelectual en beneficio de sus empresas miembros, trabajadores y legisladores”. (Organización internacional de Trabajo, 2021). Los nuevos desafíos que enfrentan los líderes de importantes empresas peruanas durante el período de cuarentena, así como los factores que ayudan a responder mejor a la crisis y las lecciones para el futuro. Como las dificultades que tuvieron que afrontar los líderes empresariales durante esta cuarentena y las lecciones que dejaron atrás. Y también elementos que pueden reducir el impacto de la crisis de una organización y ayudarla a afrontar mejores decisiones difíciles es un reto para cada líder que se encuentra en diferentes instituciones de nuestro país.

A diferencia de otros departamentos del país, el impacto del coronavirus en la región de Huánuco tiene un impacto diferente en la cancelación de cuarentena obligatoria; según (Diario Gestión, 2020) “el presidente de la República, Martín Vizcarra, anunció este viernes que la cuarentena focalizada se mantendrá, desde el 1 de octubre, solo en las provincias de Abancay (Apurímac), Huamanga (Ayacucho) y Huánuco

(Huánuco). En esas tres provincias el toque de queda empieza a las 8 de la noche, mientras que en el resto del país rige desde las 11 de la noche. Asimismo, en esas tres provincias continuará la inmovilización social obligatoria los domingos todo el día”.

En la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Huánuco la gestión de Recursos Humanos refleja una falta de interés y compromiso con el trabajo que realizan ya que el servicio que se brinda es de forma deficiente que los usuarios han percibido, que muestran un desinterés en el apoyo del logro del objetivo institucional; por ello por medio de este trabajo de investigación se buscara identificar si hay o no un liderazgo en la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Huánuco, las variables que son referentes al liderazgo y la gestión de recursos humanos, es la desmotivación y desinterés en el servicio a los usuarios como uno de las limitaciones de la gestión de recursos humanos en la institución, y esto se refleja en la insatisfacción de los usuarios, en este caso a la ciudadanía en general de la población huanuqueña.

La investigación busca estudiar el liderazgo y su relación con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, 2021.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

P_i ¿De qué manera se relaciona el liderazgo con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

P₁ ¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Laissez Faire con la con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021?

P₂ ¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Autocrático con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021?

P₃ ¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Transformacional con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021?

1.3. OBJETIVO GENERAL

O_i Determinar la relación entre el liderazgo con la gestión de recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O₁ Determinar la relación del Liderazgo Laissez Faire con la con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

O₂ Determinar la relación del Liderazgo Autocrático con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

O₃ Determinar la relación del Liderazgo Transformacional con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El proyecto de investigación fue razonable porque permitió aplicar el proceso del conocimiento científico y se tomó bases teóricas para enfocar la gestión de recursos humanos en el liderazgo, lo que condujo a analizar la calidad de los servicios prestados en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, las variables estudiadas y la relación entre ellas.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este proyecto intento demostrar la importancia y la relación entre el liderazgo y gestión de recursos humanos; cabe señalar que los usuarios es decir la población Huanuqueña, fueron beneficiados al contar con esta influencia a los trabajadores.

A partir de ahí, en respuesta a los problemas encontrados en la investigación y el desarrollo, formulan soluciones para la evaluación y consideración institucional, y la mejora continua.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El proyecto de investigación se justificó metodológicamente porque está busco mejorar y determinar la relación entre el liderazgo y la gestión de recursos humanos en las diferentes gestiones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- La investigación en estudio solo abarco al Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y la información requerida es solo en el año de estudio.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación fue viable, porque se describió con los recursos financieros y económicos; se tuvo accesos a la institución como trabajador y a varias bibliografías digitales como escrita, los costos que realizo el investigador fueron viables y se contó con el asesoramiento de un especialista de la Universidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se han comprobado trabajos de investigación, los cuales se han consultado libros, artículos, investigaciones, tesis y páginas webs especialistas; mencionadas a continuación.

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Iglesis (2017), en su tesis titulado “El Liderazgo y su Aplicación en las Culturas de Seguridad”, llegó a las conclusiones siguientes:

- Se analizaron las diferencias comparando todas las empresas (no por parejas), determinando que había diferencia entre ellas y que los enunciados 7 y 18 eran los que en mayor medida lo explicaban en la organización (explicando un 6,15% y un 5,75%, respectivamente) . La 7ª afirmación implica la relevancia de la opinión del liderazgo a su equipo para generar metas de prevención. Este es el hecho que mejor explica la diferencia es el hecho de que podemos ver más liderazgo participativo (o liderazgo transformacional) en algunas organizaciones que en otras. Por su parte, la Declaración N° 18 se refiere a si el liderazgo inmediato reconoce y valora el logro de las mismas metas.

LEMA (2017), en su tesis titulado “El Liderazgo Transformacional como Variable de Influencia en el Desempeño de Organizaciones de Economía Popular y Solidaria: Estudio de Caso: Red de Productores Agroecológica del Austro - Provincia del Azuay – Ecuador, 2015 – 2016”, llegó a las conclusiones siguientes:

- Los líderes juegan un papel muy importante a la hora de trabajar en una organización porque, además de asumir

cargos directivos, estos líderes velan por el bienestar de cada socio y de la organización y el logro de las metas de manera organizada. Nuevamente, este liderazgo significa que el trabajo de la organización es valorado en cada socio de manera intrínseca, ligado a los principios de la economía de masas y solidaria que hacen relevante su trabajo, no solo por los beneficios obtenidos entre los socios, la producción de ingresos, sino porque el fin último que persiguen es satisfacer las necesidades de sus socios cuidándose unos a otros y protegiendo el medio ambiente.

- De acuerdo a los resultados de la encuesta y de acuerdo a los objetivos de la misma, se propone analizar el liderazgo transformacional en el funcionamiento de las organizaciones económicas de masas y solidario en el caso de la Red de Productores Agrícolas de la industria austriaca, podemos concluir que la transformación del liderazgo influye mucho en el desarrollo de las organizaciones EPS en las actividades que realizan. Esto se vislumbra en los tres casos de estudio, ya que dentro de ellos hay un componente mayor de liderazgo transformacional, que influye significativamente en los procesos organizacionales de producción, gestión, ventas y marketing, y acciones ambientales. Esto se verá reflejado en el éxito y buena voluntad que la Red Agrícola Austriaca ha logrado en los últimos años, ya que se ha fortalecido organizacionalmente y es un referente de trabajo solidario y productivo agrícola

Torres (2017), en su tesis titulado “Papel de la creatividad, la comunicación y el liderazgo en directivos de la industria de la moda en México. Un enfoque de género”, para optar el grado de: Doctora en Ciencias de la Administración, en la Universidad Nacional Autónoma de México, llegó a las conclusiones siguientes:

- Analizando literatura en materia de liderazgo, podemos observar que, en distintos momentos, diferentes estudiosos del tema han centrado al líder como una figura que responde a exigencias específicas, ya sea ocupándose de lo que se deba realizar, siendo el líder quien cumple y hace cumplir la misión de las empresas, o bien, el líder que tiene la misión de descubrir talentos ocultos en su personal e incluso darle guía y consejo a veces, más allá del ámbito laboral. Así las cosas, ser líder es un enorme compromiso y genera expectativas que a veces rebasan las obligaciones que cada líder debe cumplir en el día a día. El modelo que en esta investigación se utilizó apela a que el líder debe inspirar, dar aliento, ser un modelo a seguir... ¿es esto cierto? ¿es posible o deseable?
- Siendo tan fuerte la presión entre las personas que ocupan puestos de liderazgo o que aspiran a ocuparlos, es obligación de las ciencias de la Administración, identificar las concepciones contemporáneas en torno al liderazgo y cómo éstas, muchas veces, se traducen en negocios millonarios que lucran con la angustia de quien busca satisfacer las exigencias mencionadas en el párrafo anterior. Pero también se traducen en esfuerzos muy claros por comprender el fenómeno del liderazgo y lo reafirman en el importante lugar que ocupa en las disciplinas administrativas. Lo mismo ocurre con la comunicación y la creatividad. Sobre ellas es común escuchar opiniones y recomendaciones temerarias que no tienen sustento. Un ejemplo en comunicación lo podemos ver en la creciente oferta de cursos para ejecutivos, donde se les promete desarrollar –en corto tiempo- sus habilidades para hablar en público, ser asertivos y empáticos, manejar recursos tecnológicos, influir en las personas a

través no solo del discurso, sino de su sola presencia, interpretar el lenguaje corporal, detectar mentiras, negociar y manejar a personas conflictivas y entre mil cosas más, esta oferta pocas veces es legítima.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

De los trabajos realizados existe investigaciones similares a una de nuestras variables:

Quiroz (2018), en su tesis titulado “Liderazgo y La Satisfacción del Colaborador en el Grifo Petrocaña de Chiclayo, Año 2015”, para optar el título profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad Señor de Sipan, llegó a las conclusiones siguientes:

En la conclusión general se confirma la hipótesis general debido a la presencia de una relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción de los empleados en Grifo Petrocaña S.A.C. de Chiclayo, 2015. Los factores que influyeron en la capacidad de liderazgo fue la comunicación con 33.3 encuestados, el abuso de su trabajo por parte del administrador fue mucho mayor con 23.8 encuestados totalmente de acuerdo y 2.9 de acuerdo, la falta de confianza que tiene con sus colaboradores el 33.3% no escucha a la opinión de los empleados con un 28,6% y desdén El ambiente en la empresa es un 7,6% y un 19% provoca mala imagen a los colaboradores.

Cala (2019), en su tesis titulado “Estilos de Liderazgo y Gestión de Recursos Humanos en los Servicios de Salud en la Red Cusco Norte”, para optar el grado de Maestro en Salud Pública con Mención en Gerencia de Servicios en Salud, en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, llegó a las conclusiones siguientes:

- “Los estilos de liderazgo en los establecimientos de salud de la Red Norte Cusco, en el año 2017 se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos, donde el valor $p < 0,05$ según evidencia la tabla 34”.
- “Los estilos de liderazgo que se manejan en los establecimientos de salud en estudio son tres los cuales se desarrollan de la siguiente manera posible, el estilo de liderazgo transformacional se desarrolla de manera moderado a intenso, así también el liderazgo transaccional se desarrolla de manera moderada; por otro lado, se evidencia que el estilo de liderazgo correctivo evitador se desarrolla de manera leve, es decir cada tipo de liderazgo dentro de los establecimientos de salud se desarrollan de distinta manera. En base a estos resultados se rechaza la hipótesis alterna, en vista de que los resultados de cada dimensión del estilo de liderazgo obtuvieron puntajes diferentes”.

Quispe (2017), en su tesis titulado “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima”, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, en la Universidad Cesar Vallejo, llegó a las conclusiones siguientes:

- “En primer lugar, se tiene los resultados de la prueba estadística de Rho Spearman con un coeficiente de correlación de $Rho=0.765$ y una Sig. Bilateral= 0.000 , lo que nos demuestra que tiene una correlación fuerte o perfecta entre la primera dimensión que es Estilo de liderazgo autoritario y la segunda variable desempeño laboral desde el punto de vista de los trabajadores del área administrativa de la Corte Superior de Lima; esta dimensión tiene el porcentaje

más alto, esto se debe a que en la área administrativa de la institución existe lo que es el status quo, debido a que los colaboradores están acostumbrados a la monotonía, al no cambio o alteraciones que no haiga para el beneficio de la institución”.

- “Por último, se tiene los resultados de la prueba estadística de Rho Spearman con un coeficiente de correlación de $Rho=0.659$ y una Sig. Bilateral= 0.000 , lo que nos demuestra que tiene una correlación moderada entre la tercera dimensión que es Estilo de liderazgo laissez-faire y la segunda variable desempeño laboral desde la vista de los colaboradores del área administrativa de la Corte Superior de Lima; esta dimensión tiene a ser el porcentaje más bajo de las dos dimensiones mencionadas, de manera que existe supervisores que no están identificados y ligados con sus funciones laborales, lo que trae como consecuencia que su personal tome las riendas de las actividades sin supervisión de alguien”.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Dávila (2019), en su tesis titulado “El Liderazgo y La Motivación del Personal Administrativo de la Ugel Oxapampa, 2019”, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, llegó a las conclusiones siguientes:

- “Se determinó que, existe una relación moderada fuerte entre el Liderazgo y la Motivación en el personal administrativo de la UGEL Oxapampa. El valor de Correlación de Spearman calculado fue $0,636$, con un p valor $0,000 (< 0.05)$ ”.

- “Se estableció una relación moderada fuerte entre el Liderazgo Transformacional y las necesidades del personal administrativo de la UGEL Oxapampa. El valor de Correlación de Spearman calculado fue 0,627, con un p valor 0,000 (< 0.05)”.

Lijarza (2021), en su tesis titulado “El Liderazgo en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco 2020”, para optar el grado el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas, en la Universidad de Huánuco, llegó a las conclusiones siguientes:

- “Se logró determinar cómo influye el liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020 y esto se refleja en la tabla N° 21 donde se manifiesta que el coeficiente de correlación de Pearson tuvo un valor de 0,461 que se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, el liderazgo sí influye en la gestión administrativa. Por tanto, la hipótesis general fue comprobada y aceptada”.
- “Se describió la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco – 2020 y esto se refleja en la tabla N° 22 donde se observa que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,461 por ello se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, el liderazgo transformacional sí influye en la gestión administrativa. Por tanto, la hipótesis específica 1 es comprobada y aceptada”.

Hurtado (2020), en su tesis titulado “Influencia del Liderazgo Transformacional en la Gestión Administrativa según los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Umari, Huánuco – 2019”, para optar el

grado de Maestro en Gerencia Pública, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, llegó a las conclusiones siguientes:

- “El liderazgo transformacional influye en la Gestión administrativa según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Umari, Huánuco – 2019; con un p valor de 0,000”.
- “El liderazgo transformacional influye en la planeación de la Gestión administrativa según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Umari, Huánuco – 2019; con un p valor 0,000”.
- “El liderazgo transformacional influye en la organización de la Gestión administrativa según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Umari, Huánuco – 2019; con un p valor de 0,000”.

2.2. BASE TEÓRICAS

2.2.1. LIDERAZGO

Tracy (2015) en su libro El liderazgo, sostiene que “este es el proceso de persuasión o de ejemplo por medio del que un individuo (o equipo de liderazgo) induce a un grupo a alcanzar objetivos planteados por el líder o compartidos por el líder y sus seguidores”. Si aceptamos esa definición, entonces el estilo de liderazgo es la manera en que ese proceso se lleva a cabo. Tracy (2015) explica: Los estilos de liderazgo varían desde cómo los líderes interactúan con otros dentro y fuera de la organización, cómo se ven a sí mismos y cuál es su posición. Si es necesario realizar una tarea, ¿cómo puede un líder en particular definir una solución? Si surge una emergencia, ¿cómo puede manejarla un líder? Si la organización necesita el apoyo de la comunidad, ¿cómo puede movilizarlo un líder? Todo depende del estilo de liderazgo.

¿Por qué poner atención al Liderazgo?

Munroe (2003) sostiene que “el liderazgo de una organización se refleja tanto en la naturaleza de la organización y en su relación con la comunidad. Si un líder es receloso de su poder, es probable que otros en la organización se comporten de manera similar al tratar tanto con colegas como con la comunidad. Si un líder trabaja en colaboración y es abierto, es probable que fomente las mismas actitudes entre los miembros del personal, y colabore con otras organizaciones”.

En muchos sentidos, el estilo de un líder define una organización. Si la organización es fiel a su filosofía y misión, entonces el estilo del líder debe alinearse con ellos. Un líder autocrático en una organización democrática puede crear caos. Un líder que se preocupa solo por la gestión de una organización basado en la importancia de los valores humanos puede restar valor al propósito de su trabajo. Por esta razón, ser conscientes de nuestros propios estilos de liderazgo y los de otras personas que contratamos como líderes puede ser crucial para mantener la organización en el buen camino.

Dimensiones de Liderazgo

Dimensión 1: Liderazgo Laissez Faire

Tracy (2015) sostiene que Este líder se caracteriza por ser muy liberal, de ahí el nombre liderazgo liberal, que es una expresión de origen francés y su traducción significa “déjalo ir”, en este modelo, el líder es un personaje pasivo que permite que sus subordinados tenga el control. Controlan todo lo que se hace porque cuentan con toda la información y herramientas necesarias para llevar a cabo las tareas y donde el líder solo intervendrá si los subordinados solicitan su ayuda. El líder en este caso se caracteriza por desempeñar un rol muy libre y pasivo donde “hace y hace”, ya que los trabajadores son los que están

en el poder, esto se debe a que en el papel los subordinados deben ser personas con muchas especialidades, y que saben lo que están haciendo cuando se trata de tomar decisiones difíciles, lo que puede ser un problema si los subordinados no son lo suficientemente competentes para administrarse a sí mismos. El líder tendrá muy poca influencia en el logro de los objetivos de la empresa, prefiere dejar muy claras las reglas, interferir lo menos posible en las actividades, las opiniones que da resultan neutrales, por lo que su participación es casi nula, él solo se une si se le pregunta porque el poder de decisión ha sido delegado en sus compañeros, no juzga ningún tipo de actividad.

Tracy (2015) afirma que “Para muchas personas este tipo de liderazgo es inalcanzable porque siempre hay un mando y es fundamental que alguien lo haga cumplir, ya que a la hora de resolver conflictos lograrlo es mucho más complicado, ya que el individualismo está presente y nadie ayuda. para administrar, en ausencia de los conocimientos necesarios o la experiencia que requiere el puesto, el norte de la organización corre el peligro de perderse y, por lo tanto, no se logrará el propósito de la organización”.

Características

- **Colaborador:** El líder cumple un papel de ayuda a sus empleados. Entonces se tiene en cuenta si la opinión del subordinado es más o menos. Por el contrario, en el *laissez-faire*, el líder no toma ninguna decisión ni les dice a sus empleados en qué gastar su tiempo. En cambio, se establece un objetivo general desde el principio y se confía en los subordinados para que actúen de la manera más beneficiosa posible para lograr ese objetivo. Como tal, el líder juega un papel de apoyo, proporcionando a los subordinados las herramientas que necesitan para resolver problemas de forma independiente.

- **Capacitación:** se concentra en capacitar a los miembros del equipo. En una empresa que sigue un sistema de pasaporte, los empleados tienen más responsabilidad de lo habitual sobre qué hacer y cómo hacerlo. Por lo tanto, los líderes tienen el deber de capacitarlos, enseñarles y proporcionarles todos los recursos que necesitan para hacer bien su trabajo. En este sentido, un líder liberal es más un educador y facilitador que un líder en el sentido tradicional del término. Muchos de los recursos de la empresa también se utilizarán para mejorar las habilidades de los empleados, de modo que puedan hacer bien su trabajo.

- **Confianza en los empleados:** Para poder utilizar el estilo laissez faire correctamente, los líderes deben poder confiar plenamente en sus seguidores. Tienen la mayor libertad posible para tomar decisiones, cometer errores y aprender de sus errores, y emprender las acciones que consideren más adecuadas para lograr sus objetivos empresariales. Para lograr esto, los líderes liberales deben seleccionar a todos los miembros de sus grupos con mucho cuidado. Una vez hecho esto, pueden estar tranquilos al saber que todos los empleados tienen el talento suficiente para llevar a cabo sus funciones correctamente. Además, el propio líder debe ser capaz de delegar y confiar en los demás

Ventajas

- Aumenta la Satisfacción Laboral, Según numerosos estudios sobre este tema, uno de los aspectos que más baja la moral de los empleados en las empresas tradicionales es el hecho de que no son capaces de tomar sus propias decisiones y deben realizar siempre las mismas acciones. Sin embargo, este simplemente no es el caso con el liderazgo liberal.

Debido a esto, tu productividad puede aumentar y tus resultados tenderán a ser mejores, aunque una serie de factores pueden impedir que esto siempre sea así.

-Mejora la creatividad, Uno de los beneficios más importantes del liderazgo freelance es que los empleados pueden alcanzar su máximo potencial e intentar innovar sin miedo al fracaso. Debido a que su jefe les da toda la libertad del mundo, pueden generar nuevas ideas y mejorar los resultados comerciales.

Dimensión 2: Liderazgo Autocrático

Schonfeld (2000) sostiene que “este liderazgo es aquel en donde una persona asume las responsabilidades y la toma de decisiones, se encarga de dar las órdenes a las demás personas bajo su cargo, es decir el poder se centra en una sola persona y donde los demás no son considerados competentes a la hora de tomar las decisiones ya que este tipo de líder cree que es el único capaz de hacer esto”.

Schonfeld (2000) “En el liderazgo autocrático se considera que los subordinados no pueden realizar acciones por sí solos y por ello requieren de alguien que sepa controlarlos y donde estos deben ser obedientes a las órdenes del líder, considera el autor citado”.

Robbins (2004) afirma en su libro de Comportamiento Organizacional que “este tipo de liderazgo se caracteriza porque existe un constante dominio por parte del jefe, donde la mayor responsabilidad recae sobre él, esto se debe a que no suele delegar muchas funciones, las decisiones que él toma no son sometidas a votación, simplemente son llevadas a cabo, ya que la opiniones de los

demás no son tomadas en cuenta, además de ser el líder el único que pueden tener acceso a la información de carácter relevante”.

Esta forma de liderazgo, aunque considerada por muchos como contraproducente, puede tener algunos aspectos que se ven como positivos, como cuando es necesario despedir a un empleado que afecta al equipo y por ende al puesto de trabajo, no dudes en quitar este mal. influir, efectivamente. lograr el objetivo trazado y tratar de hacerlo en poco tiempo, no hay lugar para el error, por eso siempre esta muy pendiente de cada detalle, la presión de trabajo no le afecta y el siempre hace lo que hace falta para moverse un proyecto. adelante, por difícil que sea.

Características del líder autocrático

Schonfeld (2000) sostiene que, las características del liderazgo autocrático se destaca por:

- **Es quien marca todo dentro de la organización**, En este tipo de liderazgo, el líder es el responsable de configurar todo en la organización (establecer objetivos, cómo proceder, etc.). No cree en la iniciativa del resto del grupo por lo que tampoco la estimula. Él asume que él es el único capaz y los demás son incapaces de autodirección.

- Centralización**, El líder tiene todo el poder concentrado y confía en la autoridad legítima para aplicar tanto la recompensa como el poder coercitivo. Está dirigido hacia adentro. Los líderes centralizan las decisiones para organizar de manera efectiva los grupos de trabajo y así alcanzar las metas trazadas por la organización..

- **Obediencia**, Espera que todos en la organización lo obedezcan. Este líder requiere que los subordinados obedezcan y acaten sus decisiones.

- **Dogmatismo**, es dogma Además, es el centro de atención. Los resultados de varias encuestas muestran que concentran su poder en sí mismos e imponen sus puntos de vista sobre los puntos de vista del grupo.

Dimensión 3: Liderazgo Transformacional

Robbins (2004) sostiene además que “el liderazgo transformacional es una forma de influencia que motiva a los seguidores alcanzar logros que superan los que, normalmente, puede esperarse de ellos. Conforman un proceso mediante el cual una persona se compromete con los demás y crea una conexión que eleva el nivel de motivación y moralidad tanto en el líder como en el seguidor”.

Agüera, (2004) sostiene que “este tipo de liderazgo transforma a personas y organizaciones incidiendo en los valores, las emociones, la ética y los objetivos a largo plazo. Atiende a las necesidades de los seguidores y a una consideración individualizada que les proporciona empatía, apoyo y ayuda para desarrollar su potencial”

Robbins, (2004) El Líder Transformacional afirma el autor que inspira cambios positivos en los seguidores, preocupándose por su misión y su bienestar. Así es como se gana la confianza y el respeto de los demás.

Características

- **Es un estilo de liderazgo motivacional y transformador**,
Es un estilo de liderazgo que motiva a las personas y las

transforma, ya que está ligado a las necesidades humanas, la autoconciencia, la autoestima y el crecimiento personal.

- **Producen cambios de visión en sus seguidores**, Los líderes transformacionales influyen en los miembros del equipo, creando cambios de visión que alientan a las personas a dejar de lado sus intereses personales en favor del bien común.

- **Son líderes carismáticos e inspiradores**, Son líderes carismáticos que ejercen influencia a través de su personalidad, la influencia que ejercen y su comportamiento ejemplar.

- **Prestan atención a los seguidores de manera individual y se muestran disponible para ellos**, Los líderes transformacionales prestan atención a sus seguidores, de una manera que fomenta su crecimiento y desarrollo. También los estimula intelectualmente, para que sus seguidores comiencen a tomar acción, tratando de hacer cosas nuevas, pensando en nuevas formas cuando se enfrentan a problemas

2.2.2. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Definiciones

Ignacio (2001), define “el ámbito de actuación de recursos humanos como muy amplios y transversales. Por esta razón al hablar de recursos humanos se habla de gestión, para reforzar la idea de interrelación e integración entre las distintas funciones que comprende a toda la organización, ya que abarca todas las decisiones y acciones implicadas en las relaciones que tienen los empleados

entre sí y en las que mantiene la empresa con ellos”

Si bien las decisiones de la máxima autoridad de la empresa afectan siempre a los empleados, es desde el ámbito de los recursos humanos que se planifican y establecen sus directrices de ejecución. Por lo tanto, en la medida en que la Junta Directiva y Recursos Humanos estén unidos y unidos en su enfoque, las acciones que se tomen serán consistentes y facilitarán el logro de las metas y objetivos de la organización. La gestión de los recursos humanos debe realizarse con un enfoque proactivo: las acciones propuestas por los recursos humanos deben anticiparse a los problemas y dificultades que puedan surgir en el futuro y ajustarse a las necesidades de demanda derivadas de los planes estratégicos de la empresa. En este sentido, las metas de los recursos humanos dependen de las metas de la organización; aunque para establecerlas, la empresa también debe tener determinantes de la fuerza laboral. (Ignacio,2001)

Los recursos humanos siempre deben proporcionar a la empresa los recursos humanos necesarios y las habilidades requeridas para que la empresa pueda alcanzar los objetivos que se ha fijado. Para que la gestión de recursos humanos adopte este enfoque estratégico, debe ser a largo plazo e interconectado con otros procesos organizacionales. Además, requiere que la línea de producción se involucre en la implementación de las pautas de recursos humanos (sobre selección, capacitación, evaluación, compensación) en toda la organización. (Ignacio,2001)

PROCESO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

Fernández (2000) manifiesta que “el proceso empresarial de la gestión de recursos humanos está compuesto por una serie de tareas, las cuales se interrelacionan lógicamente con el propósito de brindarle a la organización el número y la calidad de empleados que necesita para llevar a cabo adecuadamente sus otras funciones y poder cumplir

con los objetivos que se ha propuesto”

El objetivo de la Dirección de Recursos Humanos, como principal unidad encargada del proceso empresarial de gestión de los recursos humanos, gira en torno a contribuir al desarrollo de la empresa, a través de la gestión de las buenas relaciones laborales. Para ello, abarca un conjunto de temas, destinados a proporcionar los recursos humanos necesarios, que van desde convertir a un extraño en un empleado, hasta convertir a ese empleado en un buen empleado; de acuerdo a las necesidades del negocio. (Fernández, 2000)

Según Fernández (2000) “Las principales actividades del proceso de la gestión de los recursos humanos en la empresa, se encuentran ubicadas en los subprocesos de: planeación, reclutamiento, selección, desarrollo-evaluación y compensación-protección”.

Dimensión 1:

SUBPROCESO DE PLANIFICACIÓN

Durante el proceso de planificación, se descubren las necesidades actuales y se anticipan las necesidades futuras, para garantizar que la empresa tenga la cantidad y la calidad adecuadas para lograr sus objetivos. Para ello, es necesario contar primero con un inventario de recursos humanos, como línea base para posibles cursos de capacitación y donde incluir aspectos específicos de cada colaborador, tales como:

- a)** Nombre y número del empleado, edad, fecha en que se contrató, puestos anteriores dentro de la empresa y fechas en que los ocupó, puesto que ocupa actualmente;
- b)** funciones del puesto actual; responsabilidades en equipo, seguridad, supervisión, etc., educación formal e informal con que

cuenta; capacitación adicional, pero que no ocupa para su puesto actual;

- c) Evaluaciones realizadas, áreas de mejora, potencial para futuras promociones. Entre las técnicas de pronóstico, algunas son muy simples, como las basadas en la experiencia, y otras son más complejas, como las basadas en tendencias y otros. Como primer ejemplo, se puede utilizar la valoración de personas con amplio conocimiento y visión del negocio, como el director de recursos humanos; y encuestar a gerentes y gerentes generales, o combinar las dos fuentes empíricamente autorizadas. Las personas basadas en tendencias pueden usar la extrapolación, donde las tendencias pasadas continúan o cambian el crecimiento de la fuerza laboral al relacionarlo con varios indicadores como producción, ventas, efectivo, presupuesto, etc. Otras técnicas aún más sofisticadas pueden involucrar análisis estadísticos o modelos matemáticos manipulados con paquetes de software y también lo que ha sucedido en empresas similares.

Dimensión 2:

SUBPROCESO DE RECLUTAMIENTO

En el subproceso de reclutamiento, se identifican, quienes pueden convertirse en candidatos para cubrir puestos vacantes o que pueden ser creados, por necesidades de la empresa. En este subproceso conviene resaltar la diferencia entre reclutar fuentes y medios para el, en el sentido de que las primeras se refieren a los lugares en donde se encuentran los posibles candidatos para una empresa. En las fuentes, hay tanto fuentes internas como externas; interno se refiere a la capacidad de los empleados actuales que tienen mérito para ascender en la pirámide organizacional y ocupar puestos más altos; donde se reconoce su conocimiento del negocio y se premia su dedicación. Aparte del hecho de que la empresa ya los conoce y está un poco más segura de la sabiduría de su elección.

Algunas fuentes externas pueden ser: agencias de empleo públicas o privadas, escuelas, colegios o universidades, organizaciones profesionales, asociaciones y organizaciones laborales, otras empresas y la exportación aparecen espontáneamente. En cuanto a los medios, los más habituales son solicitudes orales o escritas de trabajadores en activo, solicitudes de sindicatos, folletos, presentación de reclamaciones por fallecimiento, correo personal o por carretera, oficinas de correos, llamadas telefónicas, comunicados de prensa, emisiones de radio o televisión, charlas y conferencias. en los lugares antes mencionados, etc. La información sobre estos potenciales candidatos se debe recopilar de forma estandarizada, por ejemplo en las solicitudes de empleo, donde se requieren datos personales, preparación académica, historial laboral y otros aspectos relevantes relacionados con la empresa, como afiliación a organizaciones e intereses; además de referencias o recomendaciones. (Fernández, 2000)

SUBPROCESO DE SELECCIÓN

Durante el proceso de subselección, de entre todos los candidatos posibles, se seleccionarán aquellos que parezcan más aptos para ingresar a la empresa. Este tema involucra una serie de pasos, los cuales deben ser completados en su totalidad, para seleccionar verdaderamente al mejor candidato. Si bien no existe una única forma de seleccionar al personal, pues cada empresa utiliza la que más se adecua a sus necesidades y la modifica de acuerdo a su situación interna y contexto que la rodea; Estos son los pasos más comunes:

- a) Establecer criterios de selección
- b) Recepción preliminar del formulario de solicitud
- c) Entrevista de preselección
- d) Verificar los datos y referencias proporcionados
- e) Prueba de aptitud para el trabajo

- f) Realizar un examen médico general
- g) Entrevistas con futuros superiores
- h) Descripción completa del puesto
- i) Período de prueba definido
- j) Decisiones para los que no son contratados

Los pasos indicados no necesariamente garantizan que el candidato seleccionado hará todo lo que pueda, de acuerdo con los análisis a los que ha sido sometido, es decir, que solo pueda saber lo que puede hacer y no lo que realmente haría. . Se puede decir que cuanto mejor sea la planificación, el reclutamiento y la selección de los empleados potenciales, mejor será la capacidad de las empresas para obtener los recursos humanos idóneos que necesitan para desarrollar su gestión empresarial de forma eficaz y eficiente.

SUBPROCESO DE DESARROLLO Y EVALUACION

En el Subproceso de Desarrollo y Evaluación se pretende que el nuevo empleado llegue a transformarse en un óptimo empleado; para eso es necesario que tenga una introducción correcta a la organización; dependiendo de su formación previa y de las necesidades de la organización; puede requerirse que se le dé capacitación de alguna forma, con lo cual se coopera a su desarrollo; de aquel modo se sientan las bases para los probables ascensos en la composición jerárquica, para lo que más adelante debería evaluarse su manejo y de esta forma equiparar el rendimiento real contra el rendimiento deseado, en aras de arreglar esos puntos en los cuales estén deficiencias. La orientación puede desarrollarse formal o informalmente, en todo caso necesita de puntos en general sobre la compañía, como por ejemplo inicios, composición de hoy, políticas, reglas y métodos consecutivos, explicación de los procesos de trabajo, política salarial, prestaciones y servicios accesibles. Referente a la capacitación, lo primero que debería hacerse es

diagnosticar las necesidades recientes y futuras de la compañía, junto con las metas que pretenden lograrse y una especificación de los probables programas en lo cual tiene relación con su contenido: si es para enseñar capacidades, para proporcionar conocimientos o para modificar reacciones. Para la evaluación además tienen que definirse los fronteras con los que va a desarrollarse, los estándares para el manejo y el tipo y frecuencia de evaluaciones que van a desarrollarse; además de las metas perseguidos y las secuelas que se derivan de las mismas. (Fernández, 2000)

SUBPROCESO DE COMPENSACION y PROTECCION

En el subproceso de Compensación y Protección, se determina cómo se compensará a los empleados por el trabajo realizado; así como la cantidad y calidad de los servicios económicos y sociales adicionales necesarios para que los empleados tengan una calidad de vida plena en su trabajo. En este tema general también se deben definir las reglas que rigen las relaciones sociales y las normas para la gestión de los diversos procedimientos administrativos relacionados con la gestión de personal. Para la determinación de los sueldos y salarios del personal se hace esto y se toman en cuenta factores tales como: responsabilidad, capacidad, experiencia, educación, capacitación, salud física o mental, espíritu de esfuerzo, se debe aclarar y las condiciones bajo las cuales el se lleva a cabo el trabajo. Entre los incentivos salariales adicionales, se pueden mencionar algunos incentivos tales como: incentivos relacionados con la producción, remuneración por nuevas amistades, incrementos salariales basados en evaluaciones de desempeño, ausencias escolares con o sin salario, apoyo económico y tiempo dedicado a la educación formal, personal y préstamos de vivienda, pólizas de seguro de vida, reparto de utilidades. También existen otros servicios más generales, tales como: transporte, estacionamiento, uniformes, servicio de niñera, servicio de cafetería y alimentación, horarios

flexibles, vacaciones adicionales, actividades En lo que se refiere al manejo de las relaciones laborales, debe definirse sobre todo lo referente a posibles conflictos, como: política para la tramitación de las quejas, sanciones disciplinarias, encuestas de actitudes, contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, causales de despido con o sin responsabilidad patronal, entrevista de salida, etc. Algunos de los trámites de documentación que deben realizarse para el manejo del personal se refieren a: nombramientos interinos o en propiedad, ascensos interinos o en propiedad, vacaciones, permisos con o sin goce de sueldos, incapacidades, horas extra, llegadas tardías, sanciones, etc. Para estos trámites debe especificarse tanto los respectivos formularios que deben usarse, como los procedimientos que deben seguirse para su ejecución y posterior control, en aras de garantizar una gestión igual para todas las secciones y departamentos **de la empresa. (Fernández, 2000)**

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Datos: “Son salidas de elementos en bruto que constituyen los sucesos que ocurren en las entidades o en el ambiente físico antes de ordenarlos y descifrarlos de una manera que las personas puedan entender y usar” (Laudon & Laudon, 2016).

Características de los recursos humanos: “Los recursos humanos se caracterizan en la economía globalizada por: empleo cualificado, formación permanente, retribución variable, externalización de funciones y tendencia a organigramas planos”, (González, 2015).

Administración: “Acumulado de funciones que se efectúan para gestionar (gobernar, organizar una economía). Forma de componer las organizaciones o fracciones de ellas. Las funciones son planear, organizar, dirigir y control la utilización de los recursos para alcanzar objetivos planteados” (Chiavenato I. , 2006).

Recursos Humanos: “Los recursos humanos son considerados como; las personas que laboran en una empresa son los activos más importantes de estas, así como uno de los factores determinantes en su progreso”, (QuestionPro, s.f.)

Actitud: “Disposición de ánimo del líder, predisposición positiva a la acción y consecución del logro. Actitud de acción, actitud de escucha, actitud de colaboración, actitud optimista. Constituyen distintas acepciones del término que definen las características de los líderes. La actitud está asociada a otros rasgos del liderazgo que la potencian: conexión, acción, aprendizaje, crecimiento”, (Significados, 2019).

Calidad: “Excelencia en el comportamiento del líder y desarrollo del trabajo para generar estándares de satisfacción en los seguidores, clientes y equipo. La calidad está asociada a otros rasgos del liderazgo que la potencian: convención, cogestión, cumplir, renegociar”, (Significados.com, 2021).

Comportamiento: “Capacidad de los líderes para proceder consciente o inconsciente, definiendo si los actos son consecuentes con los rasgos y características del liderazgo. El comportamiento de los líderes se adquiere a través de los actos elevados a la categoría de hábitos, hasta configurar una conducta definida como una forma de portarse o actuar consecuente con los rasgos del liderazgo. El comportamiento está asociado a otros rasgos del liderazgo que lo potencian: conexión, respeto, seducción, independencia”, (Significados, 2021).

Conducta: “Capacidad de los líderes para crear patrones de comportamiento asociados a los rasgos y características del liderazgo. La conducta está asociada a otros rasgos del liderazgo que la potencian: principios, valores, seguridad, acción”, (Pérez & Merino, Definicion.de, 2021).

Excelencia: “Capacidad de los líderes para elevar los estándares de calidad y hacer una diferencia. Los líderes tienden a marcar una

diferencia y a la consecución de logros objetivables fruto de su acción. La excelencia está asociada a una serie de rasgos que la potencian: calidad, voluntad, estímulo, crecimiento”, (Pérez & Ana , Definicion.de, 2021).

Gestionar: “Capacidad del líder para administrar y dirigir las actuaciones del equipo, organización y seguidores para la consecución del logro. La gestión incluye los aspectos de dirección de equipos humanos, coordinación, negociación, trabajo sobre las emociones y estados de ánimo... Gestionar está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: dirigir, conducir, coordinar, focalizar”, (Real Academia Española, 2021).

Inteligencia emocional: “Capacidad de los líderes para reconocer y trabajar los sentimientos propios y los de otras personas, motivarse y motivar y manejar las emociones propias y en las relaciones. El líder a partir del trabajo emocional desarrolla fortaleza emocional. La inteligencia emocional está asociada a una serie de rasgos que la potencian: entrenamiento, influencia, participación”, (Raffino, 2021).

Valores: “Capacidad de los líderes para definir los principios ideológicos o morales que guían su acción y la de su organización, equipo o seguidores. Definición de los principios en aspectos más concretos de rango positivo (concreción de los principios): derechos humanos, respeto a la vida... Los valores están asociados a un conjunto de rasgos que los potencian: principios, sintonizar, responsabilidad, estilo”, (Morales, 2016).

Pensar en grande: “Capacidad de los líderes para establecer objetivos ambiciosos y generar un ambiente emocional con capacidad para movilizar a un grupo humano en la consecución de un logro compartido. Pensar en grande está asociado con una visión basada en la abundancia. Pensar en grande está asociado a una serie de rasgos que lo potencian: emoción, abundancia, visión, focalización”, (ReversoDiccionario, s.f.).

Reclutamiento: “Proceso de buscar y atraer un grupo de personas, entre las cuales se puedan seleccionar candidatos idóneos para los puestos vacantes” (Esan, 2016).

Satisfacción del trabajo: “Actitud general del sujeto, que puede ser positiva o negativa, en relación al trabajo, por lo regular, una función de la diferencia entre lo que la persona desea del trabajo y lo que logra de él”, (Pérez & Gardey, Definicion.de, 2014).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H_i Existe relación significativa entre el liderazgo con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H_1 Existe una relación significativa entre el Liderazgo Laissez Faire con la con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

H_2 Existe una relación significativa entre el Liderazgo Autocrático con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

H_3 Existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Liderazgo

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Gestión de Recursos Humanos

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Tabla 1 Variable de las operacionalizaciones

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V.I. Liderazgo	Liderazgo Laissez Faire	Colaboración	ITEM 01
		Confianza	ITEM 02
		Capacitación	ITEM 03
	Liderazgo Autocrático	Centralización	ITEM 04
		Dogmatismo	ITEM 05
		Inspiración	ITEM 06
	Liderazgo Transforma cional	Motivacional	ITEM 07

V.D. Gestión de Recursos Humanos	Subproceso de planificación	- puesto	ITEM 08
		- responsabilidades	ITEM 09
		- evaluación	ITEM 10
	Subproceso de reclutamiento	- necesidades	ITEM 11
		- dedicación	ITEM 12
		- empleo	ITEM 13

CAPÍTULO III

MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Hernandez, Fernandez, & Batista, (2014), la investigación fue del tipo aplicada, caracterizándose por su aplicación o la utilización de los conocimientos adquiridos; a la vez que se adquirieron otros, los cuales; generaron solución, y la sistematización práctica basada en investigación. Esta investigación se realizó en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo Huánuco.

3.1.1. ENFOQUE

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo ya que requirió que el investigador recolecte datos numéricos de los objetivos, fenómenos, participantes que estudia y analiza mediante procedimientos estadísticos de este grupo de pasos llamado investigación cuantitativa se derivan otras características del enfoque cuantitativo que se precisan a continuación: Las hipótesis que se generara antes de recolectar y analizar los datos y la recolección de datos se fundamentara en la medición. Debido que los datos son producto de mediciones, se representan mediante números (cantidades) y se deben analizar a través de métodos estadísticos. Dicho de otra manera, las mediciones se transforman en valores numéricos (Datos cuantificables) que se analizan por medio de la estadística. (Sampiere, Collado, & Baptista, 2006),

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

La investigación fue descriptiva correlacional, porque se describió las características de la población y de las variables de estudio con el fin de tener una visión resumida. (Hernandez, Fernandez, & Batista, 2014),

Correlacional, porque se determinó la relación o el grado de asociación entre las variables de estudio, que nos permitió seleccionar una serie de características para luego ser medidas cada una de ellas, para así descubrir los resultados de investigación y se midió el grado de relación que existe entre dos variables de estudio Liderazgo y Gestión de Recursos Humanos.

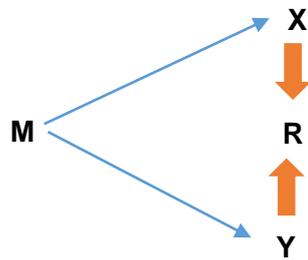
3.1.3. DISEÑO

El diseño de investigación fue no experimental “la define como la investigación que se realizó sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”. En esta encuesta no se realizó experimentos, no se aplicó programas, no se modificó ni cambio las variables y solo se realizó observaciones naturales. (Hernandez, Fernandez, & Batista, 2014),

Para Hernandez, Fernandez, & Batista, (2014) el diseño no experimental de corte transversal tiene como propósito “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. De esta manera, esta investigación fue transversal, pues la recolección de datos se realizó en un solo momento, y aquí se aplicó herramientas de recolección de datos para obtener información relevante sobre el Liderazgo y Gestión de Recursos Humanos.

El nivel o alcance de dicha investigación fue correlacional, ya que su propósito fue encontrar la relación de las variables. Según Hernandez, Fernandez, & Batista, (2014) “los diseños correlacionales describen relaciones o el grado de asociación que existe entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado”.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

X = Liderazgo

Y = Gestión de Recursos Humanos

M= muestra

R= relación

En este esquema se puede ver la muestra (M), la relación que existe entre la variable X independiente “Liderazgo”, en la variable Y dependiente “gestión de recursos humanos”; donde la variable X, viene a ser el factor causa y la variable Y el factor efecto de la realidad problemática en el estudio de investigación.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Chávez (2006), la población es el universo de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados. Está constituida por características o extractos que le permiten distinguir los sujetos unos de otros. La población para la presente investigación estuvo conformada por 33 trabajadores de diferentes cargos dentro de cada unidad orgánica de la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo Huánuco; datos proporcionados por el encargado del área de recursos humanos.

Tabla 2 La distribución de dicha población conformada por los trabajadores de la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo Huánuco.

	REGIMEN	CANTIDAD
PERSONAL	DESIGNADO - DIR.REGIONAL	1
	DESIGNADO - ADMINISTRADOR	1
	MANDATO JUDICIAL	2
	CAS	19
	NOMBRADO	4
PERSONAL MIXTO	CAS	2
PERSONAL REMOTO	CAS	1
	NOMBRADO	3
TOTAL		33

3.2.2. MUESTRA

La muestra de la presente investigación fue una muestra a interés del investigador, ya que el tamaño de la población es pequeño y es viable tomarlo como muestra, y el número de personas que conformaran la población o universo de la presente investigación no requiere calcular o definir una muestra por la magnitud del mismo, por lo cual el tipo de muestreo es no probabilístico. Teniendo como muestra a todo el personal administrativo conformado por 33 trabajadores ya que ellos se encuentran en la acción de realizar día a día los trabajos encargados por las diferentes direcciones como informes, oficios, memorándums, resoluciones, requerimientos, cartas y otros.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández, Carlos, Baptista, Lucio; Pilar; Collado. (2014), "en su obra Metodología de la Investigación, las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico e generalización. Se utilizan en diversas investigaciones cuantitativas y cualitativas. (p.189)".

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS

Usando esta tecnología, se realizó una investigación al personal administrativo a través de preguntas escritas, y los temas de investigación incluyen el estudio sobre el Liderazgo su relación con la gestión de recursos humanos en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo Huánuco.

3.3.2. INSTRUMENTOS

Ganga, Cassinelli, Piñones, & Quiroz, (2014), menciona que “El cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en varias preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados.

En el caso de considerar indicadores variables, se hizo preguntas claras, concisas y específicas; esto nos permitió obtener información relevante del Liderazgo y su relación con la gestión de recursos humanos en la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo Huánuco. Por lo tanto, se preparó un cuestionario que contendrá 13 preguntas para el personal de la agencia.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Según Hernandez, Fernandez, & Batista, (2014), “El análisis cuantitativo de la información se desarrolla en una computadora”.

La técnica para el procesamiento y análisis de la información a aplicarse es en forma cuantitativa porque se utilizó el soporte informativo del SPSS VS.24, para la elaboración de tablas, figuras y análisis de las encuestas a los trabajadores de la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo Huánuco, concluido la tabulación de datos, se planteó primeramente a evaluar los datos convirtiéndolos en información resumida mediante la estadística descriptiva (frecuencias absolutas y relativas).

Posteriormente se procedió a realizar el contraste de hipótesis mediante la estadística paramétrica del índice de correlación por Rh Spearman.

CAPÍTULO IV

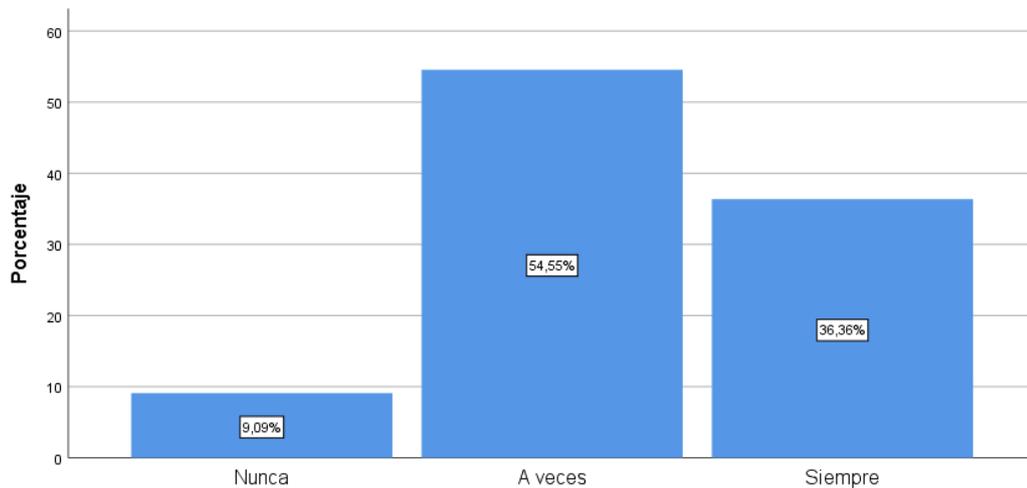
RESULTADOS

4.1. PROCESSAMIENTO DE DATOS

Tabla 3 ¿Existe Colaboración entre el equipo de trabajo en las diferentes actividades que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	3	9,1	9,1	9,1
A veces	18	54,5	54,5	63,6
Siempre	12	36,4	36,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 1 Existe Colaboración entre el equipo de trabajo en las diferentes actividades que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?



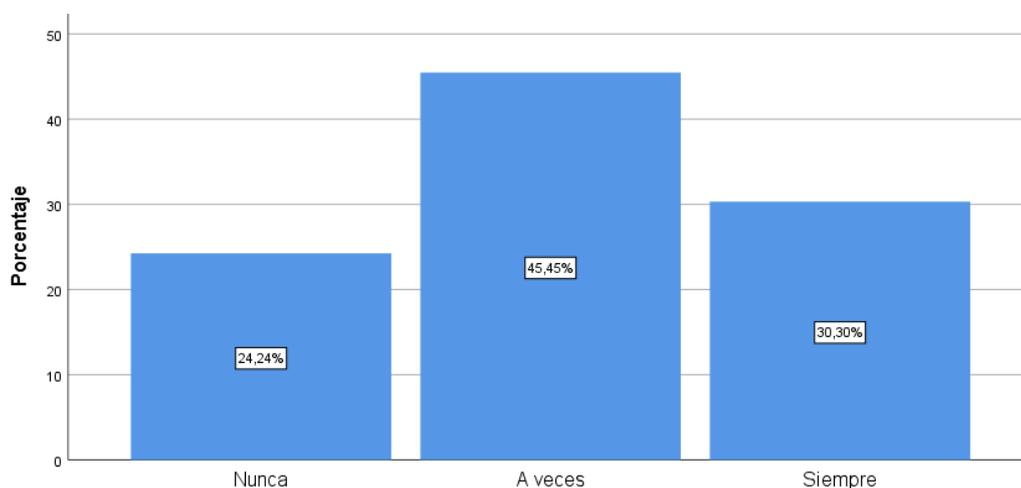
Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 3 y la figura 1, los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, califican el 9,09% que nunca existe colaboración entre el equipo de trabajo en las diferentes actividades que realiza la institución, el 54,55% califica que a veces, el 36,36% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 54,55% indica que existe colaboración entre el equipo de trabajo en las diferentes actividades que realiza.

Tabla 4 ¿Usted como trabajador y parte del área de Recursos Humanos cree que existe Confianza plena en los trabajos encargados en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	24,2	24,2	24,2
	A veces	15	45,5	45,5	69,7
	Siempre	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 2 ¿Usted como trabajador y parte del área de Recursos Humanos cree que existe Confianza plena en los trabajos encargados en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?



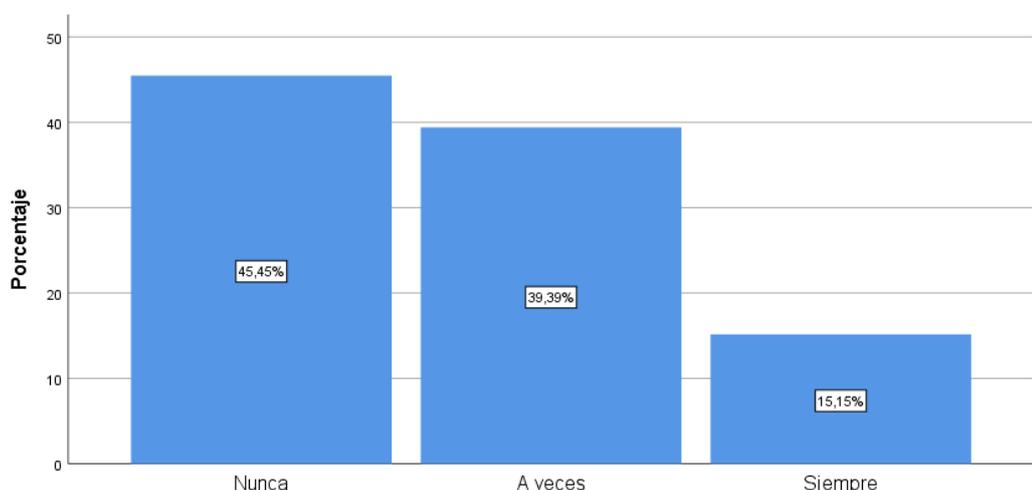
Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 4 y la figura 2, los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, califican el 24,24% cree que nunca existe confianza plena en los trabajos encargados en la institución, el 45,45% califica que a veces, el 30,30% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 45,45% indica que existe confianza plena en los trabajos encargados en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla 5 ¿En la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo realizan capacitación constante al personal de los recursos humanos para la atención de los usuarios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	45,5	45,5	45,5
	A veces	13	39,4	39,4	84,8
	Siempre	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 3 ¿En la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo realizan capacitación constante al personal de los recursos humanos para la atención de los usuarios?



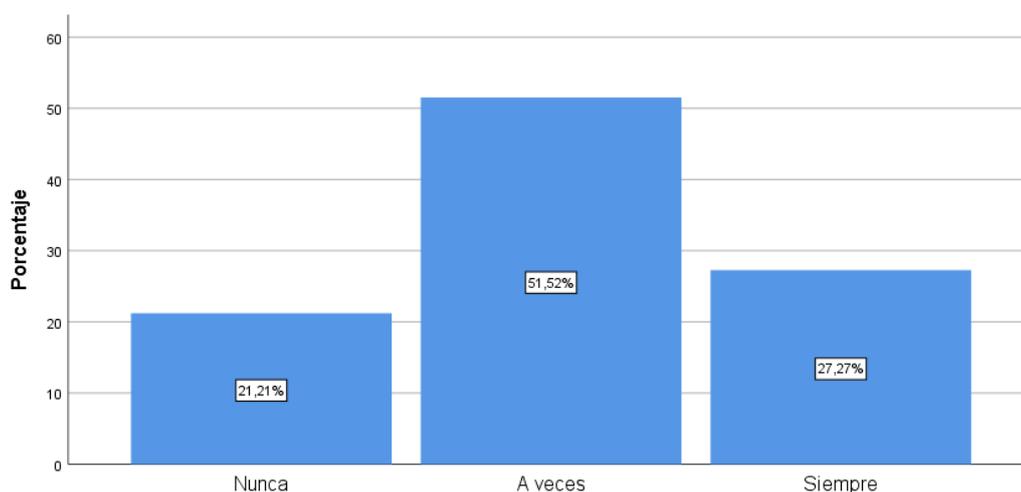
Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 5 y la figura 3, los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, califican el 45,45% nunca realizan capacitación constante al personal de los recursos humanos para la atención de los usuarios, el 39,39% califica que a veces, el 15,15% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 45,45% indica que nunca realizan capacitación constante al personal de los recursos humanos para la atención de los usuarios.

Tabla 6 ¿Cree usted que los jefes a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, realizan sus labores de manera que centralizan sus actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	21,2	21,2	21,2
	A veces	17	51,5	51,5	72,7
	Siempre	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 4 ¿Cree usted que los jefes a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, realizan sus labores de manera que centralizan sus actividades?



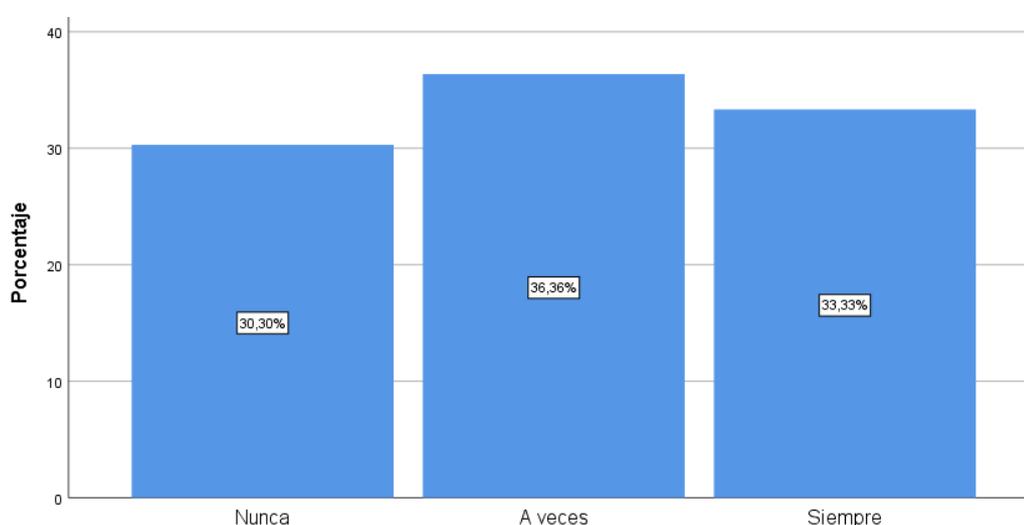
Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 6 y la figura 4, los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, califican el 21,21% que nunca los jefes a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, realizan sus labores de manera que centralizan sus actividades, el 51,52% califica que a veces, el 27,27% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 51,52% indica que a veces los jefes a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, realizan sus labores de manera que centralizan sus actividades.

Tabla 7 ¿Usted como trabajador cree en el área que labora existen personas con un dogmatismo alto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	30,3	30,3	30,3
	A veces	12	36,4	36,4	66,7
	Siempre	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 5 ¿Usted como trabajador cree en el área que labora existen personas con un dogmatismo alto?



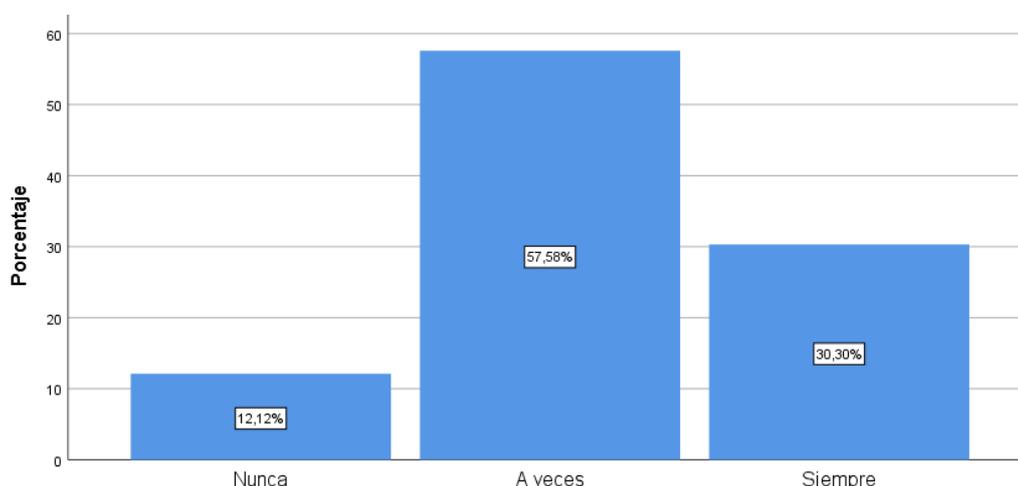
Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 7 y la figura 5, los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, califican el 30,30% como trabajador nunca cree en el área que labora existen personas con un dogmatismo alto, el 36,36% califica que a veces, el 33,33% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 36,36% indica como trabajador que a veces cree en el área que labora existen personas con un dogmatismo alto.

Tabla 8 ¿Como trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el líder a cargo de la área le inspira a los labores a realizar durante el día?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	12,1	12,1	12,1
	A veces	19	57,6	57,6	69,7
	Siempre	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 6 ¿Como trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el líder a cargo de la área le inspira a los labores a realizar durante el día?



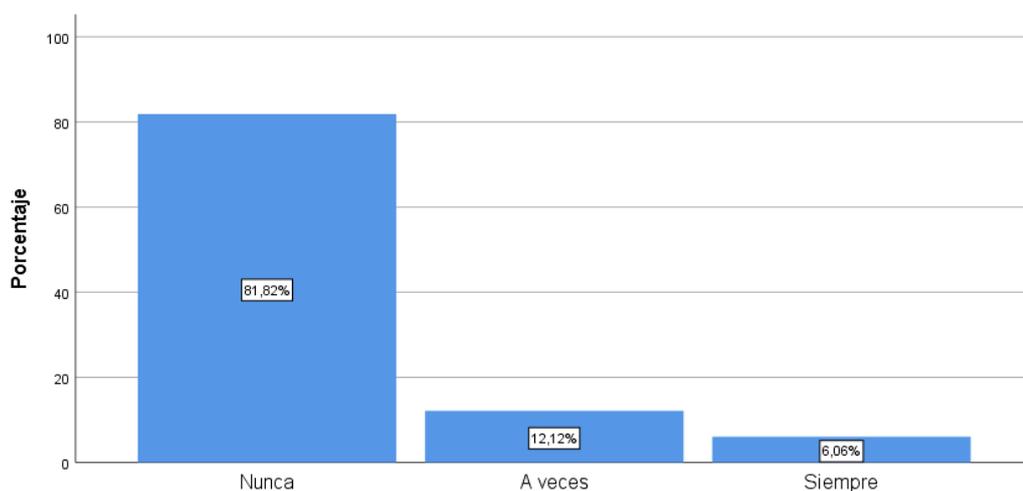
Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 8 y la figura 6, los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, califican el 12,12% el líder a cargo del área nunca le inspira a los labores a realizar durante el día, el 57,58% califica que a veces, el 30,30% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 57,58% indica que a veces el líder a cargo del área nunca le inspira a los labores a realizar durante el día.

Tabla 9 ¿El encargado de la área de recursos humanos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo constantemente les da una charla motivacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	81,8	81,8	81,8
	A veces	4	12,1	12,1	93,9
	Siempre	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 7 ¿El encargado de la área de recursos humanos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo constantemente les da una charla motivacional?



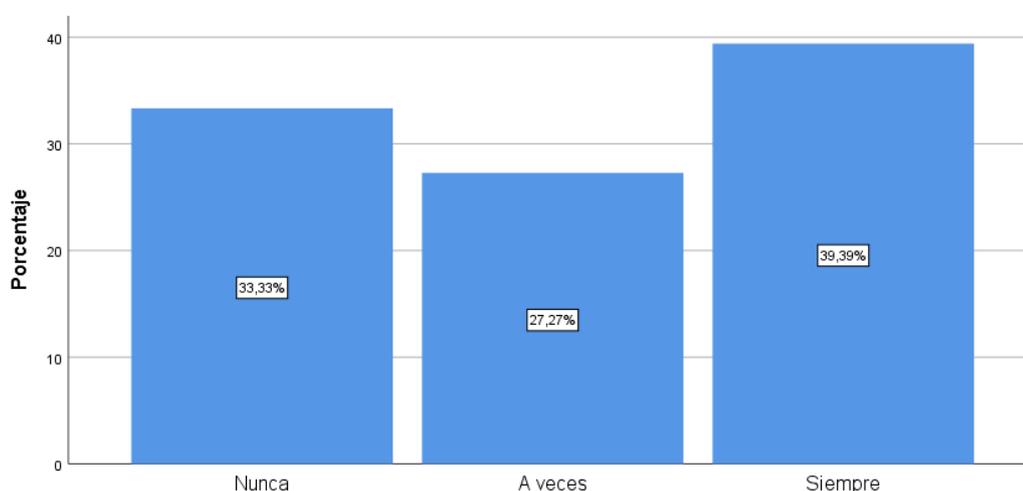
Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 9 y la figura 7, los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, califican el 81,82% que nunca el encargado de la área de recursos humanos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo constantemente les da una charla motivacional, el 12,12% califica que a veces, el 6,06% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 81,82% indica que nunca el encargado de la área de recursos humanos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo constantemente les da una charla motivacional.

Tabla 10 ¿Cómo trabajador ha notado que el encargado del área de recursos humanos se aprovecha de su puesto que tiene en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	33,3	33,3	33,3
	A veces	9	27,3	27,3	60,6
	Siempre	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 8 ¿Cómo trabajador ha notado que el encargado del área de recursos humanos se aprovecha de su puesto que tiene en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?



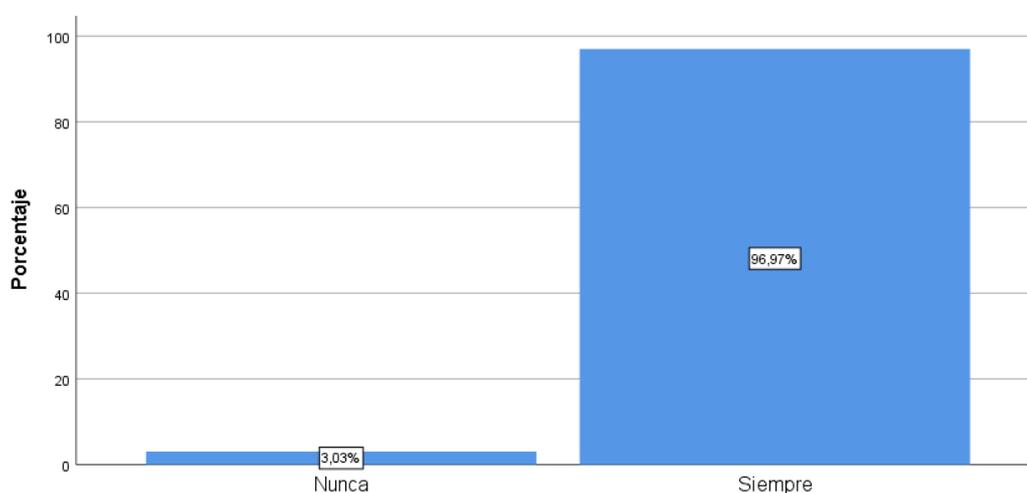
Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 10 y la figura 8, los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, califican el 33,33% que cómo trabajador nunca ha notado que el encargado del área de recursos humanos se aprovecha de su puesto que tiene en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el 27,27% califica que a veces, el 39,39% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 39,39% indica que cómo trabajador a veces ha notado que el encargado del área de recursos humanos se aprovecha de su puesto que tiene en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla 11 ¿Usted como trabajador cumple con todas sus responsabilidades asignadas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,0	3,0	3,0
	Siempre	32	97,0	97,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 9 ¿Usted como trabajador cumple con todas sus responsabilidades asignadas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?



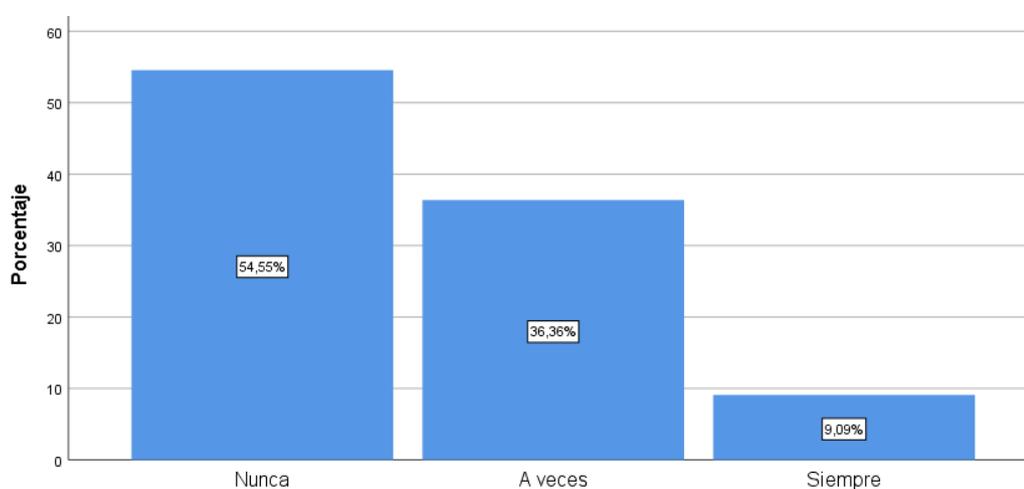
Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 11 y la figura 9, los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, califican el 3,03% que como trabajador nunca cumple con todas sus responsabilidades asignadas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el 96,97% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 96,97% indica que como trabajador siempre cumple con todas sus responsabilidades asignadas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla 12 ¿La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo realiza una evaluación mensual a todos los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	54,5	54,5	54,5
	A veces	12	36,4	36,4	90,9
	Siempre	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 10 ¿La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo realiza una evaluación mensual a todos los trabajadores?



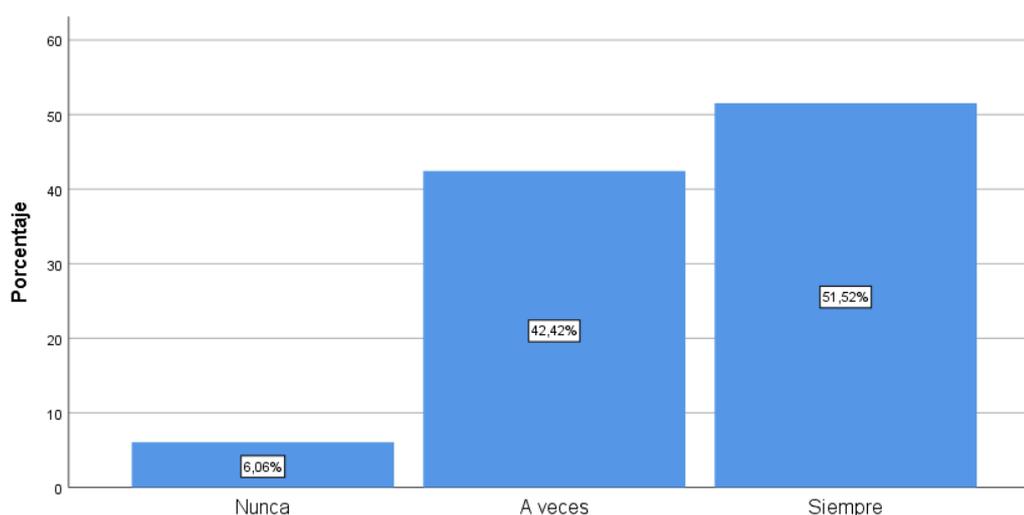
Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 12 y la figura 10, los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, califican el 54,55% que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo nunca realiza una evaluación mensual a todos los trabajadores, el 36,36% califica que a veces, el 9,09% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 54,55% indica que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a veces realiza una evaluación mensual a todos los trabajadores.

Tabla 13 ¿La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo satisface todas las necesidades de los usuarios?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	6,1	6,1	6,1
A veces	14	42,4	42,4	48,5
Siempre	17	51,5	51,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 11 ¿La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo satisface todas las necesidades de los usuarios?



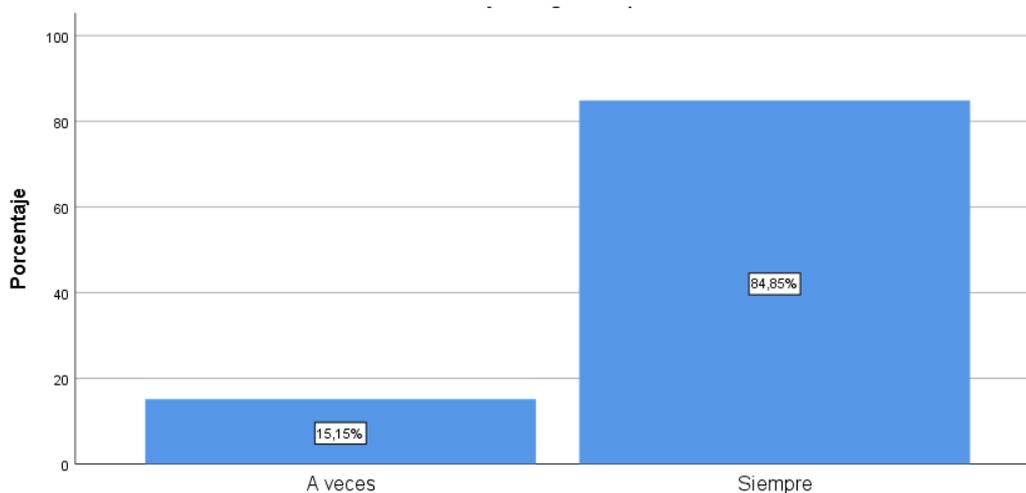
Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 13 y la figura 11, los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, califican el 6,06% que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo nunca satisface todas las necesidades de los usuarios, el 42,42% califica que a veces, el 51,52% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 51,52% indica que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo siempre satisface todas las necesidades de los usuarios.

Tabla 14 ¿Cómo trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, realiza una dedicación constante a los trabajos asignados por su área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	15,2	15,2	15,2
	Siempre	28	84,8	84,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 12 ¿Cómo trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, realiza una dedicación constante a los trabajos asignados por su área?



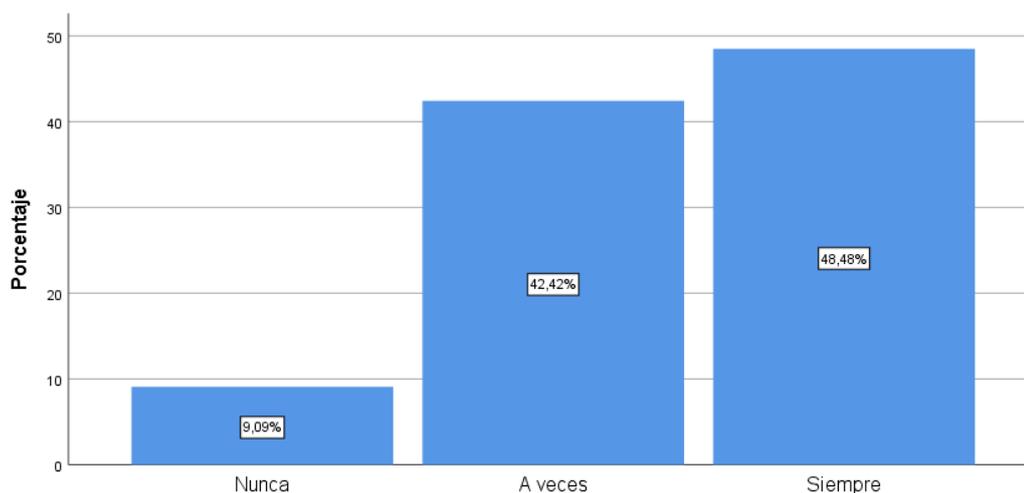
Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 14 y la figura 12, los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, califican el 15,15% que a veces realiza una dedicación constante a los trabajos asignados por su área, el 84,85% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 84,85% indica que siempre realiza una dedicación constante a los trabajos asignados por su área.

Tabla 15 ¿Cree usted que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, ayuda a la sociedad generar un empleo igualitario para todos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	9,1	9,1	9,1
	A veces	14	42,4	42,4	51,5
	Siempre	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 13 ¿Cree usted que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, ayuda a la sociedad generar un empleo igualitario para todos?



Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos en la tabla 15 y la figura 13, los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, califican el 9,09% que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, nunca ayuda a la sociedad generar un empleo igualitario para todos, el 42,42% califica que a veces, el 48,48% califica que siempre; por lo tanto, podemos decir que el 48,48% indica que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, ayuda a la sociedad generar un empleo igualitario para todos.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Prueba de hipótesis general

H_i Existe relación significativa entre el liderazgo con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

H_o No existe relación significativa entre el liderazgo con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

Tabla 16 Prueba de hipótesis general

			Liderazgo	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,255*
		Sig. (bilateral)	.	,043
		N	33	33
	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	,255*	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	.
		N	33	33

Análisis e interpretación

En la tabla N° 16 se muestra la prueba de hipótesis general, y para contrastar dicha hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, teniendo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0.255, siendo este una correlación positiva baja; también teniendo en cuenta la significancia que arrojó un valor de 0.043 y siendo este mayor a 0.05, decimos que no es significativa, por ello rechazamos la hipótesis general y decimos que, no existe relación significativa entre el liderazgo con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

Prueba de hipótesis específica N° 01

H_1 Existe una relación significativa entre el Liderazgo Laissez Faire con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

Tabla 17 Prueba de hipótesis específica N° 01

			Liderazgo Laissez Faire	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Liderazgo Laissez Faire	Coefficiente de correlación	1,000	,275
		Sig. (bilateral)	.	,122
		N	33	33
	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	,275	1,000
		Sig. (bilateral)	,122	.
		N	33	33

Análisis e interpretación

En la tabla N° 17 se muestra la prueba de hipótesis específica N° 02, y para contrastar dicha hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, teniendo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0.275, siendo este una correlación positiva baja; también teniendo en cuenta la significancia que arrojó un valor de 0.125 y siendo este mayor a 0.05, decimos que no es significativa, por ello rechazamos la hipótesis específica N° 01 y decimos que, no existe una relación significativa entre el Liderazgo Laissez Faire con la con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

Prueba de hipótesis específica N° 02

H_2 Existe una relación significativa entre el Liderazgo Autocrático con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021

Tabla 18 Prueba de hipótesis específica N° 02

			Liderazgo Autocrático	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Liderazgo Autocrático	Coeficiente de correlación	1,000	,141
		Sig. (bilateral)	.	,433
		N	33	33
	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	,141	1,000
		Sig. (bilateral)	,433	.
		N	33	33

Análisis e interpretación

En la tabla N° 18 se muestra la prueba de hipótesis específica N° 02, y para contrastar dicha hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, teniendo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0.141, siendo este una correlación positiva baja; también teniendo en cuenta la significancia que arrojó un valor de 0.433 y siendo este mayor a 0.05, decimos que no es significativa, por ello rechazamos la hipótesis específica N° 02 y decimos que, No existe una relación significativa entre el Liderazgo Autocrático con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021

Prueba de hipótesis específica N° 03

H_3 Existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

Tabla 19 Prueba de hipótesis específica N° 03

			Liderazgo Transformacional	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,297
		Sig. (bilateral)	.	,093
		N	33	33
	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	,297	1,000
		Sig. (bilateral)	,093	.
		N	33	33

Análisis e interpretación

En la tabla N° 19 se muestra la prueba de hipótesis específica N° 03, y para contrastar dicha hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, teniendo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0.297, siendo este una correlación positiva baja; también teniendo en cuenta la significancia que arrojó un valor de 0.093 y siendo este mayor a 0.05, decimos que no es significativa, por ello rechazamos la hipótesis específica N° 03 y decimos que, No existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los datos obtenidos indican que el liderazgo se encuentra en un nivel de correlación directa positiva baja en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco.

Con respecto al objetivo y problema general formulado, se determinó que, no existe relación significativa entre el liderazgo con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco; teniendo un coeficiente de correlación positiva baja de Spearman 0.255 (Tabla N°16), también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.043, siendo mayor a 0.05 que es el margen de error, por ello decimos que; no existe relación significativa entre el liderazgo con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

En lo referente a los problemas y objetivos específicos el resultado obtenido en cuanto a la dimensión de Liderazgo Laissez Faire se puede decir que, no está relacionado con la Gestión de Recursos Humanos, teniendo una correlación positiva baja de 0.275 según el Coeficiente de Correlación de Spearman, también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.125, siendo este mayor a 0.05 que es el margen de error, en tal sentido se rechaza la hipótesis de investigación específica N° 01. Afirmando que; no existe una relación significativa entre el Liderazgo Laissez Faire con la con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

De las conclusiones que presenta Quiroz Campos (2018), menciona que “como conclusión general, se expresa que se confirma la hipótesis general debido de que hay presencia de relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción del colaborador en el Grifo Petrocaña S. A. C. de Chiclayo, año 2015. Los factores que afecta al liderazgo son la

comunicación con un 33,3 % de los cuales están de acuerdo, el abuso del administrador con su puesto de trabajo es mucho mayor el porcentaje con un 23,8 totalmente de acuerdo y 42,9% de acuerdo, la falta de confianza que tiene con sus colaboradores con un 33,3%, el no saber escuchar las opiniones de su personal con un 28,6% y también la actitud que toma entorno en la empresa 47,6% y 19% dando así una mala imagen a sus colaboradores”, esto se contrasta con el resultado de la variable independiente el Liderazgo y el Liderazgo Autocrático, en el indicador de la Tabla 06 y Figura 4, donde el 51,52%; por lo tanto indica que a veces los jefes a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, realizan sus labores de manera que centralizan sus actividades.

De las conclusiones que presenta Cala, (2019) menciona que “los estilos de liderazgo en los establecimientos de salud de la Red Norte Cusco, en el año 2017 se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos, donde el valor $p < 0,05$ según evidencia la tabla 34”, esto se refuta con el resultado de la variable del Liderazgo y la dimensión Liderazgo Transformacional, el encargado de la área de recursos humanos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo constantemente les da una charla motivacional, como se muestra en el indicador de la Tabla 9 y Figura 7, donde el 81,82% los trabajadores califican que nunca les da una charla motivacional.

De las conclusiones que presenta Quispe (2017), menciona que “en primer lugar, se tiene los resultados de la prueba estadística de Rho Spearman con un coeficiente de correlación de $Rho=0.765$ y una Sig. Bilateral= 0.000 , lo que nos demuestra que tiene una correlación fuerte o perfecta entre la primera dimensión que es Estilo de liderazgo autoritario y la segunda variable desempeño laboral desde el punto de vista de los trabajadores del área administrativa de la Corte Superior de Lima; esta dimensión tiene el porcentaje más alto, esto se debe a que en la área administrativa de la institución existe lo que es el status quo, debido a que los colaboradores están acostumbrados a la monotonía, al no cambio o alteraciones que no haiga para el beneficio de la institución”, esto se

confirma con el resultado de la variable dependiente gestión de recursos humanos y la dimensión de subproceso de planificación, cómo trabajador ha notado que el encargado del área de recursos humanos se aprovecha de su puesto que tiene en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, como se muestra en el indicador de la Tabla 10 y Figura 8, donde el 39,39% califica siempre el encargado del área de recursos humanos se aprovecha de su puesto que tiene en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

De las conclusiones que presenta Dávila, (2019) menciona que “se estableció una relación moderada fuerte entre el Liderazgo Transformacional y las necesidades del personal administrativo de la UGEL Oxapampa. El valor de Correlación de Spearman calculado fue 0,627, con un p valor 0,000 (< 0.05)”, esto se afirma con el resultado de la variable dependiente gestión de recursos humanos y la dimensión subproceso como se observa en el indicador de la Tabla 13 y Figura 11, donde el 51,52% califica que siempre la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo satisface todas las necesidades de los usuarios.

CONCLUSIONES

- No existe relación del liderazgo y gestión de recursos humanos, de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco; teniendo como coeficiente de correlación positiva baja de SPEARMAN de 0.255, también el nivel de significancia es de 0.043 siendo mayor a 0.05, entonces podemos decir que no es significativa; en tal sentido se rechaza la hipótesis de investigación general, afirmando que; no existe relación significativa entre el liderazgo con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.
- Se determinó que el Liderazgo Laissez Faire no está relacionado con la gestión de recursos humanos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, teniendo una correlación positiva baja de 0.275 según el Coeficiente de Correlación de Spearman, también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.125, siendo este mayor a 0.05 que es el margen de error, entonces podemos decir que no es significativa; en tal sentido se rechaza la hipótesis de investigación específica N° 01, afirmando que; no existe una relación significativa entre el Liderazgo Laissez Faire con la con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.
- Se determinó que en el objetivo específico N° 02, teniendo como resultado un valor de Rho de Spearman de 0.141 existe una correlación positiva baja entre la dimensión Liderazgo Autocrático y la variable Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco; también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.433, siendo este mayor a 0.05 que es el margen de error, entonces podemos decir que no

es significativa; en tal sentido se rechaza la hipótesis de investigación específica N° 02.

- Se Identifico que existe una correlación directa positiva baja entre la dimensión Liderazgo Transformacional y la variable Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco; también tomando en cuenta el valor de la significancia que es 0.093, siendo este mayor a 0.05 que es el margen de error, entonces podemos decir que no es significativa; en tal sentido se rechaza la hipótesis de investigación específica N° 03.

RECOMENDACIONES

- Sugerir a trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, considerar en su plan de trabajo capacitaciones relacionados al liderazgo, con el objetivo de desarrollar sus actividades institucionales en la atención de los usuarios.
- Se recomienda que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco implemente cursos y diplomados relacionados al liderazgo y la gestión de recursos humanos, a fin que los trabajadores tengan amplio conocimiento.
- Se recomienda a los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, de practicar el liderazgo democrático en las actividades que se desarrollan para el beneficio de todos los que la integran.
- Se sugiere practicar el liderazgo transformacional a todos los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, para la prestación del servicio; ya que ellos son los principales conectores ante la búsqueda del empleo de los que lo requieren.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguera Ibañez, R. E. (2004). *Liderazgo Y Compromiso Social*. Colombia: Buap.
- Espino Domínguez, Y. (13 de Noviembre de 2009). *Monografias.com*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos69/calidad-empresarial-pilar-exito/calidad-empresarial-pilar-exito.shtml>
- Iglesis López, I. E. (2017). *EL LIDERAZGO Y SU APLICACIÓN EN LAS CULTURAS DE SEGURIDAD*. Santiago.
- Blanco Pancorbo, S. E., Espinoza Herrera, S., & Silva Díaz, C. A. (Octubre de 2003). *LIDERAZGO EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA EN EL PERÚ*. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/302029/SBlanco.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- C. Laudon, K., & P. Laudon, J. (2016). *Sistemas de información gerencial*. Mexico : Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. núm. 1031.
- Calderón Campos, P., & Vargas Hernández, J. G. (2018). TEORÍAS CLÁSICAS DE LAS ORGANIZACIONES Y EL GUNG HO. *Vision de Futuro*, 3.
- Caravedo, B. (2020). ES POSIBLE EL LIDERAZGO EN EL PERÚ ACTUAL. *Universidad del Pacífico* (pág. 32). Lima: Caravedo Molinari, Baltazar.
- Carpio, R. (2014). *SlidePlayer*. Obtenido de Administración de Recursos de Datos: <https://slideplayer.es/slide/149160/>
- Ccala Molina, M. I. (2019). *ESTILOS DE LIDERAZGO Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LOS SERVICIOS DE SALUD EN LA RED CUSCO NORTE*. CUSCO.
- Chiavenato, I. (s.f.).
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mexico: MCGRAW-HILL/ÍTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México, D.F.: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2012). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: El capital Humano de las Organizaciones*. D.F. México: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria.
- Chiavenato, I. (2017). *PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: Fundamentos y aplicaciones*. México, D. F: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2017). *PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: Fundamentos y aplicaciones*. México, D. F.: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Dávila Bravo, E. P. (2019). *EL LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL OXAPAMPA, 2019*. Huanuco.
- De La Cruz Tarillo, Y. C. (2017). *LIDERAZGO Y ROLES DE GÉNERO EN ESTUDIANTES DE CARRERAS VINCULADAS A RECURSOS HUMANOS*. Lima. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9114/De%20la%20Cruz_Tarillo_Liderazgo_rol_g%C3%A9nero.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diario Gestión. (25 de Setiembre de 2020). El presidente de la República, Martín Vizcarra, anunció este viernes que la cuarentena focalizada se mantendrá, desde el 1 de octubre, solo en las provincias de Abancay (Apurímac), Huamanga (Ayacucho) y Huánuco (Huánuco). *Cuarentena focalizada seguirá solo en Abancay, Huamanga y Huánuco desde octubre* .
- Durand, E., Escalona, J. G., Nuñez , M., & Sanchez, A. (Noviembre de 1999). *LaWebdelEmprendedor.Com.Ar*. Obtenido de *LaWebdelEmprendedor.Com.Ar*: <https://www.lawebdelemprendedor.com.ar/tps-mon/97-inf-ger.html>
- Edwards Deming, W. (10 de Mayo de 2014). *gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/calidad-concepto-y-filosofias-deming-juran-ishikawa-y-crosby/>
- Effy, O. (2009). *Administracion de los Sistemas de Informacion*. Mexico: Cengage Learning.
- Galindo, Mariana, & Viridina. (2015). Productividad . *Serie de Estudios Económicos*, Vol I, 9.

- Ganga, F., Cassinelli, A., Piñones, M., & Quiroz, J. (2014). El concepto de eficiencia organizativa: Una aproximación a lo universitario. *Revista Lider*, 126-150.
- González Hernández, N. L. (18 de Febrero de 2015). *gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/caracteristicas-del-recurso-humano-y-comportamiento-organizacional-ensayo/>
- Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México, DF: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. D.F Mexico: McGraw Hill. INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Herrera Sotelo, L. P. (2021). *LIDERAZGO Y DIRECCIÓN*. Obtenido de <https://docplayer.es/6713557-Liderazgo-y-direccion-clave-2021-plan-2005-creditos-8-licenciatura-administracion-semester-6-area-administracion-horas-asesoria-4.html>
- Hurtado Sánchez, M. L. (2020). *INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA SEGÚN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UMARI, HUÁNUCO – 2019*. Huanuco.
- Ignacio , d. (2001). *Gestión de Recursos Humanos*.
- Instituto Peruano de Economía. (15 de Octubre de 2020). *Instituto Peruano de Economía*. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-impacto-del-covid-19-la-economia-peruana-y-latinoamerica/>
- Internet Paso a Paso. (2020). *Servicio de red: ¿Qué son, para qué sirven y cuáles existen actualmente*. Obtenido de Servicio de red: ¿Qué son, para qué sirven y cuáles existen actualmente: <https://internetpasoapaso.com/servicio-de-red/>
- Jesus Gerenciales. (2016). Obtenido de <https://sites.google.com/site/jesusgerenciales/assignments>
- Lam, R., & Hernández, P. (10 de Abril de 2013). *Instituto de Hematología e Inmunología*. Obtenido de <http://www.enlinea.cij.gob.mx/Cursos/Hospitalizacion/pdf/EficaciaEficaci.pdf>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2012). *Sistemas de Informacion Gerencial*. Mexico: Pearson.
- Laudon, K., & Laudon, J. (2016). *Sistemas de información gerencial*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

- LEMA TAMAY, M. I. (2017). *EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO VARIABLE DE INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA: ESTUDIO DE CASO: RED DE PRODUCTORES AGROECOLÓGICA DEL AUSTRO - PROVINCIA DEL AZUAY – ECUADOR, 2015 – 2016*. QUITO.
- Lijarza Crispin, M. J. (2021). *“EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO, HUÁNUCO 2020*. Huánuco.
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Lima: Cengage Learning.
- Lussier Ph.D., R. N., & Achua, D.B.A., C. F. (2010). *LIDERAZGO: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (Cuarta Edición ed.). Mexico: CENGAGE Learning.
- McLeond, J., & Raymond. (2000). *Sistema de Información Gerencial*. Mexico: Prentice Hall.
- Mejía, C. (2000). *Documentos Planning*. Obtenido de <http://www.planning.com.co/>
- Mendieta Aguirre, M. d. (12 de Abril de 2007). *Administración de Recursos de Datos*. Obtenido de Tecnologías de Información: https://www.google.com.mx/search?sxsrf=ALeKk02Gy3zox66Ox3WOfeCDIFmTd1EZ4g%3A1608693692564&source=hp&ei=vLfiX6G9IPCN5wKJ44rwBA&q=Recursos+de+datos&oq=Recursos+de+datos&gs_lcp=CgZwc3ktYWIQAzIECCMQJzIGCAAQFhAeMgYIABAWEB4yBggAEBYQHjIGCAAQFhAeMgYIABAWEB4yBggAE
- MINTIC. (29 de Noviembre de 2014). *Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones*. Obtenido de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/5237:Servicios-de-Telecomunicaciones>
- Monascal L., J. (s.f.). *Sistema de Información Gerencial*.
- Morales, A. (2016). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/valores/>
- Munch, L. (2014). *Administración gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Navarro Sanz, B. (08 de Febrero de 2021). El liderazgo en tiempos de pandemia: cambios y nuevas tendencias para el siglo XXI. España, España. Obtenido de NOW NEXT: <https://www.accenture.com/pe-es/about/company/coronavirus-business-economic-impact>

- O'Brien, J., & Marakas, G. (2006). *Sistemas de información gerencial*. México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.
- Ore Yachachin, Y. K., & Lopez Duran, L. J. (2015). *El Sistema de Información Gerencial y su Influencia en el Manejo Financiero del BCP-Pasco*. Pasco.
- Organizacion internacional de Trabajo. (2021). *Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19*. Suiza: Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_766963.pdf
- Organizacion Panamerica del Peru. (2020). COVID19 y la Importancia de Fortalecer los Sistemas de Informacion. *OPS*, 2.
- Oz, E. (2008). *Administración de los sistemas de información*. México: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Pérez Porto , J., & Ana , G. (2021). *Definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/excelencia/>
- Pérez Porto , J., & Gardey, A. (2014). *Definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>
- Pérez Porto , J., & Merino, M. (2021). *Definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de/conducta/>
- Pérez, W. (13 de Marzo de 2003). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/que-es-proceso-administrativo/>
- Prañao Castro, M. F., Orellana Contreras, S. Y., & Martillo Pazmiño, I. O. (2018). Los sistemas de información y su importancia en la transformación digital de la empresa actual. *ESPACIOS*, 2.
- QuestionPro. (s.f.). *QuestionPro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/que-son-los-recursos-humanos.html>
- Quiroga, F. (05 de Abril de 2020). *Tu Economia Facil*. Obtenido de <https://tueconomiafacil.com/gestion-administrativa-concepto-y-beneficios/>
- Quiroz Campos , J. E. (2018). *LIDERAZGO Y LA SATISFACCIÓN DEL COLABORADOR EN EL GRIFO PETROCAÑA DE CHICLAYO, AÑO 2015*. Pimentel.
- Quispe Navarro, J. (2017). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima*. Lima.

- Raffino, M. E. (30 de Julio de 2021). *Concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/inteligencia-emocional/>
- Ramírez, J. L., & Vega, O. (2014). SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL E INNOVACION PARA EL DESARROLLO DE LAS ORGANIZACIONES . *TELEMATIQUE*, 207.
- Real Academia Española. (2021). *Asociacion de Academias de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/gestionar>
- ReversoDiccionario. (s.f.). *ReversoDiccionario*. Obtenido de <https://mobile-dictionary.reverso.net/es/espanol-definiciones/pensar+en+grande>
- Reyes Ponce, A. (s.f.). *Fundamentos de Administración*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/admonfacultadeco/unidad-de-competencia-ii/planeacion/-que-es-la-planeacion-por-diferentes-autores>
- Rivera, J. (2006). Management y Liderazgo en Peter Drucker. *Gestion*, 40.
- Robbins, & Coulter. (1998). *eumed.net*. Obtenido de Enciclopedia Virtual : [https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/planeacion.html#:~:text=Robbins%2C%20\(1998\)%20opina%20que,integrar%20y%20coordinar%20las%20actividades](https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/planeacion.html#:~:text=Robbins%2C%20(1998)%20opina%20que,integrar%20y%20coordinar%20las%20actividades).
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios*, 15.
- Significados*. (21 de Febrero de 2017). Obtenido de *Significados.com*.: <https://www.significados.com/calidad/>
- Significados*. (10 de Diciembre de 2019). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/actitud/>
- Significados*. (30 de Julio de 2021). *Significados.com*. Obtenido de <https://www.significados.com/comportamiento/>
- Significados.com*. (30 de Julio de 2021). Obtenido de <https://www.significados.com/calidad/>
- Torres Sandoval, V. (2017). *Papel de la creatividad, la comunicación y el liderazgo en directivos de la industria de la moda en México. Un enfoque de género*. . México.
- Trinidad Solis, M. J. (2018). *Sistema de Información Gerencial y la Gestión Administrativa de la Institución Educativa Honores del distrito de San Martín de Porres*, 2018. Lima.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: ESPOCH.

Voutsás Márquez, J. (2017). *Confianza e información digital: bibliotecas, archivos y web*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>General : <i>P_i</i> ¿De qué manera se relaciona el liderazgo con la gestión de recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021?</p>	<p>General : <i>O_i</i> Determinar la relación del liderazgo con la gestión de recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.</p>	<p>General : <i>H_i</i> Existe relación significativa entre el liderazgo con la gestión de recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.</p>	<p>Independiente: Liderazgo</p>	<p><u>DIMENSIÓN N°1:</u> Liderazgo Laissez Faire <u>DIMENSIÓN N°2:</u> Liderazgo Autocrático <u>DIMENSIÓN N°3:</u> Liderazgo Transformacional</p>	<p>Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental <p>Población y Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población: 33 • Muestra: 33 <p>Técnica e Instrumentos: Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario <p>Técnica de procesamiento de datos (SPSS)</p>
<p>Específicos: <i>P₁</i> ¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Laissez Faire con la con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021?</p>	<p>Específicas: <i>O₁</i> Determinar la relación del Liderazgo Laissez Faire con la con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.</p>	<p>Específicos: <i>H₁</i> Existe una relación significativa entre el Liderazgo Laissez Faire con la con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.</p>	<p>Dependiente: Gestión de Recursos Humanos</p>	<p><u>DIMENSIÓN 1:</u> Subproceso de planificación <u>DIMENSIÓN 2:</u> Subproceso de reclutamiento</p>	
<p><i>P₂</i> ¿De qué manera se relaciona el Liderazgo Autocrático con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021?</p>	<p><i>O₂</i> Determinar la relación del Liderazgo Autocrático con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción</p>	<p><i>H₂</i> Existe una relación significativa entre el Liderazgo Autocrático con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.</p>			

del Empleo, Huánuco
2021.

***P*₃** ¿ De qué manera se relaciona el Liderazgo Transformacional con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021?

***O*₃** Determinar la relación del Liderazgo Transformacional con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

***H*₃** Existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Huánuco 2021.

Fuente: Elaboración propia

INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO

Estimado trabajador:

Se viene desarrollando un trabajo de investigación titulado “**LIDERAZGO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE HUÁNUCO 2021**”, para lo cual se está recolectando datos relacionados con el respectivo trabajo; a continuación, usted encontrara un conjunto de preguntas sírvase a responder las mismas con veracidad y sinceridad del caso, marcando con una (X) en las alternativas correspondientes.

Instrucciones:

El cuestionario consta una serie de preguntas. Se le solicita contestar con la mayor sinceridad posible, marcando la opción que mejor se asemeje a su situación actual.

1. ¿Existe Colaboración entre el equipo de trabajo en las diferentes actividades que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?
 - A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Nunca

2. ¿Usted como trabajador y parte del área de Recursos Humanos cree que existe Confianza plena en los trabajos encargados en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?
 - A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Nunca

3. ¿En la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo realizan capacitación constante al personal de los recursos humanos para la atención de los usuarios?
 - A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Nunca

4. ¿Cree usted que los jefes a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, realizan sus labores de manera que centralizan sus actividades?
 - A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Nunca
5. ¿Usted como trabajador cree en el área que labora existen personas con un dogmatismo alto?
 - A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Nunca
6. ¿Como trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el líder a cargo de la área le inspira a los labores a realizar durante el día?
 - A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Nunca
7. ¿El encargado de la área de recursos humanos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo constantemente les da una charla motivacional?
 - A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Nunca
8. ¿Como trabajador ha notado que el encargado del área de recursos humanos se aprovecha de su puesto que tiene en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?
 - A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Nunca

9. ¿Usted como trabajador cumple con todas sus responsabilidades asignadas por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?
- A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Nunca
10. ¿La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo realiza una evaluación mensual a todos los trabajadores?
- A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Nunca
11. ¿La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo satisface todas las necesidades de los usuarios?
- A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Nunca
12. ¿Como trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, realiza una dedicación constante a los trabajos asignados por su área?
- A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Nunca
13. ¿Cree usted que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, ayuda a la sociedad generar un empleo igualitario para todos?
- A. Siempre
 - B. A veces
 - C. Nunca