



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de
Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021**

Tesis

Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Autor:

Elvis Antony, Lugo Curi

Asesor:

M(o) Rosa Adriana Inca Soller

Huacho– Perú

2023

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA CRUZ DE ANDAMARCA, HUARAL 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%

**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA CRUZ DE ANDAMARCA, HUARAL
2021**

ELVIS ANTONY, LUGO CURI

TESIS DE MAESTRÍA

ASESORA:

M(○) ROSA ADRIANA INCA SOLLER

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA
HUACHO
2023**

DEDICATORIA

A mi familia por el gran apoyo en esta etapa de mi vida, encausada a lograr mis objetivos profesionales.

Elvis Antony

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a los docentes por brindarme sus conocimientos y experiencias en esta Maestría en Gestión Pública.

También un agradecimiento especial a todos los profesionales que colaboraron con esta investigación.

Elvis Antony

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	6
2.2 Bases teóricas	7
2.3 Bases filosóficas	13
2.4 Definición de términos básicos	14
2.5 Hipótesis de investigación	26
2.5.1 Hipótesis general	26
2.5.2 Hipótesis específicas	26
2.6 Operacionalización de las variables	26
CAPÍTULO III	28
METODOLOGÍA	28
3.1 Diseño metodológico	28
3.1.1 Tipo	28
3.1.2 Enfoque	28
	5

3.2 Población y Muestra	28
3.2.1 Población	28
3.2.2 Muestra	28
3.3 Técnicas de recolección de datos	28
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	29
CAPÍTULO IV	30
RESULTADOS	30
4.1 Análisis de resultados	30
4.1.1 Análisis descriptivo con respecto a la variable de gestión educativa	30
4.2 Contrastación de hipótesis	36
CAPÍTULO V	43
DISCUSIÓN	43
5.1 Discusión de resultados	43
CAPÍTULO VI	45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
6.1 Conclusiones	45
6.2 Recomendaciones	46
REFERENCIAS	47
7.1 Fuentes bibliográficas	47
7.2 Fuentes electrónicas	48
ANEXOS	50
Población	53
Muestra	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	19
Tabla 2	21
Tabla 3	22
Tabla 4	24
Tabla 5	25
Tabla 6	25
Tabla 7	26
Tabla 8	27
Tabla 9	28
Tabla 10	29
Tabla 11	30
Tabla 12	30

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	20
Figura 2.....	21
Figura 3.....	23
Figura 4	24
Figura 5	26
Figura 6.....	27
Figura 7.....	29
Figura 8.....	31

RESUMEN

En la siguiente investigación se estableció como objetivo precisar en qué medida el Liderazgo se relaciona con el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

Acerca de la metodología, fue de tipo no experimental, ya que no se manipularon las variables mencionadas, siendo también descriptiva, explicativa y transversal, ya que la recopilación de datos se llevó a cabo una sola vez.

Se consideró como muestra a 50 trabajadores de la mencionada institución, asimismo, se utilizó como instrumento al cuestionario, el cual se rigió bajo la escala de Likert.

Se obtuvo un valor de correlación de 0.590 entre ambas variables, además de contar con un $\text{Sig} < 0.05$, concluyendo que ambas variables se relacionan de manera significativa.

Palabras claves: Liderazgo y Desempeño laboral

ABSTRACT

In the present investigation, the objective was to determine to what extent Leadership is related to the labor performance of the workers of the District Municipality of Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

Regarding the methodology, it was of a non-experimental type, since the mentioned variables were not manipulated, being also descriptive, explanatory and cross-sectional, since the data collection was carried out only once.

A sample of 50 workers from the aforementioned institution was considered, likewise, the questionnaire was used as an instrument, which was governed by the Likert scale.

A correlation value of 0.590 was obtained between both variables, in addition to having a $\text{Sig} < 0.05$, concluding that both variables are significantly related.

Keywords: Leadership and Work Performance

INTRODUCCIÓN

En la presente tesis se asignó como finalidad determinar la relación entre las variables consideradas, para ello se estructuró la mencionada en los siguientes capítulos con sus respectivos contenidos:

Capítulo I: Abarca el Planteamiento del problema.

Capítulo II: Abarca el Marco Teórico.

Capítulo III: Abarca la Metodología.

Capítulo IV: Abarca los Resultados.

Capítulo V: Abarca la Discusión de los resultados.

Capítulo VI: Abarca las Conclusiones y Recomendaciones.

Posterior a lo mencionado, se presentan las referencias utilizadas.

Finalmente se muestra los anexos utilizados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La presente investigación al enfocarse en una institución como una Municipalidad se debe tener en cuenta la Ley Orgánica de Municipalidades, donde se establece que los gobiernos locales integran órganos encargados de organizar el territorio del Estado y de asegurar la prestación de servicios públicos, obras, planes de desarrollo, etc., resultando necesario el desarrollo de una adecuada gestión de sus intereses y la autonomía para accionar y cumplir con los objetivos.

Es por ello que las municipalidades tanto provinciales como distritales son los órganos encargados del desarrollo local de las ciudades que abarca, haciendo ejercicio de su derecho público para cumplir sus objetivos.

Las municipalidades especificadas son las encargadas de promover y asegurar la prestación de servicios de manera adecuada, procurando enfatizar el desarrollo sostenible e integral a través del tiempo.

Debido a ello, se tiene que el liderazgo en la actualidad, en la globalización, resulta muy importante de desarrollar y aplicar de manera moderna y flexible, puesto que con ello las organizaciones pueden lograr ventajas que les permita ser competitivas. Asimismo, el liderazgo abarca la capacidad de motivar, dialogar y apoyar a personas para que puedan lograr sus metas establecidas.

Chiavenato (2010) menciona que el liderazgo representa la influencia emocional e interpersonal de los gerentes o jefes en los trabajadores, para direccionarlos en el logro sus metas establecidas o resultados por lograr y enfatizar la comunicación y accionar adecuado para lograrlo.

Robbins y Judge (2013) manifiestan que el desempeño laboral abarca las conductas y comportamientos direccionados a cumplir con las funciones o metas asignadas de manera correcta, para contribuir a la productividad de la organización y se ofrezcan productos y/o servicios buenos.

Considerando lo mencionado, a lo que se centra la presente investigación es analizar la influencia del liderazgo en la Municipalidad Distrital de Santa Cruz de Andamarca Huaral, con lo cual se demuestra que no es suficiente para lograr los resultados proyectados. Esto debido a que no se brinda una adecuada motivación a los trabajadores, también no se tiene la especialidad necesaria de los trabajadores permanentes, quedando vulnerable el servicio público, lo cual evidencia externamente la falta de capacitaciones, ocasionando alta rotación de personal o el cambio a otras áreas, terminando en que se demuestre un desempeño laboral inadecuado.

Se analiza el liderazgo de la mencionada Municipalidad para evaluar su capacidad de gestionar la mencionada variable y poder motivar a los trabajadores para que muestren un mejor desempeño; de la problemática se desprende que esta tiene repercusión en cuanto al desarrollo de sus funciones causa desorientación, así también en algunos casos por duplicidad de las funciones, ocasionando que la atención a los usuarios no sea eficiente, abarcando desinformación y desconocimiento de los procedimientos adecuados al guiar al usuario.

Cabe indicar que el trabajador se siente muchas veces desarticulado y desmotivado.

De continuar con los problemas antes expuesto la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral no podrá cumplir sus objetivos a cabalidad, por no contar con un liderazgo efectivo y una adecuada motivación al personal. Siendo de suma importancia desarrollar el liderazgo de sus directivos y que estos motiven a sus trabajadores a fin de lograr su satisfacción y un mayor rendimiento laboral.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida el Liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿En qué medida el Liderazgo Coercitivo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021?

¿En qué medida el Liderazgo benevolente se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021?

¿En qué medida el Liderazgo participativo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar en qué medida el Liderazgo se relaciona con el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar en qué medida el Liderazgo Coercitivo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

Determinar en qué medida el Liderazgo benevolente se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

Determinar en qué medida el Liderazgo participativo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

1.4 Justificación de la investigación

Por su conveniencia: Cuenta con esta justificación puesto que mediante los resultados obtenidos se desea solucionar la problemática presentada con respecto a las variables establecidas en el personal de la mencionada Municipalidad donde se sugirieron acciones pertinentes.

Justificación teórica: Cuenta con esta justificación puesto que se utilizó conceptos y teorías de otros autores relacionados a las variables consideradas para tratar a mayor profundidad la problemática.

Justificación metodológica: Cuenta con esta justificación puesto que se utilizó una metodología de estudio científico y se utilizaron técnicas para recopilar los datos necesarios que permitieron el desarrollo y conclusión de la investigación.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Temporal: año 2021

Delimitación Geográfica: Santa Cruz de Andamarca, Huaral

Delimitación Social: Trabajadores de la Municipalidad de Santa Cruz de Andamarca, Huaral

1.6 Viabilidad del estudio

(Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) refieren que la investigación fue elaborada, que se contaron con los recursos necesarios, en ese sentido, la presente tesis fue elaborada puesto que se contó con los recursos materiales, humanos, financieros, permiso y tiempo necesarios.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Ordoñez y Villavicencio (2018) en su investigación: Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño financiero “Tesis Pregrado Universidad Fuerzas Armadas ESPE. Ecuador, establecieron como objetivo: evidenciar el tipo de influencia de los estilos directivos en las organizaciones ecuatorianas más importantes. Con respecto a los rasgos metodológicos, se consideró como población a 100 empresas, siendo las mejores durante el 2016. Concluyen que los estilos de liderazgo de las empresas consideradas si tuvieron impacto en el desempeño financiero de las mismas, lo cual les permitió lograr sus metas considerando sus criterios financieros.

Jiménez y Villanueva (2018) en su estudio realizado tuvieron como finalidad estudiar la importancia del liderazgo para las organizaciones, analizando los tipos de liderazgo que existen. Concluyeron que el liderazgo democrático se consideró el más adecuado de aplicar en las empresas tecnológicas del país que investigó, ya que evidenciaron que influyó de manera positiva en el clima organizacional de las mismas, siendo específicamente que disminuyó el estrés laboral, logró que los trabajadores fueran más comprometidos y se mantuvieran motivados, además que se presenta como un medio adecuado para solucionar de manera constructiva los conflictos que suelen suceder.

De Souza y De Oliveira (2018) elaboraron su investigación basada en los estilos de liderazgo en 543 trabajadores con congruencia organizacional, donde este término significa la cohesión entre los intereses personales de los trabajadores y los rasgos que se necesitan en los puestos de trabajo que ocupan, representando por ello cohesión con los intereses de la organización. Donde concluyen que el liderazgo más prevalente en los emprendedores fue el orientado a la tarea que en los trabajadores artísticos. También, se obtuvo que, entre los tipos de liderazgo, el más prevalente fue el orientado a las personas en los trabajadores sociales en comparación con los trabajadores realistas.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Lázaro y Romero (2021) en su investigación: Liderazgo y desempeño laboral en la empresa Constructora Las Cordilleras, Huaraz, 2021. Universidad Cesar Vallejo, consideró como objetivo: hallar la relación entre ambas variables. Acerca de los rasgos metodológicos, consideraron como población a 245 trabajadores, de los cuales 150 conformaron la muestra, utilizaron el cuestionario como instrumento. Según los resultados, se obtuvo un valor de correlación de 0,968 y 0.984 para cada variable en el instrumento mencionado. Concluyen que al obtenerse un valor de correlación de 0,841 y un Sig. <0.05, se afirma que ambas variables presentaron relación positiva.

Pérez (2018) en su investigación: Programa de Liderazgo transaccional para mejorar el desempeño laboral en Electro tiendas del Perú SAC, Chiclayo – 2018 en la Universidad Cesar Vallejo, consideró como objetivo: evaluar el desempeño laboral de los trabajadores. Acerca de los rasgos metodológicos, fue aplicada, preexperimental, utilizó como técnicas tanto a la entrevista y al cuestionario, consideró como muestra a 23 trabajadores. Según los resultados, se obtuvo que en el pre test fueron necesarias realizar capacitaciones para mejorar el liderazgo transaccional para que la mencionada empresa pudiera lograr los resultados que esperaba. Luego de ello, obtuvo como resultados finales que se mostraron mejoras o resultados positivos en el desempeño de los trabajadores mediante la realización de capacitaciones en la mencionada empresa.

Bocanegra (2019) en su investigación: Liderazgo y desempeño laboral en la sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2019. Universidad Cesar Vallejo, enfatizó la importancia del liderazgo como elemento crucial que impacta en el desarrollo de los trabajadores, siendo tanto de manera individual como grupal, y donde el análisis se basó en recopilar su desempeño laboral influenciado por el tipo de liderazgo que la institución utiliza, lo cual influye en los resultados de la organización. Utilizó como instrumento a la encuesta, donde según los resultados se evidenció una relación de grado fuerte entre ambas variables mencionadas, mostrando además que los trabajadores manifestaron que el tipo de liderazgo que la institución utiliza es el de persuasión.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo

Espinoza (1999) considera que es la capacidad de una persona de poder elaborar planes de acción para lograr resultados e influenciar en un grupo de personas para que realicen las actividades pertinentes, además de motivarlos y mantener una adecuada comunicación para solucionar inconvenientes y se puedan enfocar en realizar sus labores correctamente acordes a los criterios que se establezcan para lograr los resultados esperados.

Blanchard (2000) manifiesta que es la capacidad de influenciar en otras personas, demostrando su poder mediante sus conocimientos, toma de decisiones, dirección y comunicación efectiva para lograr objetivos comunes. Asimismo, manifiesta que con esta capacidad las organizaciones pueden lograr ventajas con respecto a la competencia, puesto que mantienen una mayor cohesión y compromiso, y por ende una mayor productividad para lograr los resultados esperados.

Se considera como un proceso enfocado en cumplir determinados objetivos, mediante la comunicación, dirección y desarrollo de tareas necesarias para lograr los mencionados de manera correcta. (Valdez, 2015)

Es la influencia de una persona en un grupo de personas que persiguen objetivos comunes, considerando de por medio una adecuada comunicación, motivación y apoyo para realizar las tareas correctamente y lograr los resultados esperados (Bonifaz, 2012)

Chiavenato (2006) señala que la influencia de una persona sobre un grupo de personas, donde se establece una adecuada comunicación y trato para lograr las metas de la organización. Asimismo, menciona que el líder tiene que mantener una adecuada comunicación tanto con los seguidores como con las entidades con las que la organización donde trabaja se relaciona.

James y Lindsey (2008) manifiestan que es la capacidad de una persona de influenciar de manera positiva en un grupo de personas y guiarlos en el logro de los resultados esperados.

Foladori (2011) considera que se demuestra cuando una persona se hace cargo o es responsable de un grupo de personas, para apoyarlos y dirigirlos hacia el logro de metas. Lo cual indica que está de acuerdo con los conceptos previamente mostrados.

Stogdill (2001) menciona que corresponde al proceso donde una persona dirige a un grupo de personas y mediante su influencia positiva los ayuda y aporta para que logren los objetivos organizacionales. Asimismo, fraccionó su definición en 4 elementos o rasgos, siendo los siguientes: Sobre el primer rasgo, menciona que el liderazgo se da cuando existe un líder y un grupo de personas, las cuales aceptan el orden y supervisión del mencionado y acatan las órdenes que establezca, puesto que si no hay el grupo no se llevaría a cabo. Sobre el segundo rasgo, menciona que el liderazgo si bien es cierto otorga el poder de dirigir al grupo a una sola persona este poder no sería posible si las personas del grupo apoyan la decisión. Sobre el tercer rasgo, el liderazgo corresponde a la capacidad de una persona de poder influir en otras, determinando los comportamientos adecuados para realizar las tareas con las que se puedan lograr los objetivos organizacionales, y es en ello donde depende de su capacidad de motivar a los demás. Siendo el cuarto rasgo que el liderazgo es una combinación de los anteriores mencionados, puesto que también abarca el aspecto moral, indicando que si trabaja sin valores morales no podrá gestionar y entender de manera efectiva a las personas.

Estilos de liderazgo

Gardner (1991) menciona que los estilos de liderazgo corresponde a cómo los líderes se relacionan con las personas a su cargo y cómo se ven a sí mismos y el concepto que tienen sobre su persona, sobre cómo actúa, como se desenvuelve, si están realizando sus actividades de dirección correctamente, si están logrando los resultados esperados o no. Asimismo, menciona que el liderazgo no es sólo la relación del líder con sus seguidores, sino que también implica cómo se relaciona con entidades o personas externas a la organización donde labora y cómo evalúa dichas relaciones.

Lussier (2011) opina que es el conjunto de comportamientos, capacidades y características que demuestran los líderes cuando se relacionan con las personas que están a su cargo, incluyendo el carácter, reacciones y toma de decisiones que demuestran en su accionar ante situaciones complicadas que se presenten.

Chiavenato (2009) manifiesta que son los patrones de comportamiento que los jefes o líderes demuestran para guiar a las personas o trabajadores a lograr las metas que les han establecido, también abarca la manera en la que se relaciona con las mencionadas en las diversas situaciones que se presenten. Asimismo, menciona que el estilo de liderazgo depende del líder que lo ejecute, siendo un factor muy importante el poder relacionarse de manera respetuosa y efectiva con los trabajadores, para que se logre un ambiente tranquilo y proactivo, y se puedan controlar las emociones o comportamientos ante situaciones complicadas.

Dimensiones de la primera variable

Liderazgo coercitivo

Este liderazgo se puede confundir como que el líder es autoritario y que su enfoque es unidireccional, es decir, el poder y las decisiones recaen únicamente en el líder y no considera a los seguidores. Asimismo, se le puede considerar como explotador y que no confía mucho en los demás, originando el temor y un ambiente tenso en el entorno. (Sorados, 2010)

Se menciona que el líder que lo adopte puede ser considerado como autocrático o autoritario, que controla y dirige todo el accionar en la organización donde trabaja. Además, el poder recae en el cómo líder o persona con más influencia en la organización, quien mantiene una comunicación precaria donde prohíbe la informalidad y se rige en corregir errores con castigos (Quintero, 2004).

Liderazgo benevolente

Este tipo de liderazgo manifiesta que el líder que lo adopta se encuentra constantemente asustado y agobiado por la responsabilidad que conlleva el equipo de personas que dirige, ya que debe motivarlos y corregirlos utilizando castigos si fuera necesario, además de mantener un ambiente armónico, de respeto y confianza para una adecuada comunicación, así como considerar opiniones y delegar funciones controladas. Asimismo, son bondadosos y les importa lo que pase en la vida de las personas que dirige, le importa que confíen en él y que él pueda confiar en ellos (Quintero 2004).

Liderazgo participativo

Corresponde al liderazgo que se enfoca en propiciar un ambiente de participación y seguridad en las personas, para generar confianza, pero con ciertos límites, puesto que al generarla puede excederse y provocar problemas internos. Asimismo, corresponde a la interacción del líder y los seguidores tomando en cuenta los rasgos del entorno.

Reyes (2012) refieren que los gerentes sienten mayor confianza si se realiza este liderazgo, puesto que se considera como el de mayor efectividad con respecto a la toma de decisiones, además que contribuye considerablemente en la productividad de la organización.

2.2.2 Desempeño Laboral

Robbins y Judge (2013) manifiestan que es el comportamiento de los trabajadores durante la realización de actividades, pero más específicamente es el progreso de la organización con respecto al logro de resultados esperados. Asimismo, mencionan que medir el desempeño abarca evaluar las metas individuales y generales.

Chiavenato (2009) apunta que esta variable, mediante su medición, los gerentes, proveedores o los trabajadores pueden determinar el rendimiento de un solo trabajador, ya que pueden saber qué capacidades y competencias tienen con respecto a los puestos de trabajo que ocupan, representando su rendimiento, y en ello se puede identificar qué áreas de trabajo se deben mejorar para incrementar su aporte para lograr los objetivos.

Asimismo, menciona que se puede entender como la herramienta con la cual se puede saber si los trabajadores logran los resultados esperados y si muestran un rendimiento adecuado, para mediante capacitaciones desarrollar su potencial y agreguen valor a la organización.

Robbins y Judge (2013) consideran que las organizaciones llevan a cabo las evaluaciones de sus actividades considerando la forma en la que los trabajadores realizan su accionar laboral. Asimismo, evalúan los requisitos necesarios para desempeñar los cargos de trabajo correctamente y expresan que las organizaciones en la actualidad con menos jerarquía y más enfocadas en ofrecer servicios necesitan recopilar más información para evaluar las conductas del desempeño laboral del personal.

- Desempeño de las tareas
Corresponde a los comportamientos y actitudes que demuestran los trabajadores para cumplir sus tareas de manera correcta y contribuir a la productividad esperada de las empresas.
- Civismo
Corresponde a las actitudes y comportamientos de los trabajadores que contribuyen para lograr un ambiente o clima laboral pacífico, donde se demuestre el compañerismo, respeto, apoyo y sugerencias para un mejor desempeño y optimismo para lograr las metas establecidas.
- Falta de productividad
Corresponde a la falta de actitudes, comportamientos y a la falta de uso de habilidades para desempeñar las tareas y para producir los bienes y/o servicios

que las empresas ofrecen, además de acciones que vulneren el proceso o infraestructura, como robos y mostrar comportamientos agresivos con los compañeros.

Administración del desempeño

Dessler y Varela (2011) manifiestan que abarca los procedimientos con los cuales las organizaciones se aseguran que el personal pueda trabajar correctamente y rigiéndose bajo los criterios que establezcan para lograr los resultados esperados. Asimismo, mencionan que la gerencia define las metas a lograr, las actividades pertinentes, la realización de capacitaciones para mejorar las habilidades de los trabajadores, la evaluación continua de sus comportamientos en el progreso para lograr lo esperado y las recompensas por las formas en las que los trabajadores realizan sus aportes, pudiendo ser monetarias o beneficios para sus objetivos personales. La finalidad es que todos los elementos mencionados tengan cohesión y seguimiento para que se puedan lograr los objetivos. También mencionan que se enfoca en que los jefes o gerencia sepan cómo los mencionados elementos se interrelacionan y cómo tienen influencia en el desempeño laboral del personal, para que puedan diseñar sus estrategias y demostrar un mejor rendimiento laboral como organizaciones y puedan diferenciarse en el entorno competitivo.

Evaluación de rendimiento laboral

Chiavenato (2009) menciona que corresponde a la medición de resultados que ha logrado el trabajador o grupo de trabajadores con respecto a los resultados que se esperaban lograr, asimismo abarca si cuentan con los requisitos o capacidades para desempeñar correctamente los cargos de trabajo. Es por ello que consiste en analizar los puestos de trabajo y detectar cuales se deben investigar.

Dimensiones de la segunda variable

La motivación laboral

Es un elemento muy importante para las organizaciones y uno muy importante con el que éstas se relacionan con sus trabajadores, puesto que abarcan el conjunto de estímulos que generan en los trabajadores el compromiso de llevar a cabo sus actividades de manera correcta, segura o rápida, además de propiciar un ambiente tranquilo y agradable con lo cual se puedan lograr los objetivos.

Desempeño laboral

Es el comportamiento y/o actitudes que demuestran los trabajadores al momento de realizar sus actividades laborales, utilizando de por medio sus conocimientos y recursos o medios que la organización le otorgue para lograr los resultados esperados. La medición se realiza al comparar los resultados obtenidos con los resultados que se esperaban, además de evaluar la toma de decisiones, rendimiento, habilidades para determinar la productividad de cada trabajador.

Competencia laboral

Se considera la habilidad de un individuo o colectivo. de poder realizar sus actividades laborales de manera efectiva, utilizando sus conocimientos, destrezas, control y solución de problemas para lograr los resultados esperados.

2.3 Bases filosóficas

Se tiene que las teorías filosóficas que se enfocan en los derechos subjetivos son de suma trascendencia, puesto que los positivistas refieren que los derechos humanos son variables propias de cada persona, es decir, cada una puede regirse a los mencionados o no, siempre dependiendo de lo establecido en las normas legales.

Se considera también la Teoría Humanista, la cual se enfoca en los conocimientos profundos de las personas, donde cada uno cuenta con rasgos intelectuales que pueden incrementarse con sentimientos o emociones con respecto a las necesidades sociales, espirituales o humanas. En esta teoría se enfatiza que para que la persona pueda relacionarse con los demás primero debe estar equilibrado en su mente y con sus emociones.

Considerando lo mencionado, Adam Smith manifestó que la productividad se mide y/o considera desde un enfoque general, es decir, en los resultados finales de todo un grupo u organización, ya que cada persona se desempeña según sus metas o intereses económicos. Asimismo, mencionó que, si el trabajador actuara a favor del grupo y no de sí mismo estaría yendo en contra de la naturaleza de su productividad, representando improductividad. Otro aporte fue que no se puede afirmar que la productividad de una persona no sea a la vez la de su grupo, a esto lo llamó como Mano invisible, representándose como un elemento utópico, es decir, por ejemplo, un empresario al direccionar las actividades para generar ingresos y lograr sus objetivos, indirectamente está aportando en el beneficio de otras personas, como en

los trabajadores mediante la remuneración o beneficios laborales.

2.4 Definición de términos básicos

· **Estilos de liderazgo:** Son las maneras o metodologías que utilizan los líderes para dirigir al grupo de personas que se les asigna.

- a. Existen varios estilos de liderazgo, y cada uno tiene sus fortalezas y debilidades, y se adapta mejor a ciertas situaciones y objetivos
- b. El estilo autocrático se caracteriza por una toma de decisiones centralizada y autoritaria. El líder tiene el control total y dirige a los seguidores de manera impositiva.
- c. El estilo laissez-faire es un enfoque de liderazgo en el que el líder delega la autoridad en el grupo. Se espera que los miembros del grupo sean autónomos y tomen sus propias decisiones, lo que puede ser efectivo en equipos altamente calificados y motivados.
- d. Los líderes transformacionales son carismáticos y entusiastas, y buscan transformar a sus seguidores en líderes.
- e. El liderazgo transaccional se enfoca en establecer recompensas y castigos para motivar a los seguidores. Los líderes transaccionales establecen objetivos claros y premian a aquellos que cumplen con éxito, mientras que castigan a aquellos que no lo hacen.
- f. El líder debe evaluar y adaptar su estilo a las necesidades específicas del grupo y de la tarea.
- g. El estilo de liderazgo visionario se enfoca en comunicar una visión clara y emocionante para el futuro, y en motivar a los seguidores para trabajar juntos para alcanzar esa visión.
- h. Cada estilo de liderazgo tiene sus propias ventajas y desventajas, y el líder

debe ser capaz de adaptarse a diferentes situaciones y necesidades del grupo para ser efectivo en su liderazgo.

- **Líder:** Es aquella persona que cuenta con experiencia, con conocimientos amplios, con capacidades de comunicación, motivación y dirección para relacionarse con un grupo de personas y que con lo mencionado es capaz de influir en estas para que puedan lograr sus objetivos.
 - a. Un líder puede ser una persona formalmente designada en un rol de liderazgo o una persona que emerge naturalmente como líder en un grupo.
 - b. Los líderes pueden ser de diferentes tipos, como líderes políticos, líderes empresariales, líderes religiosos y líderes comunitarios.
 - c. Un líder efectivo tiene el pensamiento estratégico y la gestión de personas.
 - d. Un líder debe tener una visión coherente que inspire a otros a trabajar hacia un objetivo común.
 - e. Un líder debe ser capaz de motivar a los demás.
 - f. Un líder debe ser un buen comunicador, escuchar activamente y responder a las necesidades y preocupaciones de los demás.
 - g. Un líder debe ser un modelo para seguir y comportarse de manera ética y responsable.
 - h. Un líder debe responder a las situaciones en evolución.
 - i. Un líder efectivo es capaz de inspirar a otros a trabajar hacia su máximo potencial y lograr el éxito individual y colectivo.
- **Liderazgo:** Es la capacidad de una persona o grupo de gerencia de influir y motivar a un grupo de personas para que puedan cumplir con sus metas en el tiempo

establecido. El liderazgo puede ser ejercido en diferentes ámbitos, como en el trabajo, en la política, en el deporte, en la educación, entre otros. Un líder puede ser elegido formalmente o puede surgir de manera informal en un grupo. Los líderes pueden adoptar diferentes estilos de liderazgo, como autoritario, democrático, transformacional, entre otros, dependiendo de las circunstancias y del grupo al que están liderando.

- a. El liderazgo consiste en ejercer influencia sobre los demás con el fin de alcanzar una meta u objetivo determinado.
- b. El liderazgo se refiere a la habilidad de una persona para guiar y dirigir a otros, y tomar decisiones importantes para lograr un objetivo común.
- c. El liderazgo puede ser formal o informal, y puede ocurrir en cualquier nivel de una organización o grupo.
- d. Un líder efectivo tiene el pensamiento estratégico y la gestión de personas.
- e. El liderazgo implica establecer una visión clara y coherente que inspire a otros a trabajar hacia un objetivo común.
- f. El liderazgo implica motivar a los demás.
- g. Un líder efectivo debe ser un buen comunicador, escuchar activamente y responder a las necesidades y preocupaciones de los demás.
- h. Un líder efectivo debe ser un modelo para seguir y comportarse de manera ética y responsable.
- i. El liderazgo efectivo es que un líder puede inspirar y motivar a los demás a trabajar hacia su máximo potencial y lograr el éxito individual y colectivo.

- **Desempeño laboral:** Corresponde a los resultados logrados por los trabajadores en un periodo de tiempo específico, donde se evalúan sus resultados, los comportamientos y actitudes que demostraron y mediante ello determinar su grado

de contribución con la productividad de la organización.

- a. El desempeño laboral se refiere a la forma en que un empleado cumple con las responsabilidades y tareas asignadas en su trabajo.
- b. El desempeño laboral se mide mediante el rendimiento en las tareas, la calidad del trabajo, la eficiencia y la eficacia.
- c. El desempeño laboral puede ser influenciado por factores internos, como la motivación y la actitud, así como por factores externos, como el entorno laboral y los recursos disponibles.
- d. La retroalimentación y la comunicación efectiva son esenciales para mejorar el desempeño laboral y fomentar el crecimiento personal y profesional.
- e. El desempeño laboral puede ser mejorado mediante la capacitación y conocimientos relevantes.
- f. La cultura organizacional y los valores de la empresa pueden afectar el desempeño laboral de los empleados.
- g. Los incentivos y las recompensas pueden ser utilizados para motivar y reforzar.

· **Toma de decisiones:** Corresponde a la acción de seleccionar una alternativa de acción de entre un abanico de opciones, con la cual se tiene como finalidad solucionar o actuar ante determinadas situaciones.

- a. La toma de decisiones se refiere al proceso de seleccionar una opción entre varias posibles para resolver un problema o alcanzar un objetivo.
- b. Implica evaluar y comparar diferentes alternativas y elegir la mejor opción para lograr los resultados deseados.

- c. La toma de decisiones puede ser un proceso individual o colectivo, y puede involucrar a una o varias personas.
 - d. Es importante considerar los objetivos, los recursos disponibles, los riesgos y las oportunidades al tomar una decisión.
 - e. Las decisiones pueden ser programadas o no programadas, según si han sido tomadas antes o si son nuevas y requieren una nueva solución.
 - f. Los modelos de toma de decisiones, como el modelo de racionalidad limitada, pueden ayudar a estructurar el proceso de toma de decisiones y reducir la incertidumbre.
 - g. La toma de decisiones puede ser influenciada por factores personales, como las emociones, los valores y las creencias.
 - h. La toma de decisiones es un proceso continuo y dinámico que puede requerir ajustes y cambios a medida que se adquiere nueva información y se enfrentan nuevos desafíos.
- **Eficacia:** La eficacia se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados o los objetivos establecidos. Es la medida en que una tarea, proyecto o proceso logra sus metas y objetivos previamente establecidos. La eficacia se enfoca en el resultado final. Se puede medir la eficacia mediante indicadores de desempeño que evalúan si los objetivos han sido cumplidos satisfactoriamente. Es importante destacar que la eficacia no siempre implica la eficiencia, ya que una tarea o proceso puede ser eficaz, pero no eficiente si se han utilizado demasiados recursos para lograr los objetivos.
- a. La eficacia se mide mediante la comparación del resultado obtenido con el objetivo o meta propuesto.
 - b. La eficacia se enfoca en la calidad del resultado, no en la cantidad de esfuerzo invertido.

- c. La eficacia es importante en cualquier área, desde el ámbito empresarial hasta el personal.
 - d. La eficacia se puede lograr mediante la planificación, organización y ejecución adecuada de las tareas y proyectos.
 - e. La eficacia puede ser afectada por factores internos, como la habilidad y experiencia de las personas involucradas, así como por factores externos, como el entorno y las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo.
 - f. La eficacia puede ser mejorada mediante la evaluación constante del rendimiento.
 - g. La eficacia puede ser influenciada por la motivación.
 - h. La eficacia puede ser medida de diferentes formas, como mediante indicadores de desempeño, informes de resultados y encuestas de satisfacción.
 - i. La eficacia es esencial para el éxito en cualquier ámbito, ya que permite la satisfacción de los involucrados.
- **Eficiencia:** La eficiencia se refiere a la capacidad de realizar una tarea, proyecto o proceso de manera óptima y con los recursos mínimos necesarios. En otras palabras, se trata de lograr el máximo resultado con el mínimo esfuerzo, tiempo, energía y costo. La eficiencia implica la habilidad de maximizar los recursos disponibles y minimizar los desperdicios, reduciendo los costos y aumentando la productividad. La eficiencia se puede medir utilizando indicadores como el tiempo, la cantidad de recursos utilizados, es decir, lograr el objetivo deseado, ya que a veces se pueden lograr resultados eficientes, pero no efectivos.
- a. La eficiencia se enfoca en maximizar el resultado con el menor costo posible.

- b. La eficiencia es importante en cualquier área, desde el ámbito empresarial hasta el personal.
- c. La eficiencia se puede lograr mediante la planificación, organización y ejecución adecuada de las tareas y proyectos.
- d. La eficiencia puede ser afectada por factores internos, como la habilidad y experiencia de las personas involucradas, así como por factores externos, como el entorno y las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo.
- e. La eficiencia puede ser mejorada mediante la evaluación constante del rendimiento y la implementación de cambios.
- f. La eficiencia puede ser influenciada por la motivación.
- g. La eficiencia puede ser medida de diferentes formas, como mediante indicadores de desempeño, informes de resultados y encuestas de satisfacción
- h. La eficiencia es esencial para el éxito en cualquier ámbito, ya que permite el uso eficaz de los recursos disponibles.

· **Motivación:** Corresponde a los estímulos externos e internos de la persona que generan en ella la convicción de realizar determinadas actividades junto con los comportamientos pertinentes para satisfacer sus necesidades o para lograr sus metas establecidas.

- a. La motivación se refiere a las razones o incentivos que impulsan a una persona a actuar de cierta manera.
- b. La motivación puede ser intrínseca, es decir, proviene de un deseo interno de realizar una tarea o alcanzar una meta, o extrínseca, es decir, proviene de una recompensa externa.

- c. La motivación es esencial para lograr metas y objetivos, ya que proporciona la energía y el impulso necesarios para perseguirlos.
- d. La motivación puede ser influenciada por factores internos, como las creencias y valores personales, así como por factores externos, como el entorno y las expectativas de los demás.
- e. La motivación puede ser reforzada mediante la retroalimentación positiva y el reconocimiento de los logros.
- f. La motivación puede ser afectada por el miedo al fracaso.
- g. La motivación puede ser impulsada por objetivos desafiantes y realistas, así como por el deseo de crecimiento personal.
- h. La motivación puede ser sostenida por la creación de un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.
- i. La motivación puede ser aumentada mediante la participación en actividades que brinden una sensación de logro y competencia.
- j. La motivación juega un papel crucial en la consecución del éxito en cualquier área de la vida, ya que proporciona la energía y el impulso necesarios para alcanzar metas y objetivos.

· **Autoestima:** La autoestima puede influir en el bienestar emocional, el comportamiento y las relaciones interpersonales. Una alta autoestima implica una evaluación positiva y realista de uno mismo, mientras que una baja autoestima puede generar sentimientos de inseguridad, ansiedad, depresión y una evaluación negativa de sí mismo. La autoestima puede ser influenciada por factores internos, como la personalidad, las experiencias de vida, los logros, y también por factores externos, como las opiniones y la retroalimentación de los demás. Es importante cultivar una autoestima saludable y realista para tener una vida emocional y mentalmente equilibrada y satisfactoria.

- a. La autoestima se forma a partir de la evaluación de las experiencias y logros pasados.
- b. La autoestima se compone de dos elementos: la autoaceptación y la autoevaluación positiva.
- c. La autoaceptación es la aceptación de uno mismo, incluyendo tanto las fortalezas como las debilidades.
- d. La autoevaluación positiva se refiere a la percepción positiva que una persona tiene de sí misma, incluyendo su autoconfianza y autorespeto.
- e. La autoestima puede ser afectada por una variedad de factores, como la educación, las relaciones interpersonales, la cultura y la genética.
- f. La autoestima saludable es importante para el bienestar emocional y mental de una persona.
- g. La autoestima se puede mejorar mediante la práctica de hábitos saludables como el ejercicio regular, la alimentación saludable, la meditación y el cuidado personal.
- h. La autoestima positiva es fundamental para tener éxito en la vida, ya que permite a las personas enfrentar desafíos con confianza y resiliencia.

· **Satisfacción laboral:** Es el estado de ánimo o complacencia que siente un trabajador con respecto a las condiciones que la organización para la que trabaja le ofrece por prestar sus servicios, donde se incluye la remuneración, beneficios, etc., elementos con los cuales éstos pueden subsistir.

- a. La satisfacción laboral se refiere al grado de felicidad y satisfacción que una persona experimenta en su trabajo.

- b. La satisfacción laboral puede estar influenciada por factores como el salario, las oportunidades de crecimiento profesional, la relación con los compañeros de trabajo y los superiores, la carga de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- c. La satisfacción laboral puede ser medida mediante encuestas y cuestionarios que evalúan la satisfacción en diferentes aspectos del trabajo.
- d. La satisfacción laboral puede ser afectada por el clima laboral y la cultura organizacional. Un ambiente laboral positivo y una cultura de apoyo y reconocimiento pueden contribuir a aumentar la satisfacción laboral.
- e. La satisfacción laboral puede ser influenciada por el tipo de trabajo y la naturaleza de las tareas que se realizan. Los trabajos que son significativos, desafiantes y que ofrecen la oportunidad de aprender y crecer pueden aumentar la satisfacción laboral.
- f. La satisfacción laboral también puede ser influenciada por la percepción de justicia y equidad en el trabajo. Las políticas de remuneración justas, la distribución equitativa de tareas y la transparencia en la toma de decisiones pueden aumentar la satisfacción laboral.
- g. La satisfacción laboral puede variar según la industria y el sector en el que se trabaja. Algunos sectores pueden tener mayores niveles de satisfacción laboral debido a factores como el impacto social positivo, la innovación y el trabajo en equipo.
- h. La satisfacción laboral puede cambiar con el tiempo y la experiencia. Los trabajadores pueden experimentar un aumento o disminución en la satisfacción laboral a medida que cambian las condiciones del trabajo y las expectativas personales.
- i. La satisfacción laboral es importante tanto para los trabajadores como para

las organizaciones. Los trabajadores que están satisfechos en su trabajo pueden ser más productivos y comprometidos, mientras que las organizaciones pueden retener a los trabajadores talentosos y mejorar la reputación como empleador.

· **Actitudes:** Las actitudes se refieren a las evaluaciones, creencias, sentimientos y tendencias de comportamiento que una persona tiene hacia un objeto, persona, grupo, evento o situación en particular. Las actitudes pueden ser influenciadas por factores internos, como las emociones, las creencias y los valores, y también por factores externos, como las opiniones y la retroalimentación de los demás. Las actitudes pueden ser estables y duraderas o pueden cambiar con el tiempo y las experiencias. Las actitudes pueden ser un predictor importante del comportamiento y pueden ser utilizadas para predecir cómo las personas se comportarán en ciertas situaciones.

- a. Las actitudes son evaluaciones positivas o negativas que una persona tiene sobre un objeto, persona, grupo o evento.
- b. Las actitudes se desarrollan a partir de la experiencia, la educación y la cultura, y pueden influir en el comportamiento y las decisiones de una persona.
- c. Las actitudes pueden ser explícitas o implícitas. Las actitudes explícitas son conscientes y se pueden expresar verbalmente, mientras que las actitudes implícitas son inconscientes y pueden ser más difíciles de detectar.
- d. Las actitudes pueden tener una base emocional o cognitiva. Las actitudes emocionales se basan en sentimientos y emociones hacia un objeto o persona, mientras que las actitudes cognitivas se basan en creencias y conocimientos sobre un objeto o persona.
- e. Las actitudes pueden ser ambivalentes, lo que significa que una persona puede tener sentimientos positivos y negativos hacia el mismo objeto o persona.

- f. Las actitudes pueden ser moldeadas por la persuasión y la influencia social, como los mensajes publicitarios y las opiniones de los demás.
- g. Las actitudes pueden cambiar con el tiempo y la experiencia. Los eventos positivos o negativos pueden cambiar la evaluación de una persona sobre un objeto o persona.
- h. Las actitudes pueden ser relacionadas con diferentes áreas de la vida, como la política, la religión, el trabajo, la familia y la salud.
- i. Las actitudes pueden afectar el comportamiento de una persona. Por ejemplo, una actitud negativa hacia el ejercicio físico puede hacer que una persona sea menos propensa a hacer ejercicio regularmente.

· **Participación laboral:** Corresponde a la frecuente participación o involucramiento de un trabajador durante sus actividades laborales, donde además demuestra su identificación con la organización y el desempeño adecuado para contribuir al desarrollo de la misma.

- a. La participación laboral puede variar según la edad, el género, la raza y la etnia, y otros factores demográficos.
- b. La participación laboral de los jóvenes también puede verse afectada por factores como la educación, la experiencia laboral y la disponibilidad de empleo.
- c. La participación laboral puede ser influenciada por políticas y programas gubernamentales, como el apoyo a la educación y la formación laboral, las políticas de licencia parental y las políticas de igualdad de género.
- d. La tasa de participación laboral puede verse afectada por factores económicos, como la recesión económica y la demanda de empleo en determinados sectores.

- e. La participación laboral también puede estar influenciada por factores culturales y sociales, como la percepción del papel de las mujeres.
- f. Una alta tasa de participación laboral puede ser indicativa de una economía saludable y próspera, pero también es importante asegurarse de que los trabajadores tengan acceso a trabajos decentes, salarios justos y condiciones laborales seguras.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El Liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

El Liderazgo Coercitivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021

El Liderazgo benevolente se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

El Liderazgo participativo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

2.6 Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores

Variable Independiente: Liderazgo	Liderazgo coercitivo	<ul style="list-style-type: none"> · Autoritario · Poco comunicativo · Agresivo · sancionador
	Liderazgo benevolente	<ul style="list-style-type: none"> · Condescendiente · Delega autoridad · Comprensivo
	Liderazgo participativo	<ul style="list-style-type: none"> · Democrático · Orientador · Trabaja en equipo · Comunicativo
Variable Dependiente: Desempeño laboral	Motivación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> · Satisfacción · Incentivos
	Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> · Eficiencia · Eficacia
	Competencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> · Habilidades blandas · Habilidades duras

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo

Se enmarcó en el tipo no experimental, siendo también descriptiva, explicativa y transversal.

Sobre lo mencionado, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que en el tipo especificado no se modifican los fenómenos o variables, sino que se observan tal y como suceden.

Asimismo, se considera transversal puesto que la recopilación de datos se llevó a cabo una sola vez.

3.1.2 Enfoque

La tesis contó con enfoque mixto.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

Fue constituida por 50 trabajadores de la Municipalidad de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

3.2.2 Muestra

Se consideró a la totalidad de trabajadores especificados en la población.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se utilizó a la encuesta junto con su instrumento, el cual fue el cuestionario.

Sobre el instrumento especificado, Carrasco (2013) menciona que posibilita a los investigadores aplicar hojas donde se presentan preguntas claras y objetivas y una escala de respuesta, con el cual se pueden obtener los datos necesarios para el procesamiento de información. En la investigación el cuestionario se rigió bajo la escala de Likert.

Validación del cuestionario

Se utilizó el estadístico Kaiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett, donde a continuación se muestran los valores obtenidos:

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,824
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	898,802
	gl	50
	Sig.	,000

Se obtuvo un valor del primer estadístico de 0.824, indicando que cuenta con una alta consistencia y sobre la mencionada prueba, se obtuvo un valor $<0,05$, indicando ser válido el cuestionario.

Confiabilidad del cuestionario

Se utilizó el Alpha de Cronbach, obteniéndose como valor: 0.944, el cual al ser >0.80 se considera confiable.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	23

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para ello se utilizó tanto la estadística descriptiva, con la cual se elaboró la tabulación de los datos recopilados, y la estadística inferencial, donde se utilizó el SPSS V.24 con la cual se contrastaron las hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Análisis descriptivo con respecto a la variable de gestión educativa

Objetivo general: Determinar en qué medida el Liderazgo se relaciona con el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021

Tabla 1

Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Santa Cruz de Andamarca

		Desempeño laboral				
			Eficiente	Poco eficiente	Ineficiente	Total
Liderazgo	Alto	Recuento	3	9	1	13
		% del total	6.0%	18.0%	2.0%	26.0%
	Regular	Recuento	1	22	11	34
		% del total	2.0%	44.0%	22.0%	68.0%
	Bajo	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0.0%	0.0%	6.0%	6.0%
Total		Recuento	4	31	15	50
		% del total	8.0%	62.0%	30.0%	100.0%

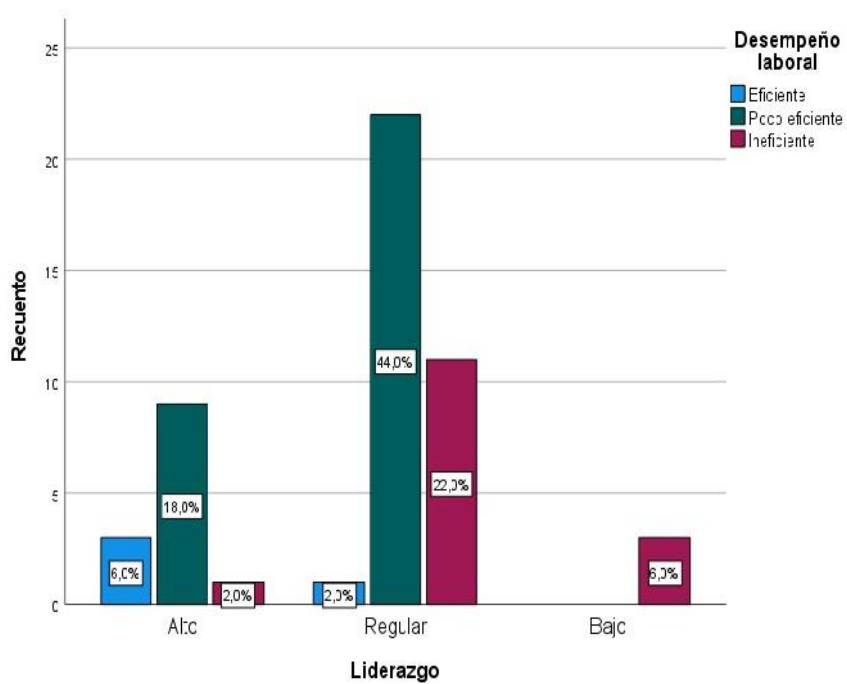


Figura 1. Liderazgo y desempeño laboral

Se evidencia que del total de trabajadores que presenta un desempeño eficiente el 6% presenta un alto nivel de liderazgo y el 2% evidencia un nivel regular. En segundo lugar, en cuanto a los trabajadores que lograron un desempeño poco eficiente el 18% resaltó un liderazgo alto y el 44% mantiene el liderazgo en un nivel regular. En tercer lugar, en referencia a los trabajadores que tuvieron un desempeño ineficiente el 2% resaltan un liderazgo alto, el 22% evidencia un liderazgo regular y el 6% tiene un liderazgo bajo.

Objetivo Específico 1

Determinar en qué medida el Liderazgo Coercitivo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021

Tabla 2

Liderazgo coercitivo y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Santa Cruz de Andamarca

		Desempeño laboral				
		Eficiente	Poco eficiente	Ineficiente	Total	
Liderazgo coercitivo	Alto	Recuento	4	11	5	20
		% del total	8.0%	22.0%	10.0%	40.0%
	Regular	Recuento	0	18	6	24
		% del total	0.0%	36.0%	12.0%	48.0%
	Bajo	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0.0%	4.0%	8.0%	12.0%
Total		Recuento	4	31	15	50
		% del total	8.0%	62.0%	30.0%	100.0%

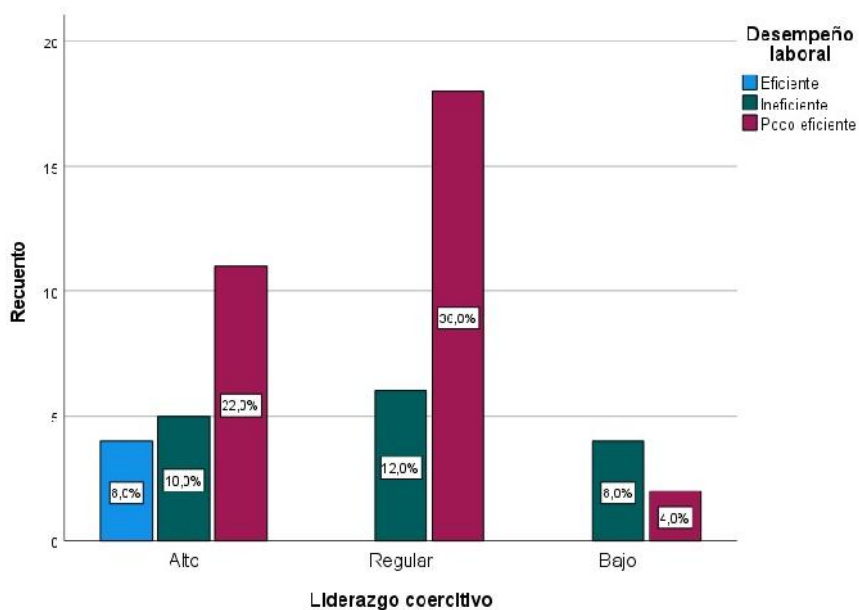


Figura 2. Liderazgo Coercitivo y desempeño laboral

Se evidencia que del total de trabajadores que presenta un desempeño eficiente el 8% presenta un alto nivel de liderazgo. En segundo lugar, en cuanto a los trabajadores que lograron un desempeño poco eficiente el 22% resaltó un liderazgo alto, el 36% un nivel regular y el 4% obtuvieron un nivel bajo. En tercer lugar, en referencia a los trabajadores que tuvieron desempeño ineficiente el 10% resaltan un liderazgo alto, el 12% evidencia un liderazgo regular y el 8% tiene un liderazgo bajo

Objetivo Específico 2

Determinar en qué medida el Liderazgo benevolente se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021

Tabla 3

Liderazgo benevolente y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Santa Cruz de Andamarca

			Desempeño laboral			
			Eficiente	Poco eficiente	Ineficiente	Total
Liderazgo benevolente	Alto	Recuento	1	12	4	17
		% del total	2.0%	24.0%	8.0%	34.0%
	Regular	Recuento	0	9	9	18
		% del total	0.0%	18.0%	18.0%	36.0%
	Bajo	Recuento	3	10	2	15
		% del total	6.0%	20.0%	4.0%	30.0%
Total	Recuento	4	31	15	50	
	% del total	8.0%	62.0%	30.0%	100.0%	

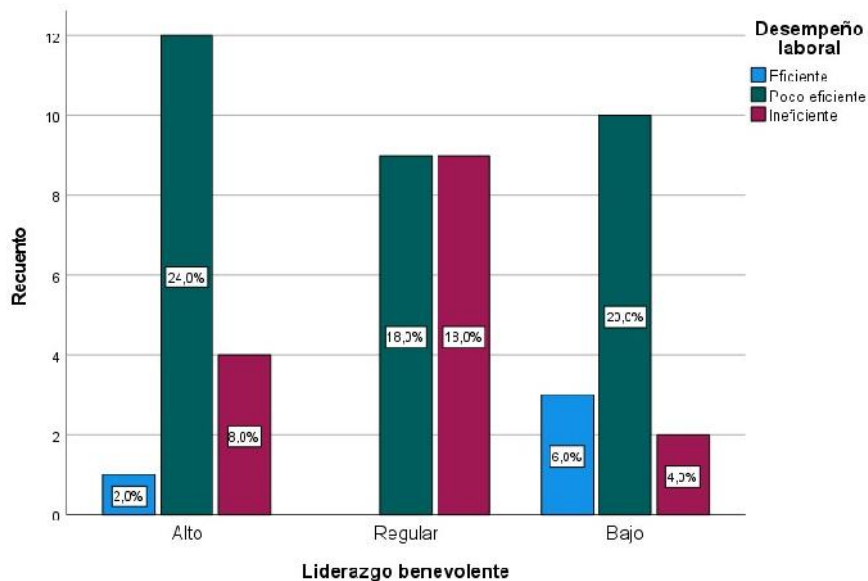


Figura 3. Liderazgo benevolente y desempeño laboral

Se evidencia que del total de trabajadores que presenta un desempeño eficiente el 2% manifestó un alto nivel de liderazgo y el 6% acotaron un nivel bajo. En segundo lugar, en cuanto a los trabajadores que lograron un desempeño poco eficiente el 24% resaltó un liderazgo alto, el 18% un nivel regular y el 20% obtuvieron un nivel bajo. En tercer lugar, en referencia a los trabajadores que tuvieron desempeño ineficiente el 4% resaltan un liderazgo alto, el 18% evidencia un liderazgo regular y el 4% tiene un liderazgo bajo.

Objetivo Específico 3

Determinar en qué medida el Liderazgo participativo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021

Tabla 4

Liderazgo participativo y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Santa Cruz de Andamarca

		Desempeño laboral				
		Eficiente	Poco eficiente	Ineficiente	Total	
Liderazgo participativo	Alto	Recuento	3	10	1	14
		% del total	6.0%	20.0%	2.0%	28.0%
	Regular	Recuento	0	14	4	18
		% del total	0.0%	28.0%	8.0%	36.0%
	Bajo	Recuento	1	7	10	18
		% del total	2.0%	14.0%	20.0%	36.0%
Total		Recuento	4	31	15	50
		% del total	8.0%	62.0%	30.0%	100.0%

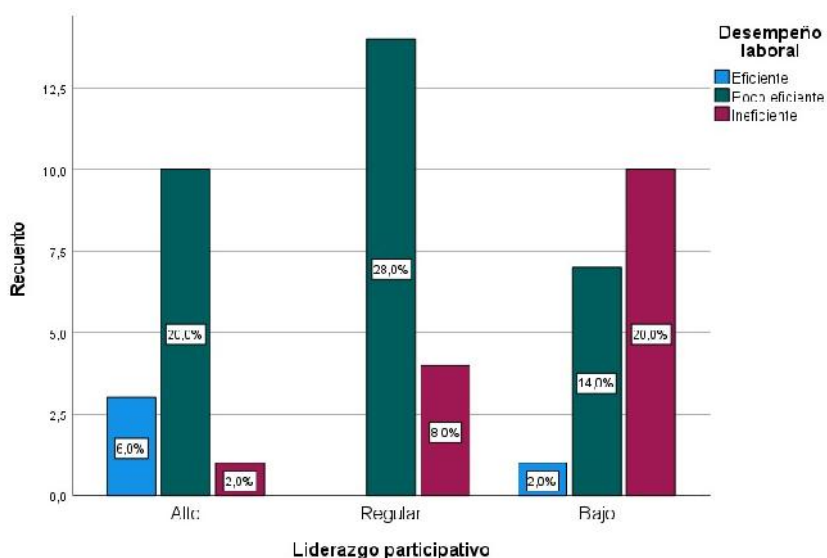


Figura 4. Liderazgo participativo y desempeño laboral

Se evidencia que del total de trabajadores que presenta un desempeño eficiente el 6% presenta un alto nivel de liderazgo y el 2% acotaron un nivel bajo. En segundo lugar, en cuanto a los trabajadores que lograron un desempeño poco eficiente el 20% resaltó

un liderazgo alto, el 28% un nivel regular y el 14% obtuvieron un nivel bajo. En tercer lugar, en referencia a los trabajadores que tuvieron desempeño ineficiente el 2% resaltan un liderazgo alto, el 8% evidencia un liderazgo regular y el 20% tiene un liderazgo bajo.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Ho: El Liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021

Ha: El Liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021

Tabla 5

Prueba de normalidad del Liderazgo y desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.132	50	0.029
Desempeño laboral	0.178	50	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 6

Prueba de Rho de Spearman entre el Liderazgo y desempeño laboral

		Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	,590**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	50	50
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,590**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	50

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

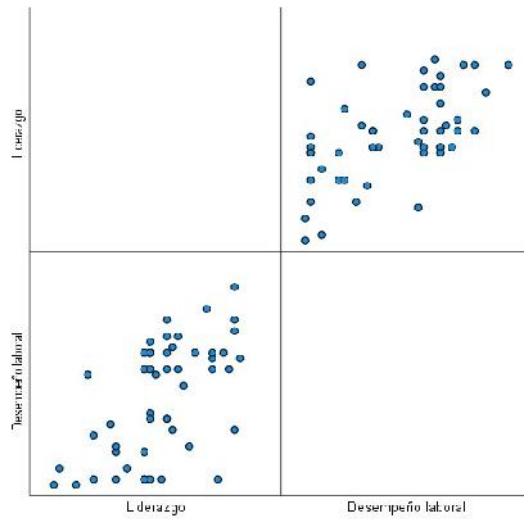


Figura 5. Relación Liderazgo y desempeño laboral

En la tabla presentada se obtuvo como valor de correlación: 0.590, indicando ser positiva moderada, y un Sig.<0.05, con lo cual se afirma que ambas variables se relacionan de manera significativa.

Hipótesis Específica 1

Ho: El Liderazgo Coercitivo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021

Ha: El Liderazgo Coercitivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021

Tabla 7

Prueba de normalidad del Liderazgo coercitivo y desempeño laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo coercitivo	0.823	20	0.002
Desempeño laboral	0.930	20	0.152

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla presentada se obtuvo un Sig.<0.05 para la primera variable y un Sig.>0.05 para la segunda, por lo cual resultó pertinente utilizar pruebas no paramétricas.

Tabla 8

Prueba de Rho de Spearman entre el Liderazgo coercitivo y desempeño laboral

			Liderazgo coercitivo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo coercitivo	Coefficiente de correlación	1.000	,519*
		Sig. (bilateral)		0.019
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,519*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.019	
		N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

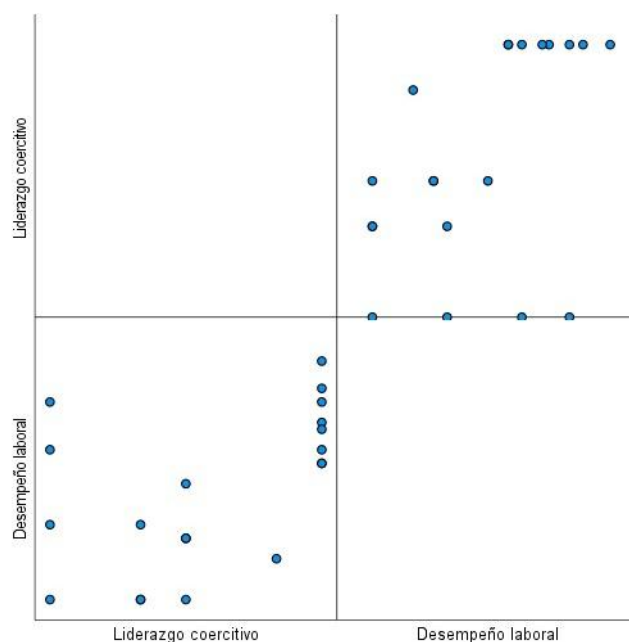


Figura 6. Relación Liderazgo coercitivo y desempeño laboral

En la tabla presentada se obtuvo como valor de correlación: 0.519, indicando ser positiva moderada, y un Sig.<0.05, con lo cual se afirma que la dimensión mencionada y la segunda variable se relacionan de manera significativa.

Hipótesis Especifica 2

Ho: El Liderazgo benevolente se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

Ha: El Liderazgo benevolente se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

Tabla 9

Prueba de normalidad del Liderazgo benevolente y desempeño laboral

	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	gl
Liderazgo benevolente	0.857	17
Desempeño laboral	0.876	17

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman entre el Liderazgo benevolente y desempeño laboral

			Liderazgo benevolente	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo benevolente	Coefficiente de correlación	1.000	,629**
		Sig. (bilateral)		0.007
		N	17	17
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,629**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.007	
		N	17	17

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

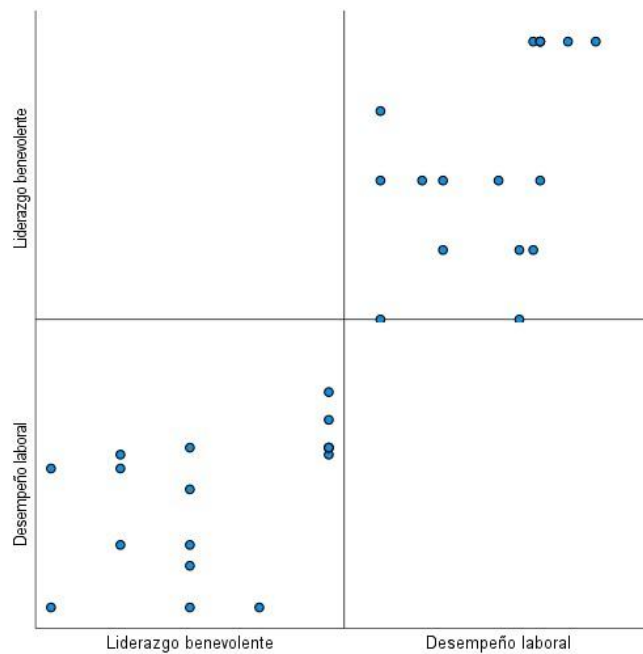


Figura 7. Relación Liderazgo benevolente y desempeño laboral

En la tabla presentada se obtuvo como valor de correlación: 0.629, indicando ser positiva moderada, y un Sig.<0.05, con lo cual se afirma que la dimensión mencionada y la segunda variable se relacionan de manera significativa.

Hipótesis Especifica 3

Ho: El Liderazgo participativo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

Ha: El Liderazgo participativo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

Tabla 11

Prueba de normalidad del Liderazgo benevolente y desempeño laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo participativo	0.851	14	0.023
Desempeño laboral	0.940	14	0.423

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman entre el Liderazgo participativo y desempeño laboral

		Liderazgo participativo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo participativo	1.000	,622*
			0.018
		14	14
	Desempeño laboral	,622*	1.000
		0.018	
		14	14

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

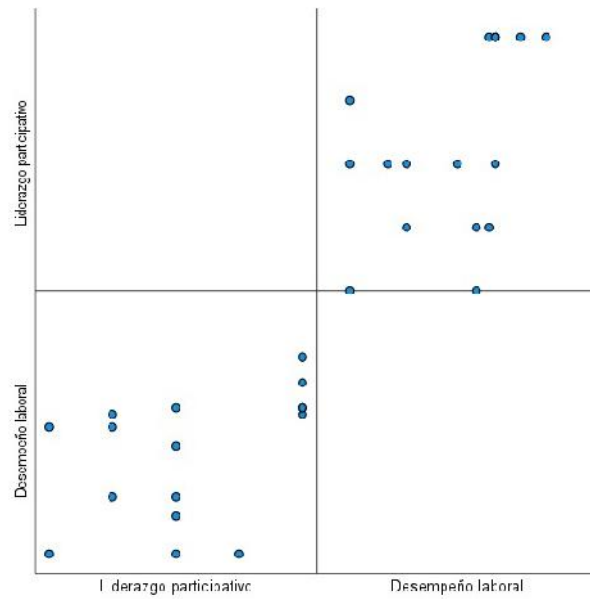


Figura 8. Relación Liderazgo participativo y desempeño laboral

En la tabla presentada se obtuvo como valor de correlación: 0.622, indicando ser positiva moderada, y un Sig.<0.05, con lo cual se afirma que la dimensión mencionada y la segunda variable se relacionan de manera significativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se logró determinar en cuanto al objetivo específico 1 del total de trabajadores que presenta un desempeño eficiente el 8% presenta un alto nivel de liderazgo. En segundo lugar, en cuanto a los trabajadores que lograron un desempeño poco eficiente el 22% resaltó un liderazgo alto, el 36% un nivel regular y el 4% obtuvieron un nivel bajo. En tercer lugar, en referencia a los trabajadores que su desempeño se ubica en un grado ineficiente el 10% resaltan un liderazgo alto, el 12% evidencia un liderazgo regular y el 8% tiene un liderazgo bajo.

En cuanto al objetivo específico 2 del total de trabajadores que presenta un desempeño eficiente el 2% presenta un alto nivel de liderazgo y el 6% acotaron un nivel bajo. En segundo lugar, en cuanto a los trabajadores que lograron un desempeño poco eficiente el 24% resaltó un liderazgo alto, el 18% un nivel regular y el 20% obtuvieron un nivel bajo. En tercer lugar, en referencia a los trabajadores que su desempeño se ubica en un grado ineficiente el 4% resaltan un liderazgo alto, el 18% evidencia un liderazgo regular y el 4% tiene un liderazgo bajo.

En cuanto al objetivo específico 3 del total de trabajadores que presenta un desempeño eficiente el 6% presenta un alto nivel de liderazgo y el 2% acotaron un nivel bajo. En segundo lugar, en cuanto a los trabajadores que lograron un desempeño poco eficiente el 20% resaltó un liderazgo alto, el 28% un nivel regular y el 14% obtuvieron un nivel bajo. En tercer lugar, en referencia a los trabajadores que su desempeño se ubica en un grado ineficiente el 2% resaltan un liderazgo alto, el 8% evidencia un liderazgo regular y el 20% tiene un liderazgo bajo. Comparando resultados, en la investigación de Jiménez y Villanueva (2018) concluyeron que el liderazgo democrático se consideró el más adecuado de aplicar en las empresas

tecnológicas del país que investigó, ya que evidenciaron que influyó de manera positiva en el clima organizacional de las mismas, siendo específicamente que disminuyó el estrés laboral, logró que los trabajadores fueran más comprometidos y se mantuvieran motivados, además que se presenta como un medio adecuado para solucionar de manera constructiva los conflictos que suelen suceder. Los resultados también se relacionan con lo obtenido por Pérez (2018), quien concluye que se mostraron mejoras o resultados positivos en el desempeño de los trabajadores mediante la realización de capacitaciones en la empresa que investigó.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo como valor de correlación: 0.590 y un Sig.<0.05, lo que conllevó a aceptarla indicando que la primera variable y la segunda presentaron relación significativa en la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se obtuvo como valor de correlación: 0.519 y un Sig.<0.05, lo que conllevó a aceptarla indicando que la dimensión Liderazgo coercitivo y la segunda variable presentaron relación significativa en la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se obtuvo como valor de correlación: 0.629 y un Sig.<0.05, lo que conllevó a aceptarla indicando que la dimensión Liderazgo benevolente y la segunda variable presentaron relación significativa en la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se obtuvo como valor de correlación: 0.622 y un Sig.<0.05, lo que conllevó a aceptarla indicando que la dimensión Liderazgo participativo y la segunda variable presentaron relación significativa en la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021

6.2 Recomendaciones

Se recomienda planear e implementar programas mensuales enfocados en mejorar la dirección en la motivación, comunicación y liderazgo de los directores, para mediante ello lograr un mejor desempeño laboral.

Se recomienda desarrollar un tipo de liderazgo basado en el carisma, la estimulación intelectual y la motivación, puesto que de tal forma se mejoraría los cambios en la cultura organizacional dentro de la Municipalidad.

Se recomienda escuchar y considerar las opiniones de los trabajadores, para que se sientan parte de la institución y logren mejorar su compromiso y atención a los usuarios.

Se recomienda a los directivos de la Municipalidad elaborar planes o capacitaciones para desarrollar su liderazgo, siendo pertinente adoptar un liderazgo participativo, puesto que mediante este se podrá propiciar la comunicación y participación de los trabajadores, permitiendo que se tomen las decisiones institucionales considerando las opiniones o sugerencias del personal, además de otorgar recompensas, con las cuales se podrá mejorar su productividad laboral.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Blanchard, K. (2000). El Ejecutivo al minuto en forma. Barcelona: Mac Graw-Hil.
- Bonifaz, C. J. (2012). Liderazgo Empresarial. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Chiavenato, I. (2006). Talento Humano. México: Interamericana Prentice Hall
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (3ra. Edición). Colombia: McGraw Hill.
- Dessler, G. y Varela Juárez, R. (2011). Administración de recursos humanos (5° Edic.).México: Prentice Hall
- Espinoza, M. (1999). Líderes del Tercer Milenio. Lima: EDIAS.
- Foladori, H. (2011). La concepción de liderazgo de Kurt Lewin. Colombia. Artículo. Disponible en: www.psicología-grupal.cl/documentos/articulos/liderazgo_lewin.html.
- James E. y Lindsey (2008). Administración y control de la Calidad, México
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Newstrom, J. (2011).. Comportamiento humano en el trabajo. (8va edición: 3era. Edic. en español) México: Mc-Graw Hill.
- Robbins Stephen y Judge Timothy (2013). Comportamiento organizacional. (15°Edic.) México: Pearson
- Stogdill, R. (2001). Comportamiento organización, México.

Quintero, M. (2004). El liderazgo de los directivos bancarios según la teoría de likert y su relación con la satisfacción laboral de los empleados basado en la teoría de Herzberg.

Reyes Flores, N. T. (2012). Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel de una institución educativa de Ventanilla - Callao, 77

Sorados, M. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa.

Valencia Pomareda, P. H. J. (2013). Estilos gerenciales y satisfacción laboral. Revista de Ciencias de La Salud, 2(1), 1–10

Zhang, K., & Huang, Y. (2010). Investigación sobre el liderazgo paternalista en las empresas chinas, y su relación con el compromiso organizacional (oc) y con el comportamiento organizacional ciudadano (oc). Temas de Asia Oriental, Sociedad, Cultura y Economía, 18–49.

7.2 Fuentes electrónicas

Bocanegra, A.,(2019) Liderazgo y desempeño laboral en la sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2019, recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38524>

De Souza, F. y De Oliveira, M. (2018). Estilos de liderança preferidos por trabalhadores em diferentes ambientes ocupacionais. Revista Psicologia. Organizacoes E Trabalho, 18(3), 441-8. doi:10.17652/rpot/2018.3.13731

Foladori, H. (2011). La concepción de liderazgo de Kurt Lewin. Colombia. Artículo. Disponible en: www.psicologíaagrupal.cl/documentos/articulos/liderazgo_lewin.html

Jiménez, A. y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. Gestión Joven, (18), 183-.

Recuperado de 96

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=129817785&lang=es&site=ehost-live>

Lázaro N., y Romero P. (2021) Liderazgo y desempeño laboral en la empresa Constructora Las Cordilleras, Huaraz, 2021 recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64087>

Pérez Y. (2018), Programa de Liderazgo transaccional para mejorar el desempeño laboral en Electrotiendas del Perú SAC, Chiclayo – 2018 recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27215>

Valdez, C. (2015). Característica del Liderazgo. 23. Obtenido de
https://www.gestiopolis.com/concepto-caracteristicas-estilosliderazgo/?fbclid=IwAR2L406z6Ga_owDUpQtLXxHOgQ8TOcsj2vB1u3Ragt2u3LxgC_gf3ybtDWck

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA CRUZ DE ANDAMARCA, HUARAL 2021

Estimado señor(a) reciba usted un cordial saludo al mismo tiempo le solicito su Colaboración para resolver las preguntas del presente cuestionario. Recalcarle que el propósito de este cuestionario es estrictamente académico y de carácter anónimo.

Instrucciones

Trazar un aspa (X) en la casilla que corresponda teniendo en cuenta la escala que se muestra según su opinión sobre las siguientes preguntas:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

ITEM	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: Liderazgo					
Dimensión: Liderazgo coercitivo					
1. Toda comunicación en la empresa debe tener la autorización del jefe					
2. El jefe solo comunica ordenes sin escuchar					
3. Ante un problema el jefe alza la voz para imponerse					
4. Ante cualquier falta o error el jefe aplica sanciones drásticas					
Dimensión: Liderazgo benevolente					
5. En algunas situaciones de tensión en el trabajo el jefe es tolerante					

6. El jefe delega autoridad para resolver conflictos					
7. Ocurre un problema el jefe escucha varias versiones					
Dimensión: Liderazgo participativo					
8.El jefe nos reúne diariamente para coordinar					
9.El jefe orienta frecuentemente para evitar errores					
10. El jefe prefiere la comunicación verbal antes que el escrito o digital					
11.Cuando se logran objetivos el jefe comunica a todos					

ITEM	1	2	3	4	5
VARIABLE 2: Desempeño laboral					
Dimensión: Motivación Laboral					
12.Cree que las recompensas satisfacen sus necesidades o metas personales					
13. Considera que el valor de su trabajo es remunerado para satisfacer sus necesidades					
14. Cree que deberían otorgar recompensas por rendimiento laboral					
15. Cree que si realiza ciertos esfuerzos en el trabajo le ayudaría a obtener incentivos salariales					
Dimensión: rendimiento laboral					
16. Según su rendimiento logra cumplir siempre con sus funciones					

17. Siempre optimiza recursos para cumplir con su labor					
18. Considera que siempre cumple responsablemente con su labor					
19. Ud. es puntual en los horarios de trabajo establecidos					
Dimensión: Competencia laboral					
20. Realiza su labor con habilidades propias					
21. Diseña y aplica técnicas estratégicas en el proceso de competitividad					
22. Tiene autonomía para tomar decisiones en la labor que realiza					
23. Su área cumple con los objetivos planteados, dentro de las expectativas esperadas					

Anexo 02. Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿En qué medida el Liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Hualal 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida el Liderazgo Coercitivo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Hualal 2021?</p> <p>¿En qué medida el Liderazgo benevolente se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Hualal 2021?</p> <p>¿En qué medida el Liderazgo participativo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Hualal 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar en que medida el Liderazgo se relaciona con el Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Hualal 2021</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar en qué medida el Liderazgo Coercitivo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Hualal 2021</p> <p>Determinar en qué medida el Liderazgo benevolente se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Hualal 2021</p> <p>Determinar en qué medida el Liderazgo participativo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Hualal 2021</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El Liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Hualal 2021</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <p>El Liderazgo Coercitivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Hualal 2021</p> <p>El Liderazgo benevolente se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Hualal 2021.</p> <p>El Liderazgo participativo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Hualal 2021.</p>	<p>VI: Liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <p>Liderazgo coercitivo</p> <p>Liderazgo benevolente</p> <p>Liderazgo participativo</p> <p>VD: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Rendimiento laboral</p> <p>Competencia laboral</p>	<p>La presente investigación tiene como tipo de diseño a la investigación no experimental, descriptiva explicativa, transversal.</p> <p>Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalan que las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio. Esto significa que se trata de estudios donde no se hace variar de forma intencional a las variables independientes para ver su influencia sobre otras variables.</p> <p>Es transversal ya que se recolectarán en un solo momento, en un tiempo único.</p> <p>Enfoque</p> <p>La presente investigación tiene un enfoque mixto</p> <p>Población</p> <p>La población está conformada por 50 trabajadores de la Municipalidad de Santa Cruz de Andamarca, Hualal 2021.</p> <p>Muestra</p> <p>Se esta considerado a los 50 trabajadores de la Municipalidad de Santa Cruz de Andamarca, Hualal 2021.</p>

ANEXO 3
BASE DE DATOS

Liderazgo	Liderazgo coercitivo	p1	p2	p3	p4	Liderazgo benevolente	p5	p6	p7	Liderazgo participativo	p8	p9	p10	p11
33	13	3	2	3	5	3	1	1	1	17	5	5	3	4
30	6	1	2	2	1	9	2	2	5	15	4	5	3	3
44	17	5	5	5	2	13	5	5	3	14	1	3	5	5
39	20	5	5	5	5	15	5	5	5	4	1	1	1	1
45	20	5	5	5	5	12	3	5	4	13	5	4	2	2
44	9	3	2	2	2	15	5	5	5	20	5	5	5	5
40	14	5	5	2	2	15	5	5	5	11	2	5	3	1
13	6	1	1	3	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
29	17	5	3	5	4	8	4	2	2	4	1	1	1	1
25	6	2	2	1	1	7	3	3	1	12	3	3	4	2
33	17	4	3	5	5	12	2	5	5	4	1	1	1	1
34	20	5	5	5	5	9	2	2	5	5	2	1	1	1
18	6	1	1	2	2	7	1	1	5	5	1	1	1	2
29	20	5	5	5	5	4	2	1	1	5	1	1	2	1
19	6	1	2	2	1	9	2	3	4	4	1	1	1	1
28	4	1	1	1	1	13	5	4	4	11	5	2	1	3
23	6	1	2	1	2	6	1	2	3	11	1	5	1	4
28	6	2	1	1	2	9	5	2	2	13	5	3	4	1
29	12	2	5	3	2	4	1	1	2	13	4	2	3	4
31	16	3	3	5	5	10	5	1	4	5	1	1	1	2
44	20	5	5	5	5	4	2	1	1	20	5	5	5	5
32	13	5	5	2	1	9	4	4	1	10	3	3	1	3
23	5	1	2	1	1	14	5	4	5	4	1	1	1	1
44	20	5	5	5	5	4	2	1	1	20	5	5	5	5
29	12	1	4	3	4	5	1	1	3	12	3	4	4	1
41	16	4	4	4	4	11	5	4	2	14	5	2	5	2
43	20	5	5	5	5	3	1	1	1	20	5	5	5	5
22	4	1	1	1	1	7	2	4	1	11	2	3	2	4
32	12	5	2	4	1	15	5	5	5	5	1	1	1	2
32	11	2	1	3	5	11	3	3	5	10	3	4	2	1
40	20	5	5	5	5	3	1	1	1	17	3	4	5	5
16	4	1	1	1	1	8	2	5	1	4	1	1	1	1

34	11	4	2	2	3	12	3	5	4	11	2	3	3	3
28	14	2	4	4	4	10	3	3	4	4	1	1	1	1
37	12	3	2	3	4	13	5	4	4	12	4	1	3	4
29	10	1	2	3	4	8	4	3	1	11	1	4	5	1
12	5	1	2	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
32	5	1	2	1	1	9	2	4	3	18	5	5	5	3
28	11	4	4	1	2	3	1	1	1	14	3	1	5	5
29	14	4	4	4	2	4	1	1	2	11	1	4	3	3
19	6	2	1	1	2	8	2	5	1	5	1	1	2	1
35	17	5	5	2	5	13	3	5	5	5	1	2	1	1
40	12	1	5	5	1	15	5	5	5	13	5	1	2	5
34	14	4	5	1	4	4	2	1	1	16	4	5	4	3
28	12	5	1	5	1	3	1	1	1	13	4	3	2	4
42	12	1	5	5	1	15	5	5	5	15	5	3	5	2
23	8	3	1	3	1	10	5	3	2	5	1	2	1	1
29	11	1	2	4	4	3	1	1	1	15	4	4	5	2
32	16	4	4	3	5	3	1	1	1	13	3	5	3	2
35	19	4	5	5	5	12	5	4	3	4	1	1	1	1

Desempeño laboral	Motivación Laboral	p12	p13	p14	p15	Rendimiento laboral	p16	p17	p18	p19	Competencia laboral	p20	p21	p22	p23
37	11	1	3	5	2	16	5	5	3	3	10	2	5	1	2
32	12	3	2	5	2	11	1	2	3	5	9	1	2	2	4
22	6	2	1	2	1	5	1	1	1	2	11	2	3	3	3
44	16	3	5	3	5	13	1	3	5	4	15	2	5	4	4
35	12	2	2	5	3	10	1	3	4	2	13	4	5	1	3
40	13	1	5	4	3	11	4	3	1	3	16	3	3	5	5
35	16	4	2	5	5	10	1	3	5	1	9	2	2	2	3
15	7	2	2	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
13	5	1	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
15	7	1	2	2	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
22	4	1	1	1	1	10	2	2	2	4	8	2	3	2	1
39	15	3	5	2	5	11	2	5	3	1	13	5	5	1	2
32	10	1	5	3	1	9	4	1	1	3	13	4	2	3	4
38	13	4	3	3	3	13	5	3	1	4	12	4	4	2	2
13	5	1	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1

13	5	1	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
18	4	1	1	1	1	7	1	2	1	3	7	1	2	1	3
18	4	1	1	1	1	7	2	1	1	3	7	2	1	1	3
36	12	2	5	3	2	12	2	5	3	2	12	2	5	3	2
13	5	1	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
42	14	3	5	3	3	14	3	5	3	3	14	3	5	3	3
39	13	5	5	2	1	13	5	5	2	1	13	5	5	2	1
13	5	1	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
48	16	4	5	5	2	16	4	5	5	2	16	4	5	5	2
36	12	1	4	3	4	12	1	4	3	4	12	1	4	3	4
13	5	1	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
33	11	3	2	2	4	11	3	2	2	4	11	3	2	2	4
23	5	1	1	1	2	9	1	3	3	2	9	1	3	3	2
36	12	5	2	4	1	12	5	2	4	1	12	5	2	4	1
33	11	2	1	3	5	11	2	1	3	5	11	2	1	3	5
33	11	5	2	1	3	11	5	2	1	3	11	5	2	1	3
12	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
33	11	4	2	2	3	11	4	2	2	3	11	4	2	2	3
13	5	1	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
36	12	3	2	3	4	12	3	2	3	4	12	3	2	3	4
25	5	1	2	1	1	10	1	2	3	4	10	1	2	3	4
12	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1
24	8	1	5	1	1	8	1	5	1	1	8	1	5	1	1
33	11	4	4	1	2	11	4	4	1	2	11	4	4	1	2
24	8	1	5	1	1	8	1	5	1	1	8	1	5	1	1
21	5	1	1	1	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2
30	11	4	2	2	3	11	4	3	2	2	8	3	2	2	1
36	12	1	5	5	1	12	1	5	5	1	12	1	5	5	1
42	14	4	5	1	4	14	4	5	1	4	14	4	5	1	4
36	12	5	1	5	1	12	5	1	5	1	12	5	1	5	1
36	12	1	5	5	1	12	1	5	5	1	12	1	5	5	1
19	5	1	1	2	1	7	3	1	2	1	7	3	1	2	1
33	11	1	2	4	4	11	1	2	4	4	11	1	2	4	4
24	8	1	5	1	1	8	1	5	1	1	8	1	5	1	1
19	5	1	1	2	1	7	3	1	2	1	7	3	1	2	1

Liderazgo	Liderazgo coercitivo	Liderazgo benevolente	Liderazgo participativo	Desempeño laboral	Motivación Laboral	Rendimiento laboral	Competencia laboral
Regular	Regular	Bajo	Alto	Poco eficiente	Poco eficiente	Eficiente	Poco eficiente
Regular	Regular	Regular	Alto	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Alto	Alto	Alto	Alto	Poco eficiente	Poco eficiente	Ineficiente	Poco eficiente
Alto	Alto	Alto	Bajo	Eficiente	Eficiente	Poco eficiente	Eficiente
Alto	Alto	Alto	Regular	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Alto	Regular	Alto	Alto	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Eficiente
Alto	Alto	Alto	Regular	Poco eficiente	Eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Bajo	Regular	Bajo	Bajo	Ineficiente	Poco eficiente	Ineficiente	Ineficiente
Regular	Alto	Regular	Bajo	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente
Regular	Regular	Regular	Regular	Ineficiente	Poco eficiente	Ineficiente	Ineficiente
Regular	Alto	Alto	Bajo	Poco eficiente	Ineficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Alto	Regular	Bajo	Poco eficiente	Eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Regular	Regular	Bajo	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Alto	Bajo	Bajo	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Regular	Regular	Bajo	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente
Regular	Bajo	Alto	Regular	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente
Regular	Regular	Regular	Regular	Ineficiente	Ineficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Regular	Regular	Regular	Ineficiente	Ineficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Regular	Bajo	Regular	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Alto	Regular	Bajo	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente
Alto	Alto	Bajo	Alto	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
Regular	Regular	Regular	Regular	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Bajo	Alto	Bajo	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente
Alto	Alto	Bajo	Alto	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
Regular	Regular	Regular	Regular	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Alto	Alto	Alto	Alto	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente
Alto	Alto	Bajo	Alto	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Bajo	Regular	Regular	Poco eficiente	Ineficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Regular	Alto	Bajo	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Regular	Alto	Regular	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Alto	Alto	Bajo	Alto	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Bajo	Bajo	Regular	Bajo	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente
Regular	Regular	Alto	Regular	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Alto	Regular	Bajo	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente
Alto	Regular	Alto	Regular	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente

Regular	Regular	Regular	Regular	Poco eficiente	Ineficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente	Ineficiente
Regular	Bajo	Regular	Alto	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Regular	Bajo	Alto	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Alto	Bajo	Regular	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Regular	Regular	Bajo	Poco eficiente	Ineficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Alto	Alto	Bajo	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Alto	Regular	Alto	Regular	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Alto	Bajo	Alto	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
Regular	Regular	Bajo	Regular	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Alto	Regular	Alto	Alto	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Regular	Regular	Bajo	Ineficiente	Ineficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Regular	Bajo	Alto	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Alto	Bajo	Regular	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente	Poco eficiente
Regular	Alto	Alto	Bajo	Ineficiente	Ineficiente	Poco eficiente	Poco eficiente

ANEXO C. BAREMACION

	Bajo	Regular	Alto
Liderazgo	Menos de 18	Entre 18 a 36	Más de 36
Liderazgo coercitivo	Menos de 6	Entre 7 a 13	Mas 13
Liderazgo benevolente	Menos de 5	Entre 6 a 10	Más de 10
Liderazgo participativo	Menos de 6	Entre 7 a 13	Mas 13

	Ineficiente	Poco eficiente	Eficiente
Desempeño laboral	Menos de 20	Entre 20 a 40	Más de 40
Motivación Laboral	Menos de 6	Entre 7 a 13	Mas 13
Rendimiento laboral	Menos de 6	Entre 7 a 13	Mas 13
Competencia laboral	Menos de 6	Entre 7 a 13	Mas 13

[Indique los nombres y apellidos completos del asesor o director]
ASESOR

[Indique los nombres y apellidos completos del presidente]
PRESIDENTE

[Indique los nombres y apellidos completos del secretario]
SECRETARIO

[Indique los nombres y apellidos completos del primer vocal]
VOCAL