



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SANTA CRUZ -
CAJAMARCA 2020”**

PRESENTADO POR:

BACH. GUEVARA YDROGO, YOLANDA

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES.**

ASESOR:

MG. ERIK ANTONIO ZOEGER CALLE

CAJAMARCA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados. A mi madre Elva Ydrogo Nieto, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. ~~h~~ido el orgullo y el privilegio de ser su hija, eres la mejor madre.

Yolanda Guevara Ydrogo.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

A la Universidad Alas Peruanas, por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

Yolanda Guevara Ydrogo.

RESUMEN

La presente investigación es de nivel correlacional, ya que tiene como objetivo Determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020. Posee un diseño no experimental y transversal debido a que en esta se abordó el liderazgo como herramienta para el desempeño laboral de una población conformada por 79 colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz-Cajamarca.

La recolección de datos se diseñó y empleo a través de un instrumento dividido en dos partes, un cuestionario de encuesta para recopilar los datos de la variable liderazgo y otra para la variable de desempeño laboral, se utilizó la escala Likert en 5 niveles (1 = Nunca, 2 = Algunas veces, 3 = Muchas veces, 4 = Frecuentemente y 5 = Siempre), como opciones de respuesta, el instrumento fue validado por tres profesionales que determinaron su eficiencia y aplicabilidad.

Los resultados de la investigación demuestran que existe una moderada y positiva correlación entre la variable liderazgo y desempeño laboral, $r = 0.348$ y valor $P = 0,000$. Descartando la hipótesis nula.

Palabras clave: liderazgo, desempeño laboral, motivación, comunicación, desarrollo personal, actitud, productividad, actitud laboral y compromiso personal.

ABSTRACT

This research is correlational level, since its objective is to determine the influence of leadership on the work performance of the Administrative staff of the Provincial Municipality of Santa Cruz - Cajamarca 2020. It has a non-experimental and transversal design because it was addressed in this leadership as a tool for the job performance of a population made up of 79 administrative collaborators of the Provincial Municipality of Santa Cruz-Cajamarca.

The data collection was designed and used through an instrument divided into two parts, a survey questionnaire to collect the data for the leadership variable and another for the job performance variable, the Likert scale was used in 5 levels (1 = Never, 2 = Sometimes, 3 = Many times, 4 = Frequently and 5 = Always), as response options, the instrument was validated by three professionals who determined its efficiency and applicability.

The research results show that there is a moderate and positive correlation between the leadership variable and job performance, $r = 0.348$ and $P \text{ value} = 0.000$. Discarding the null hypothesis.

Keywords: leadership, job performance, motivation, communication, personal development, attitude, productivity, work attitude and personal commitment.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	18
2.2. BASES TEÓRICAS	24
2.2.1. Concepciones de Liderazgo.	24
2.2.1.1. Dimensiones.....	25
2.2.2. Concepciones de desempeño laboral.....	30
2.2.2.1. Dimensiones.....	31
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	33
2.4. HIPÓTESIS	36
2.5. VARIABLES	36
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	38
3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	38

3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.	39
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE CORRELACIÓN DE DATOS	41
3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.	41
3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS	44
3.6.1. Aplicación de los instrumentos de medición.....	45
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	47
4.1. Análisis de Tablas y Gráficos.....	47
4.2. Contrastación de hipótesis.....	101
CAPÍTULO V: DISCUSIONES.....	108
CONCLUSIONES.....	100
RECOMENDACIONES	101
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	111
ANEXOS	115

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables (x) (y)	36
Tabla 2 población.....	35
tabla 3 juicio de expertos variable liderazgo	37
Tabla 4 juicio de espertos variable desempeño laboral	38
Tabla 5 Valoración de juicio de expertos	38
Tabla 6 resumen del instrumento de la variable liderazgo	39
Tabla 7 Fiabilidad de la variable Liderazgo	39
Tabla 8 resumen del instrumento de la variable desempeño laboral.....	39
Tabla 9 Estadístico de la fiabilidad Desempeño laboral	40
Tabla 1048 Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación	44
Tabla 11 Se apoyan mutuamente entre compañeros para realizar sus actividades	45
Tabla 12 Aquí se traslada o expulsa al trabajador con facilidad	46
Tabla 13 se siente muy motivado por formar parte de esta institución.....	47
Tabla 14 como trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización	48
Tabla 15 Te sientes con animo y energia para realizar adecuadamente tu trabajo	53
Tabla 16 La Municipalidad de Santa Cruz le hace sentir valioso como trabajador	54
Tabla 17 hay comunicación horizontal entre jefes y compañeros de trabajo	51
Tabla 18 La comunicación es activa en el trabajo, con el fin de mejorar la calidad laboral de los trabajadores	52
Tabla 19 La comunicación es eficaz de los superiores antes de ponerla en práctica.	53
Tabla 20 Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo	54
Tabla 21 Es importante su opinión en el trabajo y es tomada en cuenta	55
Tabla 22 Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución.	56
Tabla 23 Puedo ver mis fortalezas cuando se comunica con sus compañeros de trabajo	57

Tabla 24 Siente que sus objetivos personales los lograría en esta institución.....	58
Tabla 25 Es capacitado continuamente para mejorar en sus funciones laborales.....	59
Tabla 26 Considera que está adquiriendo buena experiencia laboral en la institución	60
Tabla 27 En su función que realiza aplica sus conocimientos y experiencia aprendida durante su vida laboral	61
Tabla 28 Cree que la institución fomenta el compromiso y unión entre compañeros de trabajo	62
Tabla 29 Existe buena relación o armonía entre usted y sus jefes inmediatos.....	63
Tabla 30 Se siente satisfecho con los resultados que ha obtenido.	68
Tabla 31 Tengo las herramientas convenientes para llevar a cabo bien el trabajo	65
Tabla 32 El liderazgo de sus jefes le lleva a fomentar su desarrollo.....	66
Tabla 33 En esta organización ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores	67
Tabla 34 Las características físicas de su lugar de trabajo son buenas.....	68
Tabla 35 Me siento como una parte importante de la empresa.....	69
Tabla 36 Cumplo las metas y objetivos en cualquier área que me ubiquen.....	70
Tabla 37 Se siente satisfecho con el reconocimiento que recibe de su jefe.....	71
Tabla 38 Se siente satisfecho con el respeto que adquiere debido al trabajo que realiza	72
Tabla 39 Sus jefes le permiten desarrollar sus iniciativas en las tareas que realiza.....	73
Tabla 40 Los compañeros de trabajo comparten sus iniciativas en las tareas laborales.....	74
Tabla 41 Se siente involucrado en la misión de la institución que labora	75
Tabla 42 Su actitud siempre refleja lo involucrado que está en su trabajo.....	76
Tabla 43 Tengo oportunidad de aprender y crecer.	77
Tabla 44 Me siento identificado con la institución en la que laboro.....	78
Tabla 45 Me identifico con la filosofía y políticas de la institución que integro	79
Tabla 46 Creo que la identidad es compartida con todos los que trabajan en la institución.	80
Tabla 47 La lealtad comprende mi sentir con mi centro laboral.	81
Tabla 48 Tu compromiso con tus responsabilidades es justamente reconocido.....	82

Tabla 49 Tiene la libertad de hacer sus tareas a su manera, concediéndole la responsabilidad en la toma de decisiones	83
Tabla 50 Dimensión Motivación.....	84
Tabla 51 Estadístico del nivel Motivación	86
Tabla 52 Dimensión comunicación.....	87
Tabla 53 Estadístico del nivel comunicación.....	88
Tabla 54 Dimensión Desarrollo personal	89
Tabla 55 Estadístico del nivel desarrollo personal	90
Tabla 56 Dimensión productividad del personal.....	91
Tabla 57 Estadístico del nivel de productividad del personal.....	92
Tabla 58 Dimensión actitud laboral.....	93
Tabla 59 Estadístico del nivel actitud laboral	94
Tabla 60 Dimensión compromiso laboral.....	95
Tabla 61 Estadístico del nivel de compromiso laboral.....	96
Tabla 62 Correlación de liderazgo y desempeño laboral.....	98
Tabla 63 Correlación entre el liderazgo y la productividad del personal	99
Tabla 64 Correlación entre el liderazgo y la actitud laboral	101
Tabla 65 Correlación entre el liderazgo y la Compromiso laboral	103

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 148 Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación	47
Figura 2 Se apoyan mutuamente entre compañeros para realizar sus actividades.....	49
Figura 3 Aquí se traslada o expulsa al trabajador con facilidad	50
Figura 4 se siente muy motivado por formar parte de esta institución.....	51
Figura 5 como trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización	52
Figura 6 Te sientes con animo y energia para realizar adecuadamente tu trabajo.....	53
Figura 7 La Municipalidad de Santa Cruz le hace sentir valioso como trabajador.....	54
Figura 8 hay comunicación horizontal entre jefes y compañeros de trabajo.....	55
Figura 9 La comunicación es activa en el trabajo, con el fin de mejorar la calidad laboral de los trabajadores	56
Figura 10 La comunicación es eficaz de los superiores antes de ponerla en práctica.....	57
Figura 11 Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo	58
Figura 12 Es importante su opinión en el trabajo y es tomada en cuenta.....	59
Figura 13 Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución.....	60
Figura 14 Puedo ver mis fortalezas cuando se comunica con sus compañeros de trabajo.....	61
Figur 15 Siente que sus objetivos personales los lograría en esta institución	62
Figura 16 Es capacitado continuamente para mejorar en sus funciones laborales	63
Figura 17 Considera que está adquiriendo buena experiencia laboral en la institución	64
Figura 18 En su función que realiza aplica sus conocimientos y experiencia aprendida durante su vida laboral	65
Figura 19 Cree que la institución fomenta el compromiso y unión entre compañeros de trabajo.....	66
Figura 20 Existe buena relación o armonía entre usted y sus jefes inmediatos	67
Figura 21 Se siente satisfecho con los resultados que ha obtenido.	68
Figura 22 Tengo las herramientas convenientes para llevar a cabo bien el trabajo	69

Figura 23 El liderazgo de sus jefes le lleva a fomentar su desarrollo	70
Figura 24 En esta organización ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores	71
Figura 25 Las características físicas de su lugar de trabajo son buenas	72
Figura 26 Me siento como una parte importante de la empresa.....	73
Figura 27 Cumpló las metas y objetivos en cualquier área que me ubiquen	74
Figura 28 Se siente satisfecho con el reconocimiento que recibe de su jefe.....	75
Figura 29 Se siente satisfecho con el respeto que adquiere debido al trabajo que realiza.....	76
Figura 30 Sus jefes le permiten desarrollar sus iniciativas en las tareas que realiza	77
Figura 31 Los compañeros de trabajo comparten sus iniciativas en las tareas laborales	78
Figura 32 Se siente involucrado en la misión de la institución que labora	79
Figura 33 Su actitud siempre refleja lo involucrado que está en su trabajo	80
Figura 34 Tengo oportunidad de aprender y crecer.	81
Figura 35 Me siento identificado con la institución en la que laboro.....	82
Figura 36 Me identifico con la filosofía y políticas de la institución que integro	83
Figura 37 Creo que la identidad es compartida con todos los que trabajan en la institución.....	84
Figura 38 La lealtad comprende mi sentir con mi centro laboral.....	85
Figura 39 Tu compromiso con tus responsabilidades es justamente reconocido.....	86
Figura 40 Tiene la libertad de hacer sus tareas a su manera, concediéndole la responsabilidad en la toma de decisiones	87
Figura 41 Dim. Motivación (agrupado).....	88
Figura 42 Dim. comunicación (agrupado).....	90
Figura 43 Dim. Desarrollo personal (agrupado)	92
Figura 44 Dim. productividad del personal (agrupado).....	94
Figura 45 Dim. actitud laboral (agrupado).....	96
Figura 46 Dim. compromiso laboral (agrupado).....	98

INTRODUCCIÓN

Las instituciones Municipales están vinculadas a manejo de equipos de trabajo a través del liderazgo de los gerentes, subgerentes y jefes de área. Por ello, este debe fomentar el apoyo mutuo, la comprensión, la toma de decisiones, orientar y ejercer un proceso de comunicación eficaz, dando un clima favorable para el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores.

Siendo la Municipalidad de Santa Cruz, Cajamarca una institución de servicio y apoyo para toda la población cruceña, constituye de esta manera un órgano de soporte esencial, Sin embargo, se observa el ejercicio de un liderazgo inadecuado como resultado de un desconocimiento de los enfoques gerenciales actuales. Esto ha ocasionado descontento en el talento humano quien ha disminuido su desempeño por cuanto no están conformes con la conducción de la gerencia. Por esa razón, la presente investigación tuvo como propósito analizar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, Cajamarca.

En el presente trabajo de investigación se presenta la siguiente temática: realidad problemática, formulación del problema, objetivos, limitaciones, justificación del estudio, Marco teórico, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, hipótesis, metodología del trabajo, resultados de encuesta..

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el contexto actual es importante reconocer las ventajas y aportes que presenta o que puede ofrecer un estudio sobre liderazgo dentro de una empresa u organización pública o privada. En el presente siglo las empresas deben desarrollar formas de liderazgo con el fin de que las personas sean guiadas y puedan lograr sus objetivos con eficiencia y eficacia.

Un líder debe lograr un funcionamiento adecuado y con resultados positivos de su equipo de trabajo, muchas de las empresas u organizaciones fundamentan su éxito en el esfuerzo de sus líderes realizan para comunicar sus propósitos y planes a todos los miembros del equipo de trabajo, los líderes deben mantener una comunicación interpersonal con su equipo y así transmitirles información necesaria para su funcionamiento y mejorar el desempeño laboral, sin embargo en muchos casos las empresas tienen graves problemas para brindarse información entre sí, y esto se debe a como a la forma de liderar. (Peñarreta, 2014, p. 83).

A nivel nacional en las municipalidades la gestión pública debe modernizarse la forma como se hace el liderazgo en las áreas y los equipos de trabajo, con la finalidad de lograr mejorar la calidad de atención a los usuarios, sin embargo, el problema inicia desde las máximas autoridades desde el alcalde, gerente y administradores, extinguiéndose hasta los niveles medios y bajos.

A nivel local, las municipalidades no logran consolidar una cultura de gestión de talento humano basada en liderazgo que cree una buena atmosfera de trabajo; normalmente se conoce que en las municipalidades se ejerce una relación más vertical entre los niveles jerárquicos y esto se ve reflejado en la manera de como los mismos trabajadores se expresan del sistema.

El desempeño laboral constituye un aspecto fundamental en el sentido que determina que tan eficiente puede ser una persona, un área de trabajo o toda una organización, si bien es cierto el desempeño laboral es el rendimiento global de un trabajador respecto a sus funciones y cargo asignado. Una organización o un área de trabajo se desempeñan tan bien como el equipo de

trabajo, y definitivamente, el desempeño de un área puede afectar a otras, ya que existe interdependencia entre ellas.

En la administración se trabaja menos de lo debido, que son muchos los que se aprovechan de todas las licencias alcanzadas por el cuerpo funcional, pero no es menos cierto que, entre el resto de trabajadores por cuenta ajena, al menos en España, reina la misma baja productividad y cultura del escaqueo. Se ha invertido, y mucho, en el tópic del funcionario vago, cuando en cualquier gran empresa de servicios nos encontramos con trabajadores igualmente aprovechados de todos los subterfugios que le brinda la falta de exposición al riesgo y la irresponsabilidad de su puesto (Hayek, 2013,párr.7).

El desempeño laboral en las municipalidades es aún más delicado ya que esas instituciones son de naturaleza pública, y la rendición de cuentas se extiende a toda una comunidad, a pesar que la medición del desempeño individual del servidor público es similar que en las organizaciones privadas, las condiciones laborales de los puestos y el aspecto normativo del sector público influye en el pensamiento del trabajador municipal.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema principal

¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020?

1.2.2. Problemas secundarios

a) ¿Cómo influye el liderazgo en la productividad del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020?

b) ¿Cómo influye el liderazgo en la actitud laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020?

c) ¿Cómo influye el liderazgo en el compromiso laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General.

Determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.

1.3.2. Objetivos específicos.

- a) Identificar la influencia del liderazgo en la productividad del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.
- b) Identificar la influencia del liderazgo en la actitud laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.
- c) Identificar la influencia del liderazgo en el compromiso laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación.

A nivel práctico, con el desarrollo del trabajo se pretende encaminar al mejor servicio a la comunidad, con ejecuciones de obras orientadas a la población Cruceña, cuyos efectos sean

En lo teórico, el desarrollo de la tesis se justifica porque servirá para tener conocimiento teórico sobre el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincia de Santa Cruz – Cajamarca 2020, por lo tanto, es una necesidad para tomar conocimiento, analizar y alcanzar la síntesis de las teorías que describen y explican la influencia de las variables.

Metodológico, en este trabajo de investigación se utilizaran métodos, procedimientos e instrumentos que demuestran la validez y la confiabilidad, de los cuales

se aspira obtener resultados precisos, así mismo el desarrollo de este trabajo servirá de guía y/o antecedente para otras investigaciones.

1.4.2. Importancia.

El presente trabajo de investigación es importante porque a través de ello demostrara si el liderazgo del personal administrativo se relaciona con el desempeño laboral, en el contexto de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz. Así mismo, es importante porque con los datos obtenidos y con las dos variables a investigar, lograremos plantear las conclusiones confiables y por consiguiente alcanzar las recomendaciones pertinentes, que de ser implementadas por los involucrados en el problema principal, problemática que permitirá una mejor comprensión del rendimiento y administración de los recursos del estado al servicio de la población.

1.5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Limitación espacial

La investigación se centra en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, Cajamarca.

1.5.2. Limitación social

La investigación está dirigida al personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, Cajamarca.

1.5.3. Limitación temporal

La investigación se llevó a cabo entre febrero y junio del 2020.

1.5.4. Limitación conceptual

Se consideró las teorías existentes de los diferentes autores y casos de estudio realizadas sobre el liderazgo y el desempeño laboral.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. Internacionales.

a) *Urizar (2016), en su tesis para obtener la licenciatura, titulada "Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Coban Alta Verapaz 2016", presentado en la Universidad Rafael Landívar, que tien los siguientes objetivos:*

- Conocer los estilos de liderazgo de los colaboradores de la Municipalidad de Coban Alta Verapaz 2016.
- Identificar el porcentaje de colaboradores con estilo de liderazgo autocrático Coban Alta Verapaz 2016.
- Definir el porcentaje de colaboradores con estilo de liderazgo liberal Coban Alta Verapaz 2016.
- Establecer el porcentaje de colaboradores con estilo de liderazgo participativo Coban Alta Verapaz 2016.

Del cual se tienen las siguientes conclusiones:

- Al evaluar el estilo de liderazgo liberal, se observa como el estilo de liderazgo menos utilizado en la muestra evaluada.
- Se evidenció que el estilo de liderazgo participativo es utilizado a un nivel promedio, por el grupo de participantes del estudio.
- A través de los resultados obtenidos de la prueba de estilos de liderazgo, se determinó el estilo de liderazgo autocrático es el predominante en el grupo de participantes del estudio.

b) Peñarreta (2017), en su tesis para obtener la licenciatura, titulada *“La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados de GAD Municipalidad de Loja” en la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, que tiene las siguientes conclusiones:*

- De acuerdo a las características y responsabilidades de los directores y jefes departamentales del GAD Municipal de Loja, se puede concluir que estas corresponden a funciones de un administrador, puesto que sus responsabilidades son delegadas bajo un principio de autoridad formal y jerarquía. A nivel organizacional es posible que estas características limiten la capacidad de la organización a responder a las demandas locales, con relación a dinámicas nuevas, y se remiten a gestionar trámites, sin una mirada de relación con el cliente.
- De ahí, la importancia que el directivo actual deba liderar dentro de la organización, para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, a través de su habilidad para guiar, motivar e integrar a los miembros de la organización. Por tanto; lo que diferencia administrar de liderar es que el líder es aquel individuo que puede influir en las actitudes y opiniones de los miembros de un colectivo sin que para ello tenga que estar dotado de autoridad formal.
- Respecto a los estilos de liderazgo que predominaron en los directores y jefes departamentales del GAD Municipal de Loja, tenemos el empobrecido, club social y equilibrado. Donde el estilo dominante (85,8 %) fue el equilibrado, el cual se caracteriza por ajustarse al sistema y al ritmo cómodo que los demás han llegado adoptar; sin que exista esfuerzo por mejorar los resultados, aun cuando estos sean menos de los que podían haberse obtenido con una manera diferente de supervisar.

c) Lema (2017), En su tesis para obtener el licenciamiento, titulada, *“el liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: estudio de caso: de la Municipalidad - provincia del azuay – ecuador, 2015 – 2016”* en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, los siguientes objetivos:

- El objetivo principal de la presente investigación es analizar el liderazgo transformacional en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria en el caso de la Municipalidad - Provincia del Azuay – Ecuador.
- Analizar el estilo de liderazgo transformacional y los principios de la economía popular y solidaria en la Municipalidad - Provincia del Azuay – Ecuador.

Del cual se tienen las siguientes conclusiones:

- Predomina el estilo de liderazgo transformacional, puesto que los líderes motivan a sus socios a realizar cada tarea con entusiasmo y compromiso por la asociación, posee conocimiento y experiencia de hacia dónde va la asociación, resuelven problemas de una forma consensuada y participativa, de forma individual o en asambleas, está presente en situaciones adversas y de bienestar.
- No se refleja un liderazgo autoritario. Esto podría ser, por cuanto son organizaciones culturalmente campesinas e indígenas, que dentro de su visión prevalece el trabajo en conjunto y digno entre todos en armonía con quienes les rodean a través de la organización el esfuerzo y apoyo mutuo.

2.1.2. Nacionales.

a) Blas (2017), *“en su tesis para obtener su maestría titulada Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la municipalidad provincial de Santa, presentado en la Universidad César Vallejo Lima, Perú que tiene los siguientes objetivos”*:

- Establecer la relación entre el estilo de liderazgo y el nivel de desempeño laboral en la dimensión disciplina y superación personal de los trabajadores del área de informática de la Municipalidad provincial de Santa, 2017.

- Establecer la relación entre el estilo de liderazgo y el nivel de desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de objetivos y tareas de los trabajadores del área de informática de la Municipalidad provincial de Santa, 2017.

Del cual se tienen las siguientes conclusiones:

- Se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables liderazgo y desempeño laboral es $=0,631$, el cual expresa que la relación es positiva fuerte, es decir en la medida que el liderazgo del jefe mejora, el desempeño laboral va a mejorar en la mayoría de los casos, y viceversa.
- Como resultado se obtuvo en la tabla 2 que el 100% de los trabajadores del área de informática poseen un desempeño laboral medio o regular, ya que obtuvieron en el cuestionario de desempeño laboral un puntaje entre 26 y 30.

b) Torres (2019), *“en su tesis para obtener licenciatura, titulada Estilos de liderazgo y Engagement Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, presentado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho- Perú, que tiene los siguientes objetivos”:*

- Conocer de qué manera el estilo del liderazgo se relaciona con el engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, año 2018.
- Conocer de qué manera el estilo autocrático se relaciona con el engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, año 2018.
- Determinar de qué manera el estilo democrático se relaciona con el engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, año 2018.

Del cual se tienen las siguientes conclusiones:

- Existe una relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo y el engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, año 2018.

Debido a que la correlación de spearman que devuelve un valor de 0.819 representando una correlación positiva y alta.

- Existe una relación directa y significativa entre el estilo autocrático y el engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, año 2018. Debido a que la correlación de spearman que devuelve un valor de 0.705 representando una correlación positiva y alta.
- Existe una relación directa y significativa entre el estilo democrático y el engagement laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, año 2018. Debido a que la correlación de spearman que devuelve un valor de 0.865 representando una correlación positiva y alta.

c) Medina (2017), *“en su tesis para obtener su maestría titulada el Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Santa, presentado en la Universidad César Vallejo Lima, Perú que tiene los siguientes objetivos”*:

- Determinar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Santa. Chimbote 2017.
- Conocer el nivel de desempeño laboral, según la dimensión satisfacción, del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017.

Del cual se tienen las siguientes conclusiones:

- Para el consistente 71% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa evidenció un bajo desempeño laboral en la dimensión Eficiencia, en el 26% existe un mediano desempeño laboral y para el restante 3% se constató apenas un alto desempeño laboral en dicha dimensión, por tanto se trata de datos críticos.

- El contundente 62% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa evidenció un bajo desempeño laboral en la dimensión Satisfacción y para el restante 38% se advirtió un mediano desempeño laboral por tanto se trata de datos críticos.

2.1.3. Locales.

a) Ruíz (2015), *“en su tesis para obtener su licenciatura titulada “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de recurso humano del área e administración en la Municipalidad de Cajamarca” presentado en la Universidad Nacional de Cajamarca, Perú, que tiene los siguientes objetivos:*

- Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del recurso humano de la Municipalidad de Cajamarca.
- Explicar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral, del Recurso Humano de la Municipalidad de Cajamarca.

Del cual se tienen las siguientes conclusiones:

- En su mayoría los líderes no toman en cuenta las ideas expresadas por sus empleados, lo que hace generar un factor de desconfianza, frustración y desinterés al momento de realizar sus tareas.
- Falta de reconocimiento de la labor por parte de los directivos, generando desmotivación.
- La remuneración que se percibe, no satisface todas sus necesidades y por lo tanto sus expectativas de trabajo disminuyen.

b) Guzmán (2017), *“en su tesis para obtener la licenciatura, titulada “el desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca”, presentado en la Universidad San Pedro, Cajamarca, Perú, tiene los siguientes objetivos:*

- Determinar la relación entre el desempeño laboral y las dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel Cajamarca, 2017.
- Determinar el nivel de extroversión en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del San Miguel, Cajamarca.
- Determinar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del San Miguel, Cajamarca.

Del cual se tienen las siguientes conclusiones:

- Se halló que en los trabajadores de la Municipalidad, el 41.6% tienen un nivel de desempeño moderado, seguido de un 28.6% que es satisfactorio, un 15.6% deficiente y un 14.3% con un nivel excelente. No encontrándose trabajador con un desempeño no aceptable.
- Se evidenció que el 66.2% de los trabajadores tienen un nivel alto de extraversión y un 33.8% poseen un nivel bajo.

2.2. BASES TEÓRICAS.

2.2.1. Concepciones de Liderazgo.

Se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad, que cuenta con las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos, además de tener las habilidades necesarias para poder ser seguido por las personas que tiene a su cargo. Stoner (2014) página. 18.

“Es la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la concesión de uno o cero objetivos específicos”. El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social, debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una

determinada estructura social y no por el examen de una serie de características individuales. Chiavenato (2007) página 438.

El liderazgo “*es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas*”, la fuente de esta influencia podrá ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización. Robbins (1999). Página 366.

Los estilos de liderazgo más conocidos son: el autocrático; centraliza decisiones e impone sus órdenes al grupo. El liberal; delega todas las decisiones a su grupo y deja que actúen a su voluntad sin ejercer control alguno. El democrático; el líder conduce y orienta al grupo y orienta la participación por igualdad de todo el grupo. Chiavenato (2014) pagina 89-93.

2.2.1.1. Dimensiones.

a) Motivación.

El motivo es todo aquel que impulsa a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, una determinada tendencia, a un determinado comportamiento, ese impulso a la acción puede estar provocado por un estímulo externo (proveniente del ambiente) y también puede ser generado internamente por procesos mentales del individuo. En ese aspecto la motivación está relacionada con el sistema de cognición de la persona. Chiavenato (2007) pagina 67.

Según Maslow la teoría de las necesidades parte del principio de que los motivos del comportamiento residen en el propio individuo; su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de él. Las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto de la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más básicas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más elaboradas e

intelectuales (necesidades secundarias). Tomado de Chiavenato (2011) página 234.

Figura 1.

Pirámide de las necesidades Maslow.



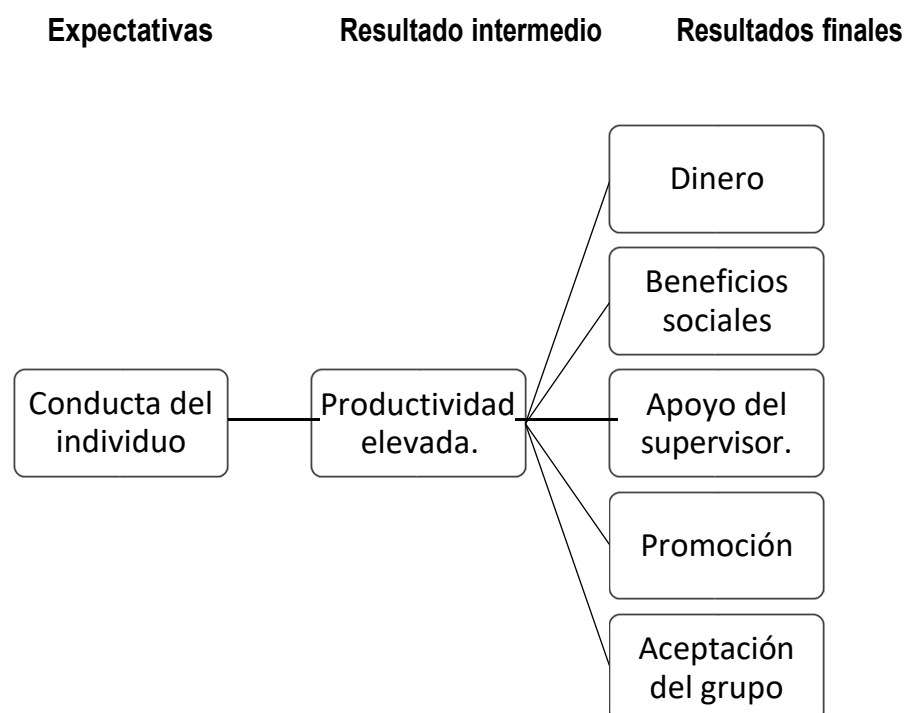
- ✓ Necesidades fisiológicas: son innatas, como la necesidad de alimentación, sueño y reposo, abrigo.
- ✓ Necesidad de seguridad: lleva a la persona a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto.
- ✓ Necesidades sociales: es la necesidad de asociación, participación y aceptación por parte de los compañeros.
- ✓ Necesidad de estima: es la autovaloración y auto estima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social.
- ✓ Necesidad de autorrealización: se relaciona con la autonomía, independencia, control de sí mismo, es lograr el éxito personal.

Chiavenato (2011), señala que la teoría de motivación de Victor H. Vroom se limita a la motivación para producir y rechaza nociones preconcebidas y reconoce diferencias individuales. Existen tres factores que determinan la motivación para producir en cada persona: pagina 264.

- Objetivos personales: incluye dinero, seguridad en el puesto, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante.
- Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad: está inmerso en las recompensas que necesita recibir el trabajador.
- Percepción de su influencia en la productividad: hace referencia a la relación entre las expectativas del trabajador y las recompensas obtenidas por su trabajo.

Vroom para explicar la motivación para producir propone un modelo de expectativas de la motivación que se basa en objetivos intermedios y progresivos (medios) que conducen a un objetivo final.

Figura 2.



Según Kootz y Weihrich (2007), los motivos humanos son el producto de las necesidades fisiológicas de agua, aire, sueño y abrigo. Otras necesidades se pueden considerar secundarias como: la autoestima, estatus, compañía, afecto, compartir, tener logros y auto realizarse. Naturalmente, la intensidad de estas necesidades varía con el tiempo y los individuos. Página 546.

b) Comunicación.

Para Alles (2008), la comunicación es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos. La comunicación es la habilidad de saber que decir y cuando decirlo para lograr a dar a entender un propósito, además es comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones, incluye la comunicación por escrito con claridad y concisión. Página 40.

La comunicación se logra cuando una persona al mando o líder sabe expresarse asertivamente y sabe escuchar, además la comunicación es una herramienta que puede ser bien utilizada ayudando a generar un clima de confianza y unión entre las personas que pertenecen a una organización, mal usada conlleva al dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo. Fischman (2000) página 86.

Es el proceso en el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Es la forma de relacionarse con otras personas a través de pensamientos, hechos, ideas y valores, la comunicación es el proceso que ayuda a los seres humanos a compartir sentimientos y conocimientos que comprende un intercambio entre ellas. *“En todo tipo de comunicación existen por lo menos dos personas: el emisor y el receptor, las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación; esta es la red que integra y coordina todas sus áreas”*. Chiavenato (2001) pagina 403.

La organización funciona como un sistema de cooperación donde, por medio de la comunicación las personas interactúan para lograr llegar al entendimiento y alcanzar un propósito u objetivos que se tenga en común, *"la comunicación organizacional es el proceso mediante el cual las personas intercambian información en una organización"*. Kootz y Wehrich (2007), pagina 43.

c) Desarrollo personal.

Jiménez (2019), indica que *"es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevos conocimientos e ideas o formas de pensamientos (creencias, que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento a su calidad de vida"*. Al mejorar su desarrollo personal les permite mejorar su eficiencia al momento de realizar sus actividades y ganar más reconocimientos, además de sentirse satisfechos al tener la oportunidad de crecimiento profesional. (Recuperado de <https://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>).

"El desarrollo personal consiste en cambiar a las personas y la calidad de sus relaciones de trabajo, hace hincapié en cambiar la cultura organizacional el cual es un esfuerzo de largo plazo apoyado por la dirección". Chiavenato (2014). Página 281- 282.

Objetivos del desarrollo personal:

- ✓ Desarrollar el espíritu de equipo por medio de la integración y la interacción de las personas.
- ✓ Perfeccionar la percepción común del entorno externo a efecto de facilitar la adaptación de toda la organización.
- ✓ Crear un sentido de identidad de las personas respecto de la organización.

- ✓ Buscar la motivación al mismo tiempo que el compromiso, los objetivos comunes compartidos y el aumento de la lealtad.

Silva (2017), *“El desarrollo personal en las organizaciones es parte de la cultura corporativa; es un proceso continuo y sistemático que permite identificar, mantener y promover la performance individual y el potencial de aprendizaje de los miembros del staff de todos los niveles”*. El desarrollo personal debe hallar las necesidades cuantitativas y cualitativas de los recursos humanos para dar peso a sus habilidades e intereses. (Recuperado de <https://www.losrecursoshumanos.com/desarrollo-del-personal-en-las-organizaciones/>).

2.2.2. Concepciones de desempeño laboral.

Según Fayol (2007), explica que *“el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo”* (página 155).

El desempeño laboral es situacional es el que varía de acuerdo a las personas y depende de diferentes factores condicionantes ambientales que influyen demasiado en el trabajador. *“El valor de la percepción y las recompensas de las personas que trabajan depende del afán o entusiasmo del mismo para determinar la magnitud del esfuerzo que las personas o individuos están dispuestos a realizar”*, es una relación perfecta de costo beneficio. Chiavenato (2007), pagina 254.

Alles (2008), el análisis de la gestión o desempeño de una persona en un instrumento para gerenciar, dirigir y supervisar al personal que trabaja dentro de una organización. *“Entre sus objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, la mejora permanente de resultados a la organización y también aprovechamiento adecuado de los recursos humanos”*. Por otra parte tiende un puente entre el responsable y sus colaboradores de mutua comprensión y adecuado dialogo, así

mismo la forma en que se satisfacen las expectativas y mejoran los resultados. (Página 132).

Diccionario de la Real Academia Española (2006), define al verbo desempeñar como, cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar, dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Asimismo, podemos entender que un alto desempeño se da por la convicción de lograr la misión, superando las normas y los estándares fijados así como las expectativas de los asociados, dentro de los valores establecidos, sin desperdicios y con la máxima repercusión positiva para la calidad de vida de las personas, los grupos y la sociedad en general. (Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>).

2.2.2.1. Dimensiones

a) Productividad del personal.

“La productividad consiste en la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados, para la organización la productividad es sinónimo de rendimiento y eficacia”, es consecuencia del desempeño laboral que es la relación entre objetivos, metas alcanzadas y tiempo que se ha necesitado para lograrlo. Chiavenato (2014), pagina 560.

Díaz (2017), *“La productividad es una medida de la eficiencia con que se utilizan y combinan los factores productivos y los bienes para producir una determinada cantidad de bienes y servicios”*. Un incremento de la productividad implica que se puede producir más con la misma cantidad de factores e insumos, que estos se requieren en menor cantidad para producir el mismo volumen de producto. (Recuperado de <https://www.joblers.net/productividad-laboral/>).

Grifol (2017), expresa que *“la productividad laboral es la relación entre el resultado de una actividad y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción”*, la productividad personal en la cantidad de trabajo útil que

un individuo puede sacar adelante en una unidad de tiempo. (Recuperado de, <https://danielgrifol.es/que-es-productividad-laboral/>)

b) Actitud laboral.

Pérez (2009), expresa que es *“la actitud arraigada, adquirida o aprendida a reaccionar en pro o en contra de algo, de evidencia en forma de conducta, tanto de aproximación como de alejamiento y el objeto de la reacción así adquiere un valor positivo o negativo”*. Así mismo la actitud de un empleado es el estado de su mente el cual se refleja en su conducta, sentimientos y opiniones sobre los demás, su trabajo, supervisión etc. (página 45).

Enciclopedia de Tareas (2012), es una forma positiva o negativa del empleado frente a las tareas asignadas, estas son algunas actitudes dentro del trabajo que afectan positiva o negativamente el desempeño, haciendo que el ambiente laboral se convierta en una tortura y que no se consiga cumplir con los objetivos. (Recuperado de, <https://www.encyclopediadetareas.concepto-de-actitud-laboral.html>).

Según Maristany (2008), indica que *“la actitud laboral es la exteriorización de emociones y creencias, en la cual las personas expresan actitudes positivas o negativas frente a las cosas, se tiende a definirla como cambio de actitud”*. Este cambio de actitudes esta sobre la base de nueva información o de alguna experiencia que modifique las creencias, el pensamiento o las emociones; hay algunos factores que influyen para que esto suceda, son los siguientes, credibilidad, confianza, atracción, presencia física, independencia de criterio de quien habla, amplitud de la divergencia y situación del receptor. (Recuperado de, http://www.jaimemaristany.com/home_libros_sobre_management_y_recursos_humanos_detalle.php).

c) Compromiso del personal.

Alles (2008), el compromiso es sentir como propios los objetivos de la organización. *“Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del negocio”*. Controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas. Cumplir con sus compromisos, tanto personales como los profesionales. (Página 45-46).

Delgado (2016), señala que *“ser comprometido es mucho más que ser responsable, disciplinado o capaz, implica más desear el logro de una meta y alcanzarla”*. Las personas comprometidas realizan actividades por el interés de demostrar a otros sus capacidades y logros, sino por la pasión que se genera en su interior. (Recuperado de, http://www.milenio.com/firmas/luis_rey_delgado_garcia/Compromiso-personal_18_736306367.html).

Chiavenato (2011) afirma que *“el compromiso personal apoya para alcanzar los objetivos formulados de común acuerdo, en algunos casos se presenta en una especie de contrato formal o psicológico que representa el pacto respecto de los objetivos”*, el trabajador siempre debe de aceptar el plenamente los objetivos y es necesario que también acepte su compromiso íntimo para alcanzarlo. (Página 254).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.

- ✓ **Actitud:** Pérez (2009) *“la actitud es la disposición mental específica hacia una experiencia planteada que puede ser positiva o negativa”*.
- ✓ **Calidad de atención:** Alles (2008), *“es el nivel de satisfacción del cliente o usuario referente a un servicio brindado por una organización”*

- ✓ **Capacitación:** Chiavenato (2014), “es la forma en que los colaboradores adquieren conocimiento apropiados sobre el trabajo que se realiza en la empresa, además de adquirir nuevas habilidades”.
- ✓ **Compromiso del personal:** Alles (2008), “es lo que motiva a una persona o trabajador a cumplir con su objetivos personales y laborales”.
- ✓ **Comunicación eficaz:** “Se basa en transmitir de forma clara, rápida, contundente y a tiempo la información necesaria para solucionar problemas y cumplir objetivos.
- ✓ **Comunicación horizontal:** “se realiza a través de todas las áreas departamentales, de forma clara, y concisa”.
- ✓ **Comunicación participativa:** “esta comunicación normalmente se realiza en una organización que cuenta con un liderazgo democrático, donde todos los integrantes pueden dar su opinión”.
- ✓ **Cooperación:** Chiavenato (2009), “Es la capacidad de ayudarse unas personas con otras, con la finalidad de cumplir con los objetivos trazado de la empresa”.
- ✓ **Cultura organizacional:** Alles (2008), “Son las creencias, emociones de las personas que componen una empresa, los cuales influyen en su desempeño y clima organizacional”.
- ✓ **Desempeño laboral:** Fayol H. (2007), “es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un periodo de tiempo”
- ✓ **Desarrollo personal:** Chiavenato (2014), “consiste en cambiar a las personas y la calidad de sus relaciones de trabajo, hace hincapié en cambiar la cultura organizacional el cual es un esfuerzo de largo plazo apoyado por la dirección”.
- ✓ **Estabilidad laboral:** Fayol (2007), “es la seguridad que tiene el trabajador en su trabajo, es decir no tienen temor a ser despedido”.

- ✓ **Experiencia:** Chiavenato (2014), “es una forma de conocimiento o habilidades derivados de la observación, de la participación y de la vivencia de un evento proveniente de las cosas que suceden en la vida”.
- ✓ **Identidad:** Halles (2002), “son las características o rasgos propios del ser humano”.
- ✓ **Iniciativa:** Chiavenato (2014), “estar predispuesto a iniciar o comenzar alguna acción por sí mismo, es ser proactivo”.
- ✓ **Involucramiento:** Díaz (2016), “Las personas de la empresa se incluyen en todas las actividades de la empresa.”
- ✓ **Lealtad:** Fayol (2007), “es compromiso, es hacer sentir al trabajador parte de la empresa”
- ✓ **Liderazgo:** Robbins (1999)., “es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas”.
- ✓ **Motivación:** Chiavenato (2011), la motivación es la fuerza o inspiración que tiene una persona para realizar sus actividades y cumplir con sus objetivos.
- ✓ **Objetivos personales:** “son aquellas metas que tienen individualmente las personas ya sea en su vida personal o laboral.
- ✓ **Recompensas:** “es un incentivo que se le otorga al empleado y que repercute en su economía, en su moral y socialmente”.
- ✓ **Responsabilidad:** Alles (2008), “Está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas. Su preocupación por el cumplimiento de lo asignado”.
- ✓ **Rotación de personal:** Alles (2008), “se refiere al cambio del personal de área en área dentro de la organización y también se refiere a la salida del personal y nuevos ingresos”.
- ✓ **Satisfacción:** “es el resultado de varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con él, y hacia la vida en general”.

- ✓ **Sobre carga laboral:** Alles (2008), “Es una acción que exige esfuerzos físicos y psicológicos de una persona, afectando su desempeño en el trabajo”.

2.4. HIPÓTESIS.

2.4.1. Hipótesis General.

Existe influencia significativa del liderazgo en el desempeño laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.

2.4.2. Hipótesis secundarias.

- a) Existe influencia significativa del liderazgo en la productividad del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.
- b) Existe influencia significativa del liderazgo en la actitud laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.
- c) Existe influencia significativa del liderazgo en el compromiso laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.

2.5. VARIABLES.

Tabla 1 *Operacionalización de las variables (x) (y).*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V. Independiente Liderazgo.	Es la dirección o conducción de un grupo, por una persona que cuenta con la capacidad y habilidades necesarias que favorecen la guía y el control, además de ayudar a cumplir con los objetivos de la organización. Stoner (2014) página. 18.	La variable liderazgo será medida mediante tres dimensiones: motivación, comunicación, desarrollo personal. Para recoger los datos se utilizará el cuestionario de encuesta. Tipo Likert.	Motivación X ₁ Comunicación X ₂ Desarrollo personal X ₃	X _{1.1} Estabilidad laboral. X _{1.2} Satisfacción. X _{1.3} recompensas. X _{2.1} Horizontal. X _{2.2} Eficaz. X _{2.3} Participativa. X _{3.1} Objetivos personales. X _{3.2} Capacitación. X _{3.3} Experiencia.
V. Dependiente Desempeño laboral.	Fayol (2007), explica que “el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un periodo de tiempo” (página 155).	La variable Desempeño laboral será medida a través de tres dimensiones: productividad del personal, actitud laboral, compromiso del personal. Para recoger los datos de utilizará el cuestionario de encuesta. Tipo Likert.	Productividad personal Y ₁ Actitud laboral Y ₂ Compromiso del laboral Y ₃	del Y _{1.1} . Calidad de atención. Y _{1.2} . Rotación de personal. Y _{1.3} . Sobre carga laboral. Y _{2.1} . Cooperación. Y _{2.3} . Responsabilid Y _{2.4} . Iniciativa. Y _{3.1} . Involucramiento. Y _{3.2} . Identidad. Y _{3.3} . Lealtad.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

3.1.1. Tipo de investigación.

Salkind (1999), *“La investigación es de tipo aplicada, porque se estudiará temas actuales que predomina la problemática, actual y concreta”*, que son identificables en el liderazgo y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial Santa Cruz, Cajamarca 2020, a los cuales daremos explicación a las posibles causas de los fenómenos que se presentan.

3.1.2. Nivel de Investigación.

Descriptivo, porque la investigación descriptiva tiene como propósito describir situaciones prevalecientes en el momento que se realizó el estudio. Salkind (1999), y *“es correlacional porque mide el grado de relación que existe entre dos variables de la investigación”*, Liderazgo y Desempeño laboral, las que estamos estudiando para determinar si hay influencia entre ellas para luego analizar la correlación.

3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN.

3.2.1. Método de la Investigación.

La investigación es de tipo cuantitativo porque se utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar las preguntas de la investigación y demostrar las hipótesis establecidas, confiando el uso de la estadística.

3.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

El diseño es no experimental, porque el investigador no maniobrará ninguna variable y además porque se pretende valorar el comportamiento de las variables tal y como se presentan para establecer correlación entre las mismas. No experimental de

tipo transversal, debido a que se conocerá el estado actual de la situación en que presenta la población, es decir, los datos de la población, en este caso del personal Administrativo que labora, reclutándolas en este periodo 2020.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.3.1. Población.

Salkind (1999) indica que la población es el conjunto de todos los elementos donde se desarrolla el trabajo de investigación.

La población objetiva está conformada por 99 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, Cajamarca 2020.

Tabla 2. Población

N°	PERSONAL QUE LABORA	POBLACIÓN
1	Personal Administrativo nombrado	43
2	Personal Administrativo contratado	56
TOTAL		99

Fuente: elaboración propia.

3.3.2. Muestra.

Salkind (1999), *“La muestra está definida en base a la población determinada y los resultados que se obtengas serán en relación a ella”*. Es por ello que para calcular el tamaño de la muestra, se utiliza el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, esto quiere decir que todos los individuos de la muestra seleccionada, *“tendrán las mismas probabilidades de ser elegidos; convenientemente de acuerdo al planteamiento del problema, la población, los objetivos y el propósito de la investigación”*.

Factores para el cálculo de la muestra:

n =Tamaño de la muestra.

N =Población total = 99

e =Error de muestreo (5%)

z =Porcentaje de fiabilidad (95%=1,96)

q =Probabilidad de no ocurrencia (50%)

p =Probabilidad de ocurrencia (50%)

Aplicamos la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(z)^2 * p * q * N}{(e)^2 * (N-1) + (z)^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.50 * 0.50 * 99}{(0.05)^2 * (99 - 1) + (1.96)^2 * 0.50 * 0.50}$$

$$\mathbf{N = 79}$$

Mi muestra es de 79 personas de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, Cajamarca 2020.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE CORRELACIÓN DE DATOS.

3.4.1. Técnicas.

La técnica aplicar es la encuesta, aplicada a 79 personas, enfocada a la recolección de datos proporcionados por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, Cajamarca 2020.

3.4.2. Instrumentos.

Se aplicará como instrumento de recolección de datos, el cuestionario de encuestas, siendo así el conjunto de preguntas ordenadas por la cual recogemos información. Las respuestas pueden ser cerradas (si, no), respuestas de tipo único (siempre, a veces, nunca) o de alternativas múltiples.

Para la recolección de información se realizarán dos cuestionarios de encuestas.

El cuestionario de encuestas será sometido a validez de contenido a través de la técnica del juicio de expertos, para confirmar que el instrumento es válido y confiable.

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.

3.5.1. Validación.

Para validar los dos cuestionarios de encuesta que nos ayuda a medir cada nivel de cada variable, luego buscar la influencia de cada variable, dicho instrumento fue sometida a criterio de un grupo de expertos, integrado por licenciado y magísteres, investigadores que laboran en diferentes universidades y profesiones, conocido también como proceso de medición de validez de contenido, son ellos quienes informaron acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación. Para ello, se aplicó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos.

Tabla 3**Juicio de expertos para el instrumento de medición de la variable Liderazgo:**

EXPERTOS	GRADO	PUNTUACION
Chilón Camacho William Martin	Licenciado	88.5
Chilón Garay Francisco Oswald	Licenciado	88.5
Fustamante Fernández Emerson Bernard	Licenciado	91.5
PROMEDIO GENERAL		90,83%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4**Juicio de expertos para el instrumento de medición de la variable Desempeño laboral:**

EXPERTOS	GRADO	PUNTUACION
Chilón Camacho William Martin	Licenciado	95.5
Chilón Garay Francisco Oswald	Licenciado	92.5
Fustamante Fernández Emerson	Licenciado	95.5
PROMEDIO GENERAL		95,5%

Fuente: elaboración propia.

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

Tabla 5**Tabla de valoración de Juicio de Expertos:**

Valoración		
Deficiente	0	- 20
Regular	21	- 40
Buena	41	- 60
Muy Buena	61	- 80
Excelente	81	- 100

Fuente: Escala de Likert

Luego de analizar el instrumento de Juicio de expertos, el resultado de la prueba de validez, obtuvo 90,83 % para el instrumento de medición de la variable Liderazgo y 95,5

% para el instrumento de medición de la variable Desempeño laboral, lo que significa que ambos están en el rango de “Excelente”, de esta manera se demuestra que los instrumentos de esta investigación, cuenta con una sólida valoración realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

3.5.2. Confiabilidad.

Para poder comprobar la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos ya válidos, se aplicó el cuestionario al personal Administrativo de la Municipalidad provincial de Santa Cruz, Cajamarca. El procesamiento de las respuestas se realizó con el programa SPSS Versión 22, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 6
Resumen del procesamiento del instrumento de la variable Liderazgo.

		N	%
Casos	Válidos	79	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	79	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7
Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la variable Liderazgo.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,805	79

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8**Resumen del procesamiento de Instrumento de la variable Desempeño laboral.**

		N	%
Casos	Válidos	79	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	79	100.0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9**Estadísticos de fiabilidad del instrumento de la Variable Desempeño laboral.**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,908	79

Fuente: Elaboración propia

Mediante el Alfa de Cronbach se obtuvo una confiabilidad de 0,908 para el instrumento de la variable de Liderazgo y 0,908 para el instrumento de la variable Desempeño laboral, lo que nos indica que ambos instrumentos son altamente confiables, validando su uso para la recolección de datos.

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

En este capítulo detallaremos la parte estadística de la investigación, para luego analizar e interpretar los resultados. En esta investigación encontramos dos variables: El liderazgo y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, Cajamarca 2020. Dichas variables serán medidas con el cuestionario de encuesta. Se utilizó el cuestionario simple con preguntas de opción múltiple con una escala de calificación de 5 alternativas de tipo Likert.

El cuestionario de encuesta para la primera variable que es el liderazgo consta de 20 preguntas y tres dimensiones. Entre las dimensiones tenemos: Motivación con 07 preguntas, comunicación con 07 preguntas, desarrollo personal con 06 preguntas.

Asimismo, el cuestionario de encuesta para la variable el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, Cajamarca 2020, consta de 20 preguntas y tres dimensiones. Productividad del personal de 07 preguntas, actitud laboral 07 preguntas, compromiso del personal 06 preguntas.

Para este caso, los dos cuestionarios de encuesta fueron aplicados a los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, Cajamarca 2020, a través de un conjunto de preguntas que constituyen el tema de la encuesta.

Para poder aplicar ambos cuestionarios de encuestas, se solicitó permiso al alcalde y encargado de personal de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz quienes nos darán las facilidades para aplicar los cuestionarios de encuestas, quien asimismo nos brindó información necesaria para la presente investigación.

3.6.1. Aplicación de los instrumentos de medición.

Para aplicar el instrumento de investigación, se realizó previa autorización de cada uno de los trabajadores, quienes demostraron su entusiasmo con el tema de investigación brindándonos el tiempo necesario para contestar a cada pregunta del cuestionario.

Los dos cuestionarios se administraron en forma anónima con la finalidad de asegurar una información veraz y confiable. La razón por lo que se aplica a los trabajadores es por lo que ellos tienen más conocimiento sobre el entorno laboral, de tal manera que, puedan expresar su estado de ánimo al resolver cada pregunta del cuestionario.

Finalmente se procesaron los datos recogidos de cada trabajador, según la muestra, realizando la tabulación, el análisis e interpretación de los datos para determinar la correlación entre las variables, para ello se utilizó el programa SPSS versión 20.0 así como también el programa de Excel 2016.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de Tablas y Gráficos.

4.1.1. Tratamiento estadístico e interpretación de tablas y gráficos.

Para la interpretación de las estadísticas, el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS Versión 22, donde se demuestran tablas de frecuencias y graficas de barras, y para el nivel de significación, se utilizó el criterio del valor p.

Las tablas de frecuencias son herramientas de estadística donde se colocan los datos en columnas representando los distintos valores recogidos en la muestra y las frecuencias (las veces) en que ocurren.

Se halló la frecuencia absoluta, que es el número de veces que aparece un determinado valor en un estudio estadístico. La suma de las frecuencias absolutas es igual al número total de datos, que se representa por n.

También se halló la frecuencia acumulada, que es la suma de las frecuencias absolutas de todos los valores inferiores o iguales al valor considerado.

Los gráficos de barras, también conocido como diagrama de columnas, son utilizados para variables continuas o discretas y permiten representar la frecuencia en cada uno de los niveles de las variables de interés. Está conformado por barras rectangulares dispuestas paralelamente, deben tener un ancho igual en su base y la altura de cada barra es proporcional a la frecuencia o cantidad de elementos que pertenecen a la categoría en particular. (Universidad Católica de Valparaíso, s.f.).

Las barras pueden orientarse verticalmente u horizontalmente:

- **Barras verticales:** Se utilizan para representar valores mediante columnas verticales, que pueden estar aislados o no, dependiendo de las características de la variable (continua o discreta).
- **Barras horizontales:** Son útiles cuando los datos a representar para una categoría son muy extensos. Pueden representar valores discretos mediante barras trazadas horizontalmente.

Una vez que se ha obtenida la muestra, se puede calcular una cantidad que permite resumir el resultado del experimento de manera objetiva. Esta cantidad es el p-valor que corresponde al nivel de significación más pequeño posible que puede escogerse, para el cual se aceptaría la hipótesis alternativa, el valor p es un valor de probabilidad que oscila entre 0 y 1, se rechaza la hipótesis nula si el valor p asociado al resultado observado es igual o menor que el nivel de significación establecido, convencionalmente 0,05 o 0,01.

4.1.2. Resultados de investigación, tablas y gráficos.

4.1.2.1. Tablas y gráficos de cuestionario de encuesta de la variable Liderazgo.

Tabla 10

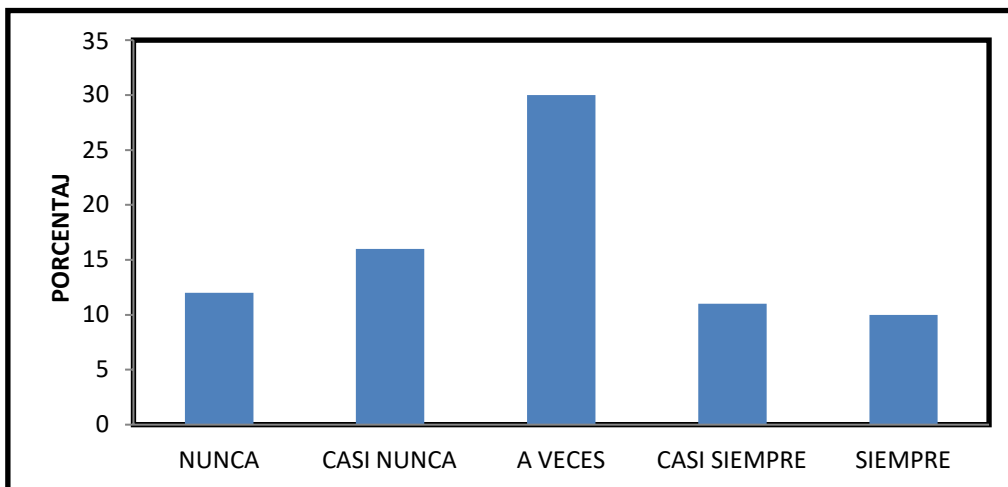
Ítem 1. Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	12	15.2	15.2	15.2
CASI NUNCA	16	20.3	20.3	35.4
A VECES	30	38.0	38.0	73.4
CASI SIEMPRE	11	13.9	13.9	87.3
SIEMPRE	10	12.7	12.7	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 1.

Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación.



Fuente: Tabla 10.

Un 38% del personal sostiene que la Municipalidad de Santa Cruz – Cajamarca ofrece a veces buenas oportunidades de capacitación.

Tabla 11

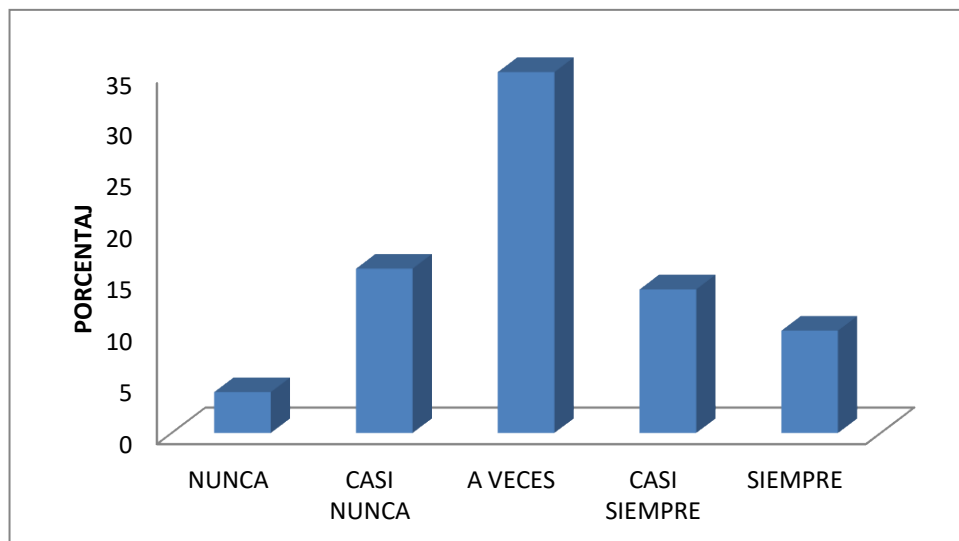
Ítem 2. Se apoyan mutuamente entre compañeros para realizar sus actividades.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	4	5.1	5.1	5.1
CASI NUNCA	16	20.3	20.3	25.3
A VECES	35	44.3	44.3	69.6
CASI SIEMPRE	14	17.7	17.7	87.3
SIEMPRE	10	12.7	12.7	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente: Encuesta aplicada

Figura 2

Se apoyan mutuamente entre compañeros para realizar sus actividades.



Fuente: tabla 11.

Un 44.3% de los encuestados de la Municipalidad de Santa Cruz – Cajamarca, opinan que a veces se apoyan mutuamente entre compañeros.

Tabla 12.

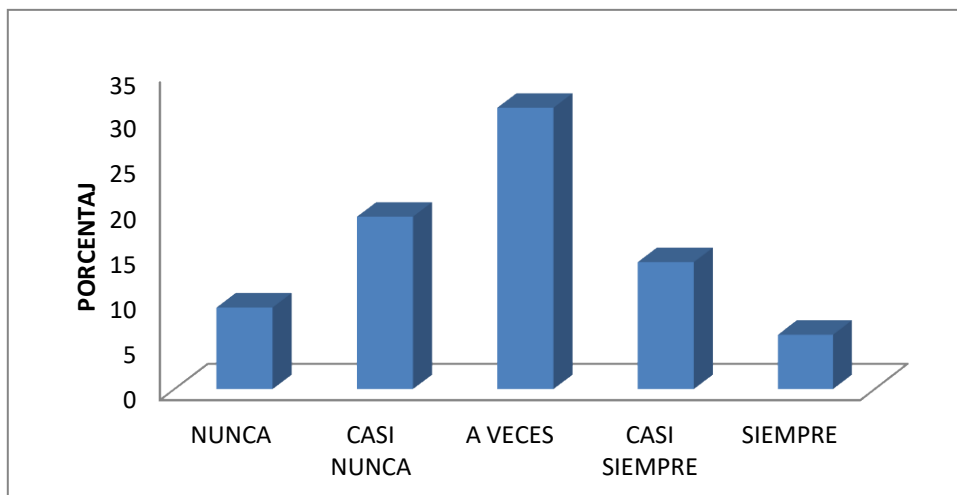
Ítem 3. Aquí se traslada o expulsa al trabajador con facilidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	9	11.4	11.4	11.4
CASI NUNCA	19	24.1	24.1	35.4
A VECES	31	39.2	39.2	74.7
CASI SIEMPRE	14	17.7	17.7	92.4
SIEMPRE	6	7.6	7.6	100.0
TOTAL	79	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 3.

Aquí se traslada o expulsa al trabajador con facilidad.



Fuente: Tabla 12

Un 39.2% de los encuestados de la Municipalidad de Santa Cruz – Cajamarca, opinan que a veces se expulsa a los trabajadores.

Tabla 13

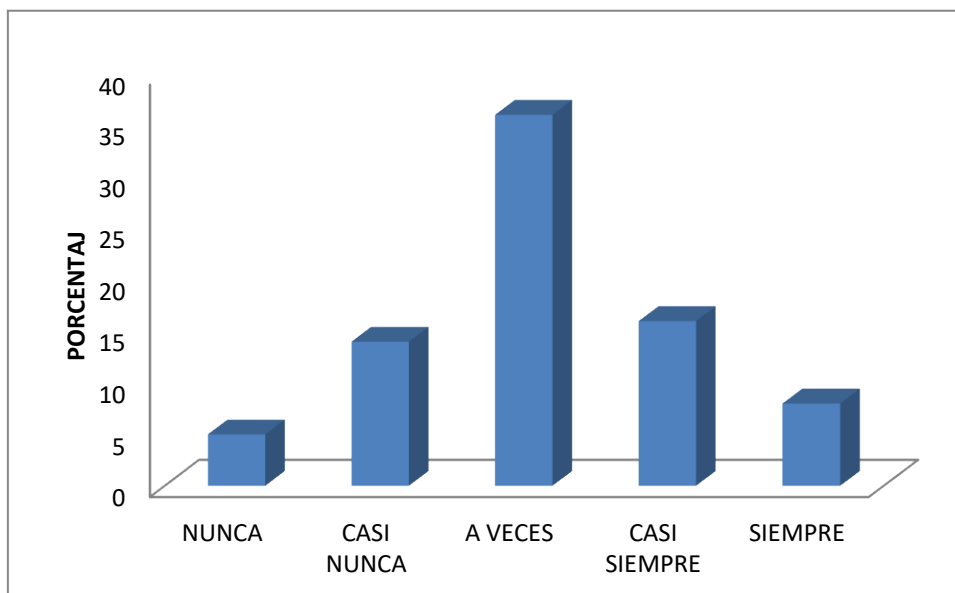
Ítem 4. Se siente muy motivado por formar parte de esta Institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	5	6.3	6.3	6.3
CASI NUNCA	14	17.7	17.7	24.1
A VECES	36	45.6	45.6	69.6
CASI SIEMPRE	16	20.3	20.3	89.9
SIEMPRE	8	10.1	10.1	100.0
TOTAL	79	100	100	

Fuente: encuesta aplicada

Figura 4

Se siente muy motivado por formar parte de esta Institución.



Fuente: Tabla 13.

Un 45.6% de los encuestados de la Municipalidad de Santa Cruz – Cajamarca, opinan que a veces se sienten motivados.

Tabla 14

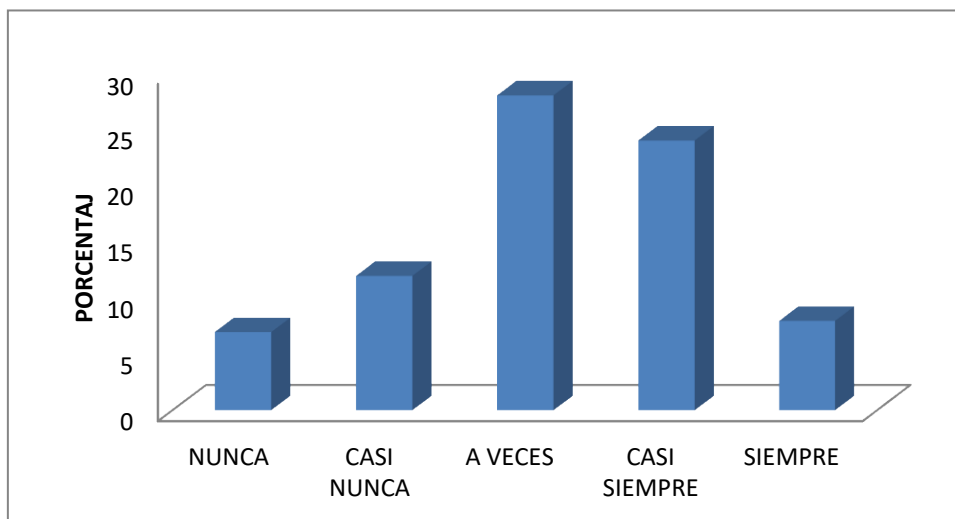
Ítem 5. Como trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	7	8.9	8.9	8.9
CASI NUNCA	12	15.2	15.2	24.1
A VECES	28	35.4	35.4	59.5
CASI SIEMPRE	24	30.4	30.4	89.9
SIEMPRE	8	10.1	10.1	100.0
TOTAL	79	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 5.

Como trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización.



Fuente: Tabla 14

De todos los trabajadores encuestados el 35.4% consideran que a veces se sienten orgullosos de pertenecer a la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca.

Tabla 15

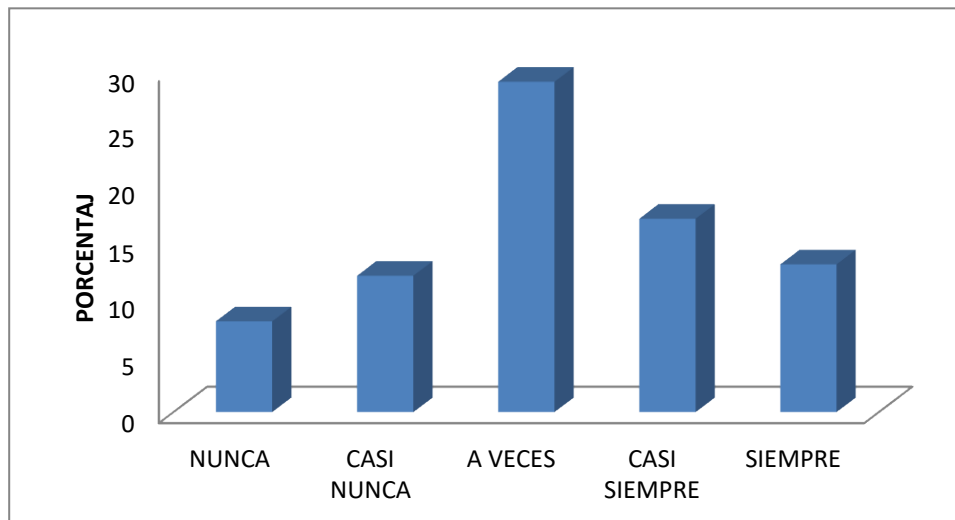
Ítem 6. Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	8	10.1	10.1	10.1
CASI NUNCA	12	15.2	15.2	25.3
A VECES	29	36.7	36.7	62.0
CASI SIEMPRE	17	21.5	21.5	83.5
SIEMPRE	13	16.5	16.5	100.0
TOTAL	79	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 6

Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo



Fuente: Tabla 15

De todos los trabajadores encuestados el 36.7% consideran que a veces se sienten orgullosos de pertenecer a la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca.

Tabla 16

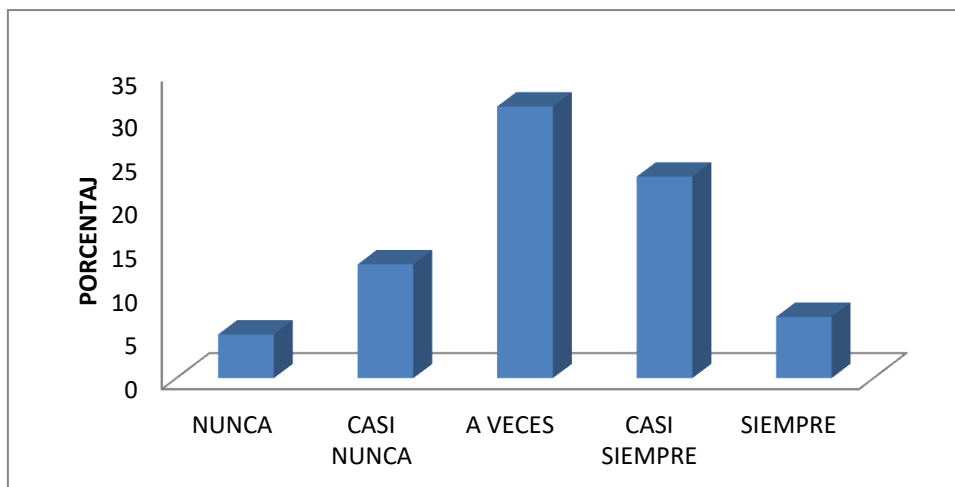
Ítem 7. La Municipalidad de Santa Cruz le hace sentir valioso como trabajador.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	5	6.3	6.3	6.3
CASI NUNCA	13	16.5	16.5	22.8
A VECES	31	39.2	39.2	62.0
CASI SIEMPRE	23	29.1	29.1	91.1
SIEMPRE	7	8.9	8.9	100
TOTAL	79	100	100	

Fuente: encuesta aplicada.

Figura 7

La Municipalidad de Santa Cruz le hace sentir valioso como trabajador.



Fuente: tabla 16

Un 39.2% de los trabajadores encuestados afirman sentirse a veces valiosos como trabajadores.

Tabla 17

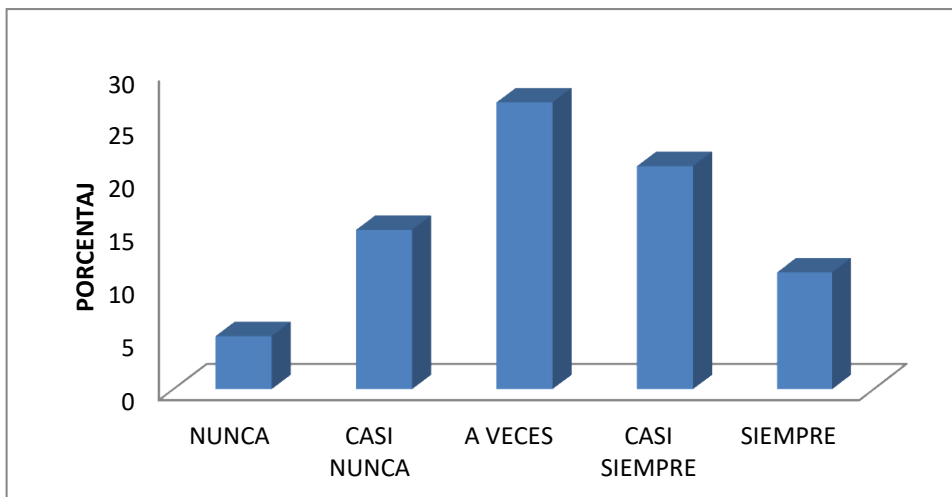
Ítem 8. Hay comunicación horizontal entre jefes y compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	5	6.3	6.3	6.3
CASI NUNCA	15	19.0	19.0	25.3
A VECES	27	34.2	34.2	59.5
CASI SIEMPRE	21	26.6	26.6	86.1
SIEMPRE	11	13.9	13.9	100.0
TOTAL	79	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada.

Figura 8.

Hay comunicación horizontal entre jefes y compañeros de trabajo



Fuente, Tabla 17.

De todos los trabajadores encuestados el 34.2% consideran que a veces existe comunicación entre jefes y compañeros de trabajo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca.

Tabla 18.

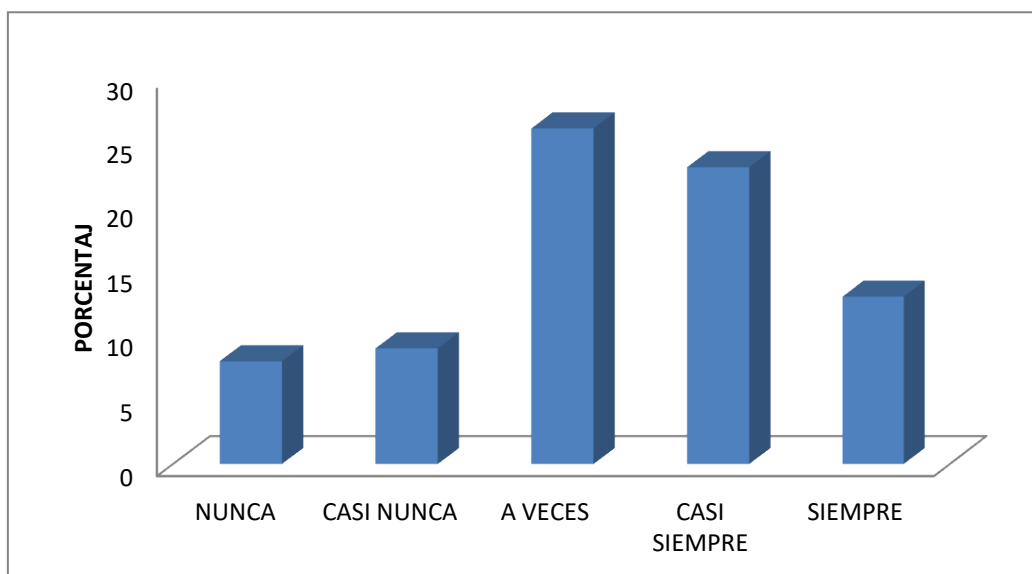
Ítem 9. La comunicación es activa en el trabajo, con el fin de mejorar la calidad laboral de los trabajadores.

	Frecuencia	porcentaje	porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	8	10.1	10.1	10.1
CASI NUNCA	9	11.4	11.4	21.5
A VECES	26	32.9	32.9	54.4
CASI SIEMPRE	23	29.1	29.1	83.5
SIEMPRE	13	16.5	16.5	100.0
TOTAL	79	100	100	

Fuente, Encuesta aplicada.

Figura 9

La comunicación es activa en el trabajo, con el fin de mejorar la calidad laboral de los trabajadores.



Fuente, Tabla 18.

Un 32.9% de todos los trabajadores encuestados sostienen que a veces la comunicación es activa entre los trabajadores.

Tabla 19

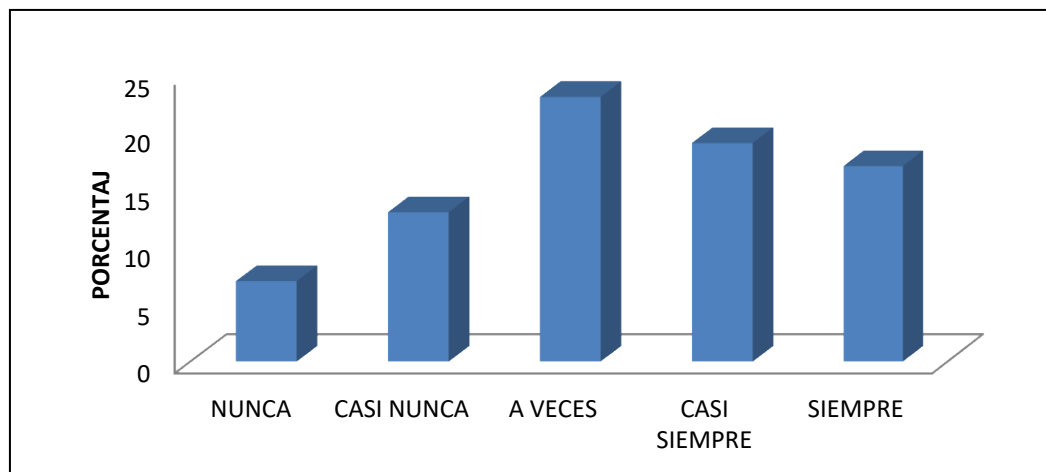
Ítem 10. La comunicación es eficaz de los superiores antes de ponerla en práctica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	7	8.9	8.9	8.9
CASI NUNCA	13	16.5	16.5	25.3
A VECES	23	29.1	29.1	54.4
CASI SIEMPRE	19	24.1	24.1	78.5
SIEMPRE	17	21.5	21.5	100.0
TOTAL	79	100	100	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 10

La comunicación es eficaz de los superiores antes de ponerla en práctica



Fuente, Tabla 19

Un 29.1% de los encuestados sostienen que a veces la comunicación es eficaz de los superiores antes de ponerla en práctica.

Tabla 20

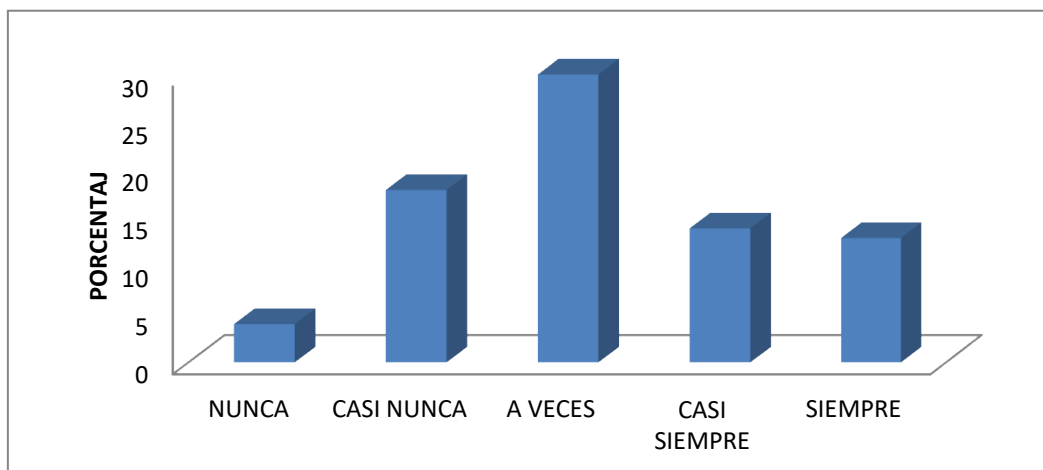
Ítem 11. Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	4	5.1	5.1	5.1
CASI NUNCA	18	22.8	22.8	27.8
A VECES	30	38.0	38.0	65.8
CASI SIEMPRE	14	17.7	17.7	83.5
SIEMPRE	13	16.5	16.5	100.0
TOTAL	79	100	100	

Fuente, Encuesta aplicada.

Figura 11

Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo.



Fuente, Tabla 20

Un 38.0% de los trabajadores encuestados afirman que a veces existe poca libertad de acción para la realización del trabajo.

Tabla 21

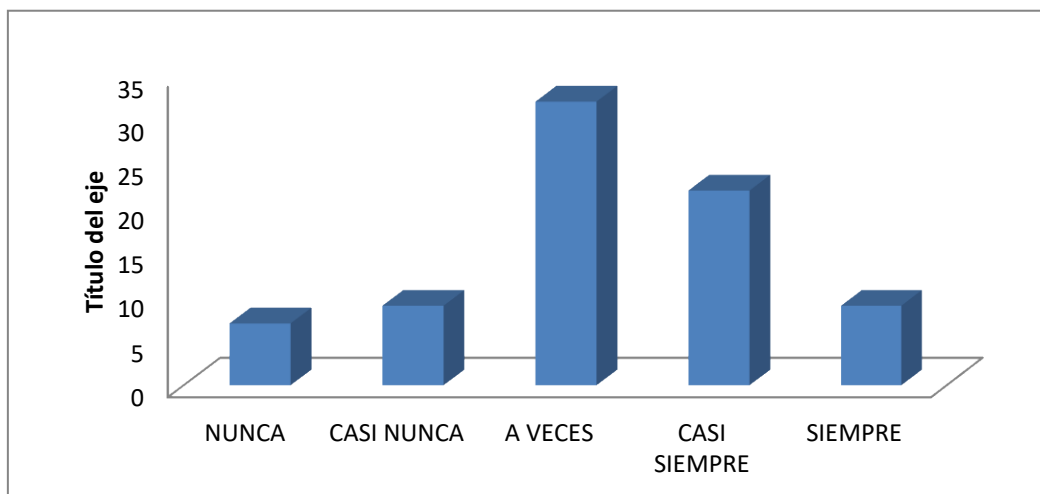
Ítem 12. Es importante su opinión en el trabajo y es tomada en cuenta.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	7	8.9	8.9	8.9
CASI NUNCA	9	11.4	11.4	20.3
A VECES	32	40.5	40.5	60.8
CASI SIEMPRE	22	27.8	27.8	88.6
SIEMPRE	9	11.4	11.4	100.0
TOTAL	79	100	100	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 12

Es importante su opinión en el trabajo y es tomada en cuenta.



Fuente, Tabla 21.

Un 40.5% de los encuestados indican que a veces es importante su opinión en el trabajo y es tomada en cuenta.

Tabla 22.

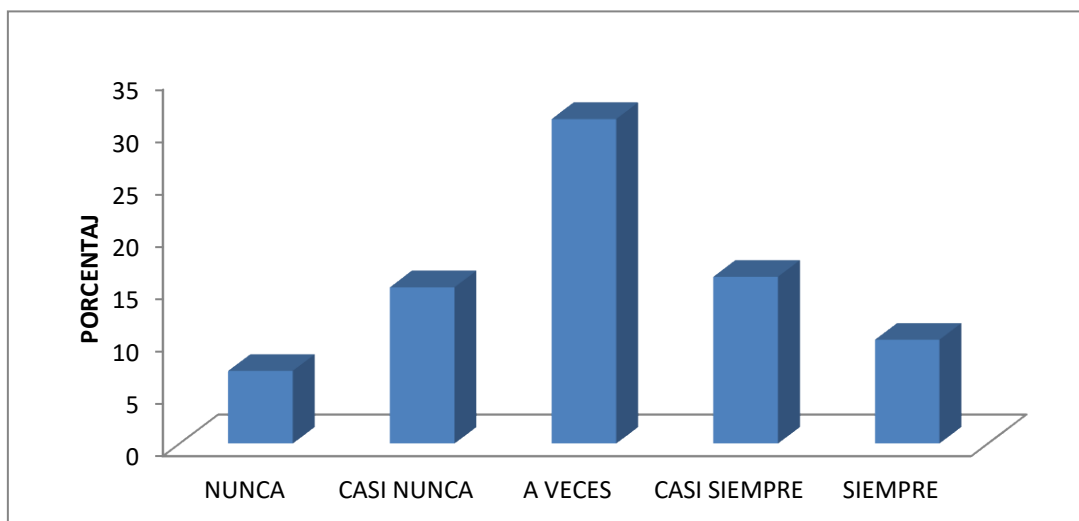
Ítem 13. Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	7	8.9	8.9	8.9
CASI NUNCA	15	19.0	19.0	27.8
A VECES	31	39.2	39.2	67.1
CASI SIEMPRE	16	20.3	20.3	87.3
SIEMPRE	10	12.7	12.7	100.0
TOTAL	79	100	100	

Fuente; encuesta aplicada.

Figura 13

Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución.



Fuente, tabla 22

Un 39.2% del personal encuestado indica que a veces hay participación de los departamentos de forma activa en la solución.

Tabla 23

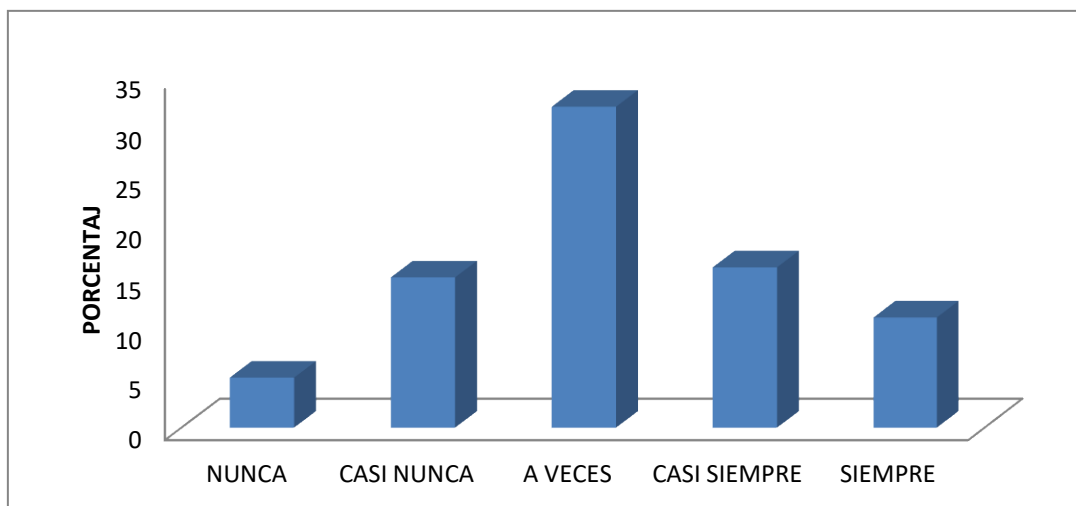
Ítem 14. Puedo ver mis fortalezas cuando se comunica con sus compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	5	6.3	6.3	6.3
CASI NUNCA	15	19.0	19.0	25.3
A VECES	32	40.5	40.5	65.8
CASI SIEMPRE	16	20.3	20.3	86.1
SIEMPRE	11	13.9	13.9	100.0
TOTAL	79	100	100	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 14

Puedo ver mis fortalezas cuando se comunica con sus compañeros de trabajo.



Fuente, tabla 23

Un 40.5% del personal encuestado indican que pueden ver sus fortalezas al comunicarse con sus compañeros.

Tabla 24

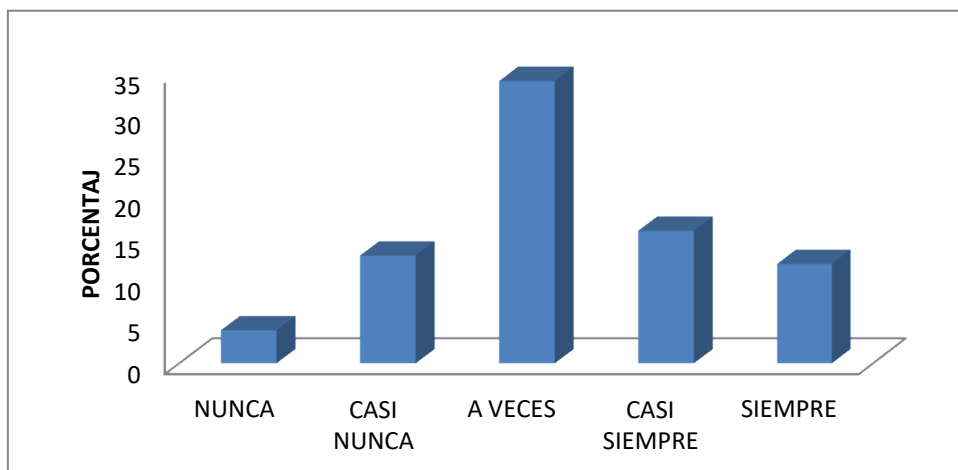
Ítem 15. Siente que sus objetivos personales los lograría en esta institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	4	5.1	5.1	5.1
CASI NUNCA	13	16.5	16.5	21.5
A VECES	34	43.0	43.0	64.6
CASI SIEMPRE	16	20.3	20.3	84.8
SIEMPRE	12	15.2	15.2	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 15

Siente que sus objetivos personales los lograría en esta institución.



Fuente, tabla 24.

Un 43.0% de los trabajadores encuestados indican que a veces que sus objetivos personales los lograría en esta institución.

Tabla 25

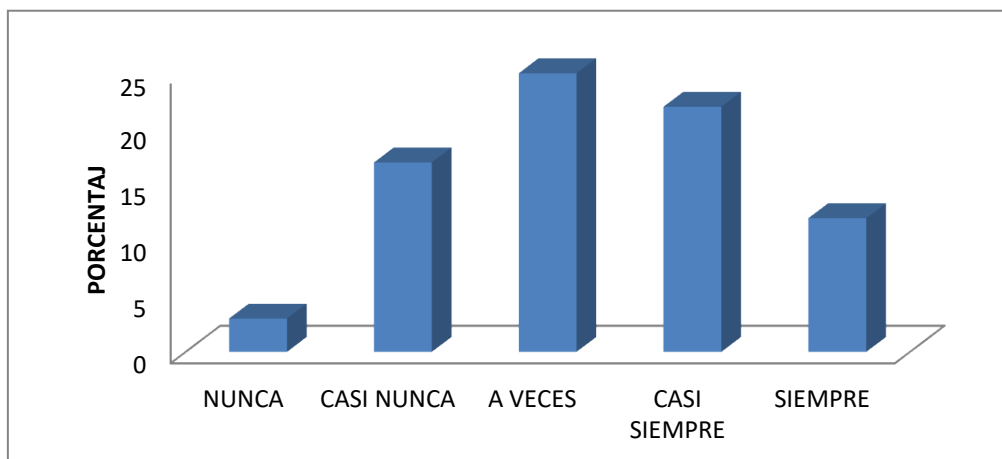
Ítem 16. Es capacitado continuamente para mejorar en sus funciones laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	3.8	3.8	3.8
CASI NUNCA	17	21.5	21.5	25.3
A VECES	25	31.6	31.6	57.0
CASI SIEMPRE	22	27.8	27.8	84.8
SIEMPRE	12	15.2	15.2	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 16

Es capacitado continuamente para mejorar en sus funciones laborales.



Fuente, tabla 25.

Un 31.6% de los encuestados indican que a veces son capacitados, mientras el 27.8% consideran que casi siempre son capacitados para mejorar sus funciones laborales.

Tabla 26

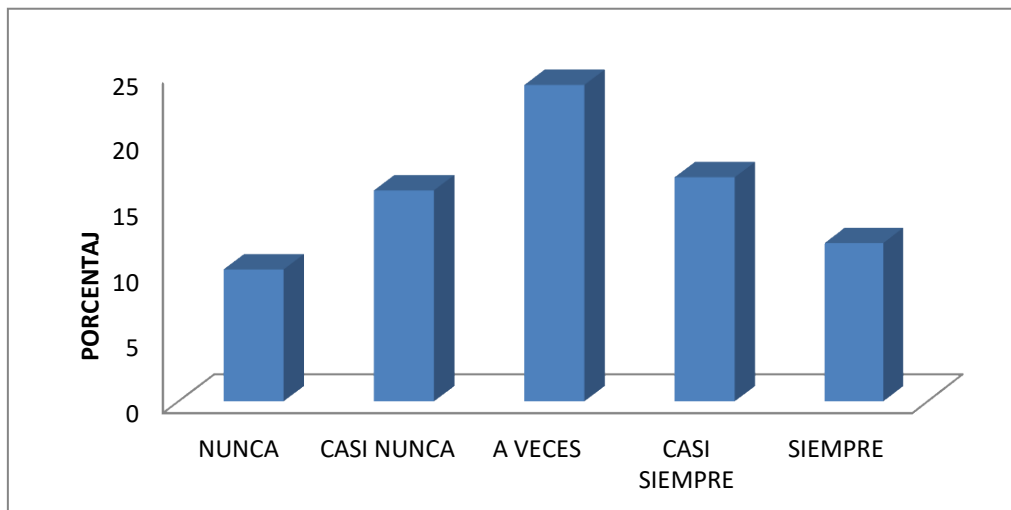
Ítem 17. Considera que está adquiriendo buena experiencia laboral en la institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	10	12.7	12.7	12.7
CASI NUNCA	16	20.3	20.3	32.9
A VECES	24	30.4	30.4	63.3
CASI SIEMPRE	17	21.5	21.5	84.8
SIEMPRE	12	15.2	15.2	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 17

Considera que está adquiriendo buena experiencia laboral en la institución.



Fuente, tabla 26.

El 30.4% de los trabajadores encuestados consideran que a veces adquieren buena experiencia laboral y el 21.5% indican que casi siempre adquieren buena experiencia.

Tabla 27

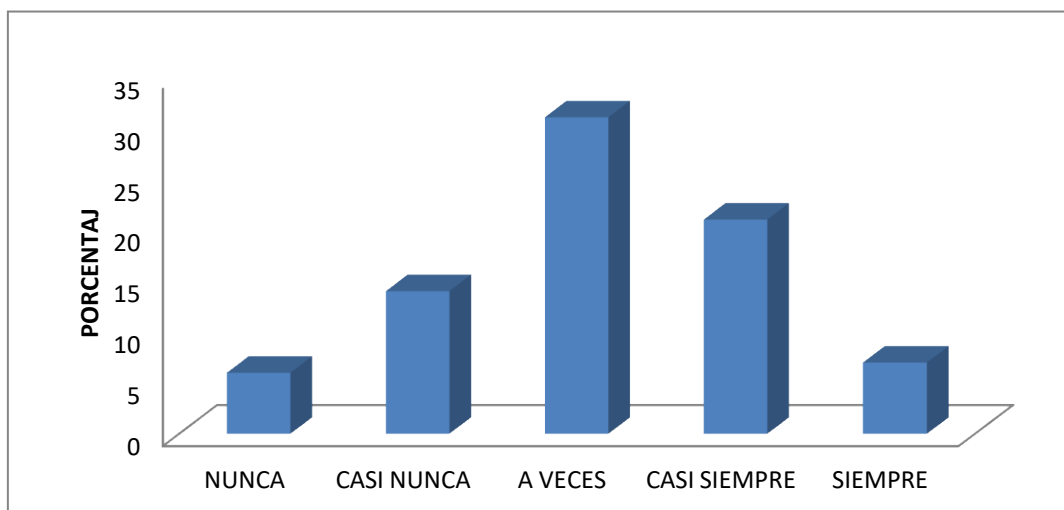
Ítem 18. En su función que realiza aplica sus conocimientos y experiencia aprendida durante su vida laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	6	7.6	7.6	7.6
CASI NUNCA	14	17.7	17.7	25.3
A VECES	31	39.2	39.2	64.6
CASI SIEMPRE	21	26.6	26.6	91.1
SIEMPRE	7	8.9	8.9	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 18

En su función que realiza aplica sus conocimientos y experiencia aprendida durante su vida laboral.



Fuente, tabla 27.

Un 39.2% indica que a veces aplican sus conocimientos y experiencias, mientras el 26.6 sostiene que casi siempre aplica sus conocimientos.

Tabla 28

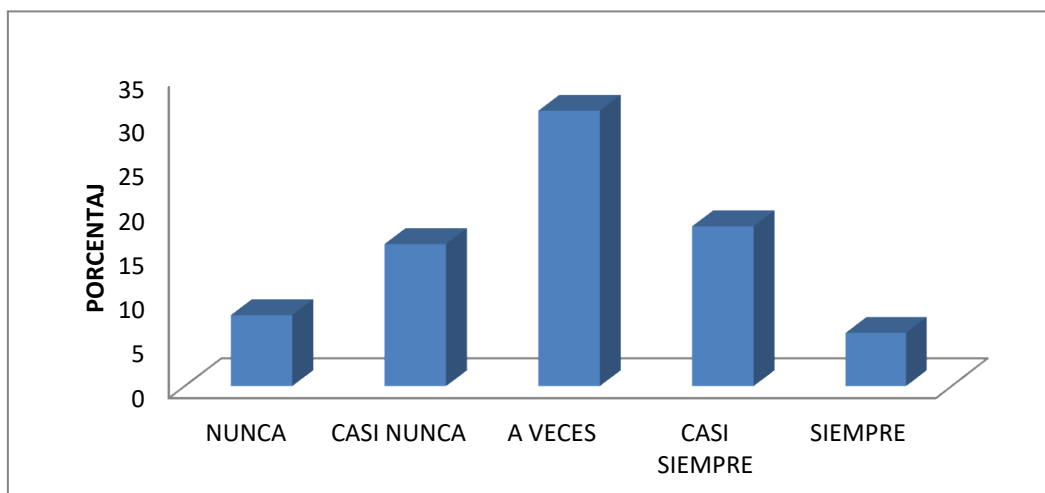
Ítem 19. Cree que la institución fomenta el compromiso y unión entre compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	8	10.1	10.1	10.1
CASI NUNCA	16	20.3	20.3	30.4
A VECES	31	39.2	39.2	69.6
CASI SIEMPRE	18	22.8	22.8	92.4
SIEMPRE	6	7.6	7.6	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 19

Cree que la institución fomenta el compromiso y unión entre compañeros de trabajo.



Fuente, Tabla 28.

El 39.2% de los trabajadores encuestados indican que a veces la Institución fomenta compromiso y unión entre compañeros de trabajo.

Tabla 29

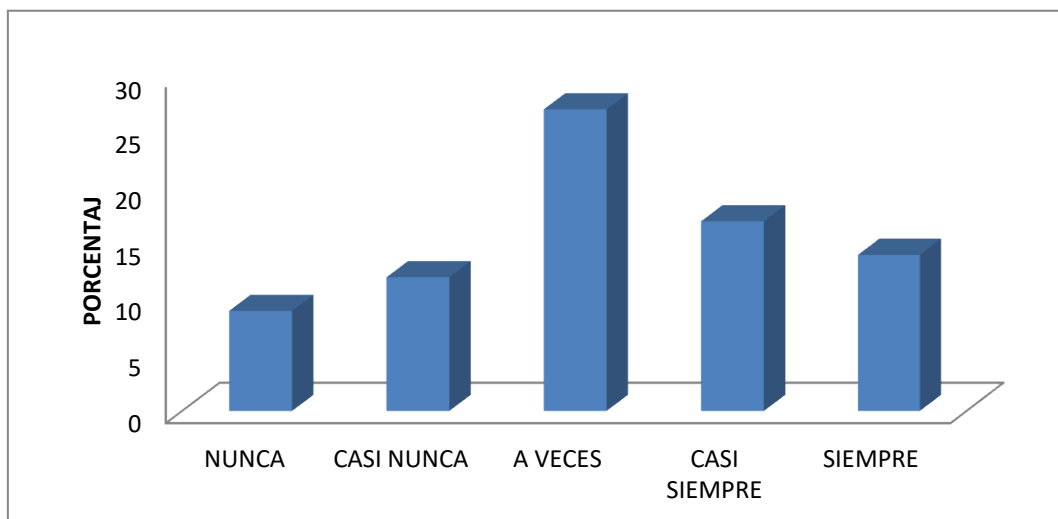
Ítem 20. Existe buena relación o armonía entre usted y sus jefes inmediatos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	9	11.4	11.4	11.4
CASI NUNCA	12	15.2	15.2	26.6
A VECES	27	34.2	34.2	60.8
CASI SIEMPRE	17	21.5	21.5	82.3
SIEMPRE	14	17.7	17.7	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 20

Existe buena relación o armonía entre usted y sus jefes inmediatos.



Fuente, Tabla 29.

El 34.2% de los trabajadores encuestados indican que a veces existe buena relación entre compañeros y jefes.

4.1.2.2. Tablas y gráficos de cuestionario de encuesta de la variable Desempeño laboral.

Tabla 30

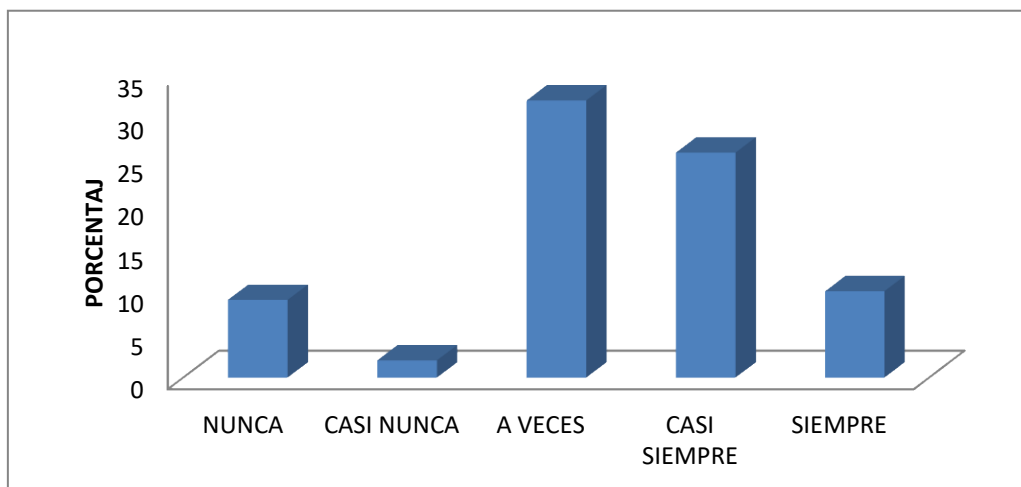
Ítem 1. Se siente satisfecho con los resultados que ha obtenido.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	9	11.4	11.4	11.4
CASI NUNCA	2	2.5	2.5	13.9
A VECES	32	40.5	40.5	54.4
CASI SIEMPRE	26	32.9	32.9	87.3
SIEMPRE	10	12.7	12.7	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 21

Se siente satisfecho con los resultados que ha obtenido.



Fuente, tabla 30.

Un 40.5% de los encuestados a veces se siente satisfecho con sus resultados, mientras el 32.9% casi siempre está satisfecho.

Tabla 31

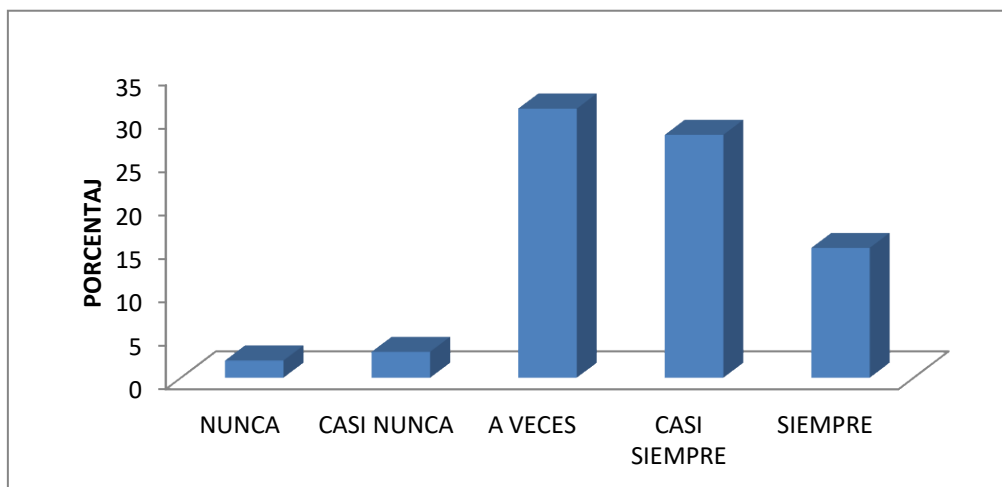
Ítem 2. Tengo las herramientas convenientes para llevar a cabo bien el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
CASI NUNCA	3	3.8	3.8	6.3
A VECES	31	39.2	39.2	45.6
CASI SIEMPRE	28	35.4	35.4	81.0
SIEMPRE	15	19.0	19.0	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 22

Tengo las herramientas convenientes para llevar a cabo bien el trabajo.



Fuente, tabla 31.

Un 49.4% de los trabajadores encuestados indican que a veces cuentan con las herramientas convenientes para llevar a cabo bien su trabajo.

Tabla 32

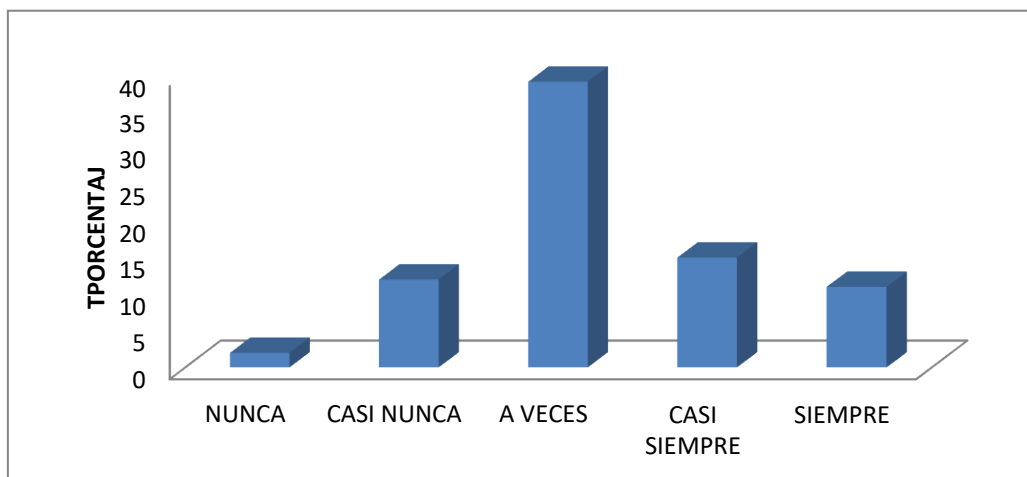
Ítem 3. El liderazgo de sus jefes le lleva a fomentar su desarrollo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
CASI NUNCA	12	15.2	15.2	17.7
A VECES	39	49.4	49.4	67.1
CASI SIEMPRE	15	19.0	19.0	86.1
SIEMPRE	11	13.9	13.9	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 23

El liderazgo de sus jefes le lleva a fomentar su desarrollo.



Fuente, tabla 32.

Tabla 33

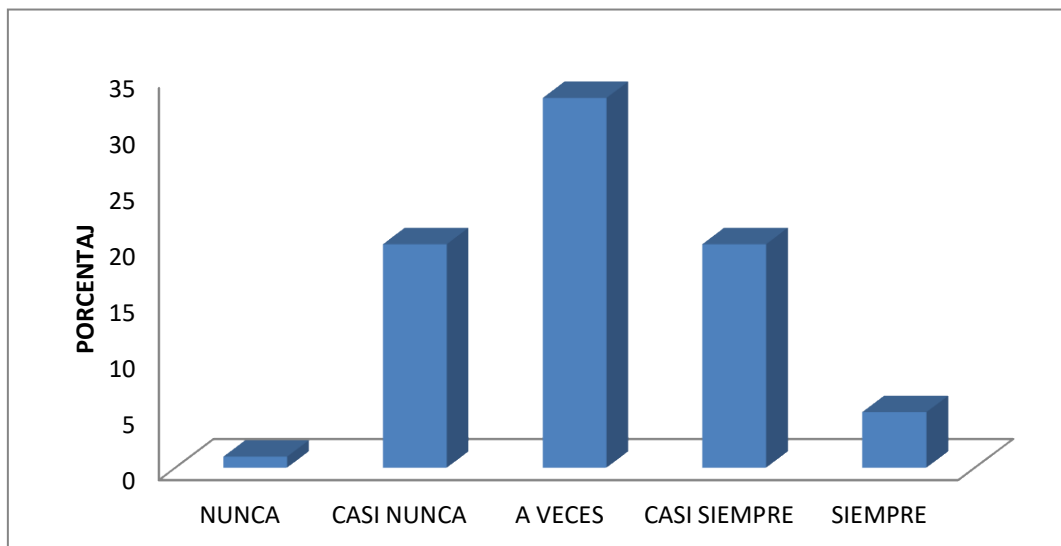
Ítem 4. En esta organización ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
CASI NUNCA	20	25.3	25.3	26.6
A VECES	33	41.8	41.8	68.4
CASI SIEMPRE	20	25.3	25.3	93.7
SIEMPRE	5	6.3	6.3	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 24

En esta organización ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores.



Fuente, tabla 33.

El 41.8% de los trabajadores encuestados nos indican que a veces es promovido para enfrentar desafíos mayores, mientras que el 25.3% consideran que casi siempre son promovidos.

Tabla 34

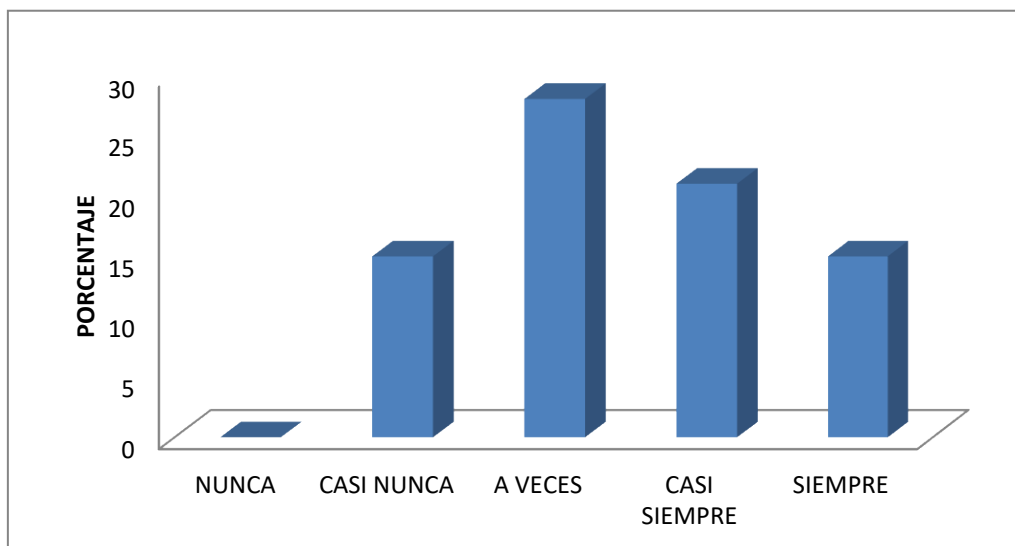
Ítem 5. Las características físicas de su lugar de trabajo son buenas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	0	0.0	0.0	0.0
CASI NUNCA	15	19.0	19.0	19.0
A VECES	28	35.4	35.4	54.4
CASI SIEMPRE	21	26.6	26.6	81.0
SIEMPRE	15	19.0	19.0	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 25

Las características físicas de su lugar de trabajo son buenas.



Fuente, tabla 34.

El 35, 4% de los encuestados consideran que a veces tienen un lugar de trabajo adecuado, mientras el 26% nos indican que casi siempre.

Tabla 35

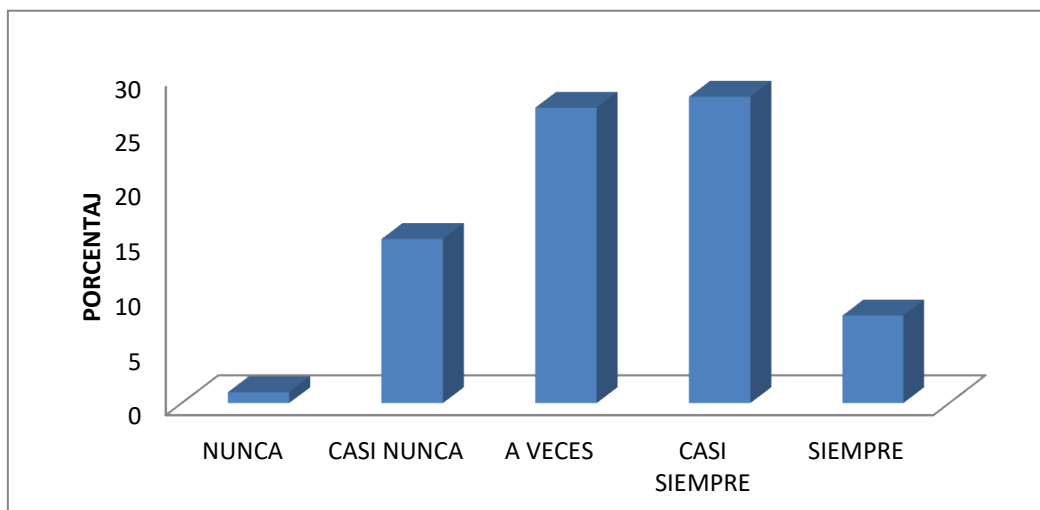
Ítem 6. Me siento como una parte importante de la empresa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
CASI NUNCA	15	19.0	19.0	20.3
A VECES	27	34.2	34.2	54.4
CASI SIEMPRE	28	35.4	35.4	89.9
SIEMPRE	8	10.1	10.1	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 26

Me siento como una parte importante de la empresa.



Fuente, tabla 35.

Un 35.4% de los trabajadores encuestados indican que casi siempre se sienten como parte importante de la empresa, mientras que el 34.2% sostienen que a veces se sienten parte de la Institución.

Tabla 36

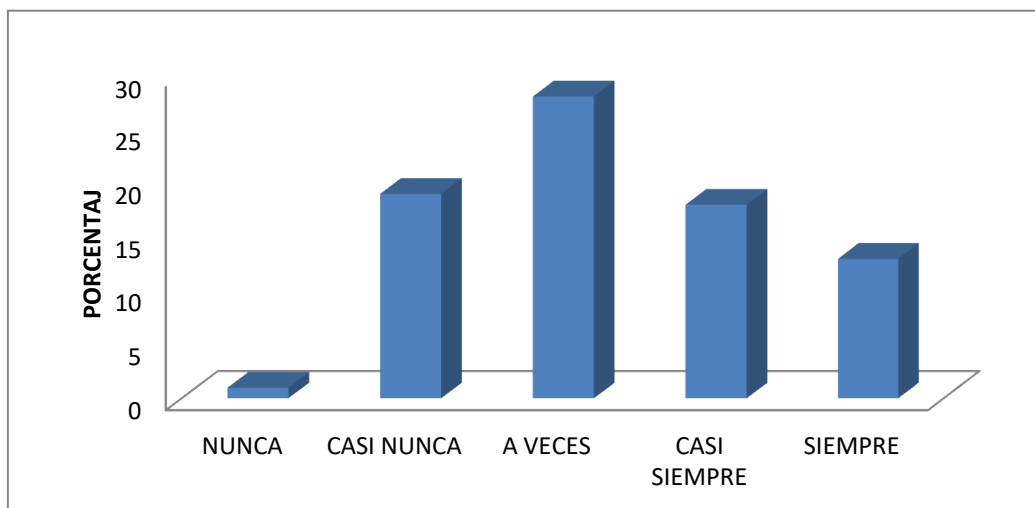
Ítem 7. Cumplimiento de las metas y objetivos en cualquier área que me ubiquen.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
CASI NUNCA	19	24.1	24.1	25.3
A VECES	28	35.4	35.4	60.8
CASI SIEMPRE	18	22.8	22.8	83.5
SIEMPRE	13	16.5	16.5	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 27

Cumpro las metas y objetivos en cualquier área que me ubiquen.



Fuente, tabla 36.

El 35.4% de los encuestados a veces cumple las metas y objetivos en cualquier área que les ubiquen.

Tabla 37

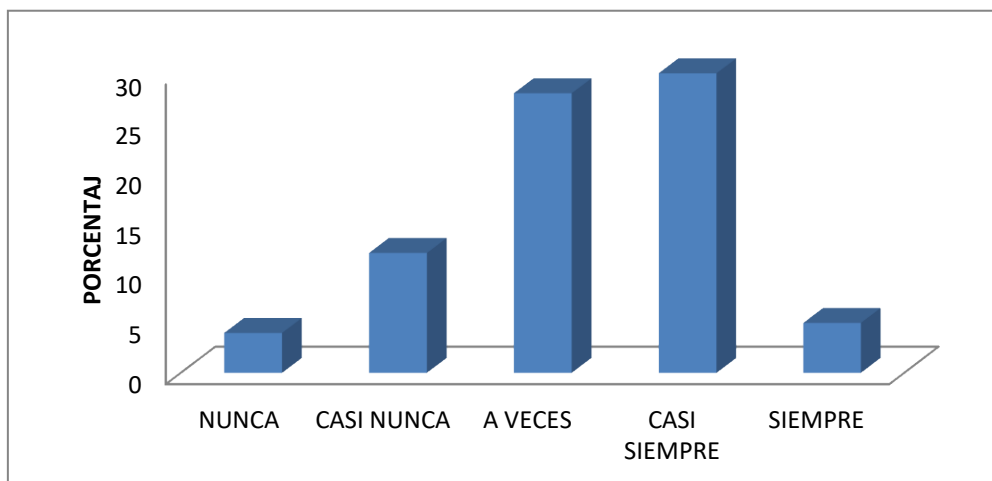
Ítem 8. Se siente satisfecho con el reconocimiento que recibe de su jefe.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	4	5.1	5.1	5.1
CASI NUNCA	12	15.2	15.2	20.3
A VECES	28	35.4	35.4	55.7
CASI SIEMPRE	30	38.0	38.0	93.7
SIEMPRE	5	6.3	6.3	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 28

Se siente satisfecho con el reconocimiento que recibe de su jefe.



Fuente, tabla 37.

El 38.0% de los trabajadores encuestados sostienen que casi siempre se sienten satisfechos con el reconocimiento que reciben de sus jefes, mientras el 35.4% indican que a veces se sienten satisfechos.

Tabla 38

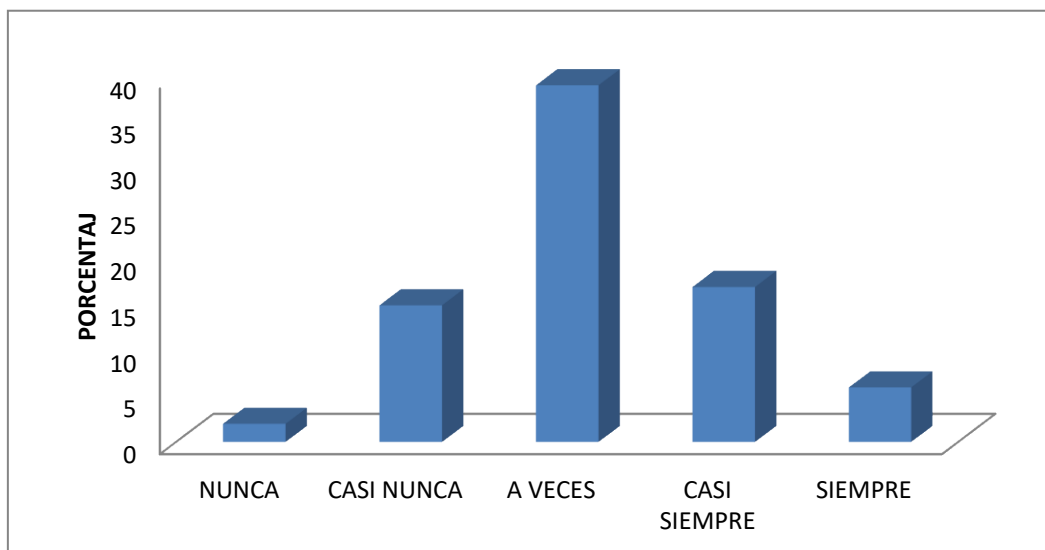
Ítem 9. Se siente satisfecho con el respeto que adquiere debido al trabajo que realiza.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
CASI NUNCA	15	19.0	19.0	21.5
A VECES	39	49.4	49.4	70.9
CASI SIEMPRE	17	21.5	21.5	92.4
SIEMPRE	6	7.6	7.6	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 29

Se siente satisfecho con el respeto que adquiere debido al trabajo que realiza.



Fuente, tabla 38.

Un 49.4% de los trabajadores encuestados indican que a veces se sienten satisfechos con el respeto a su trabajo que realiza en la institución.

Tabla 39.

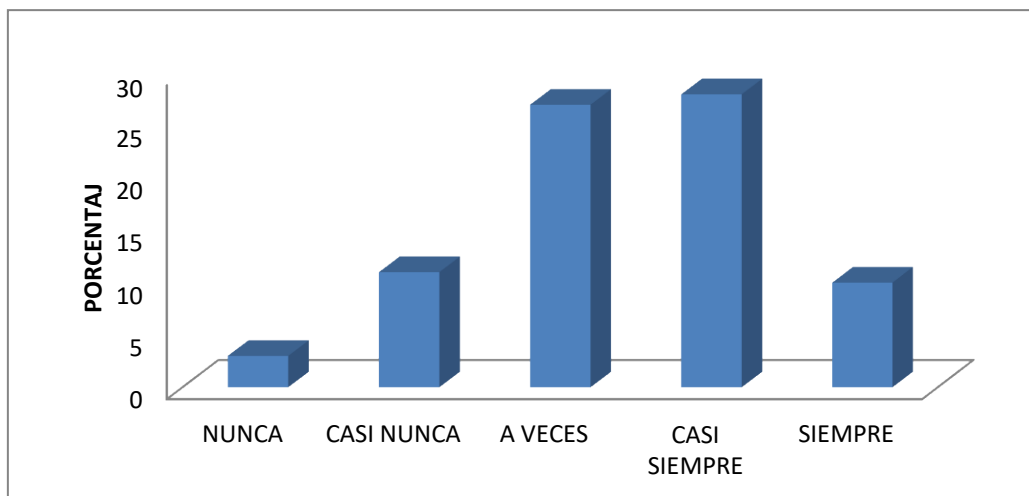
Ítem 10. Sus jefes le permiten desarrollar sus iniciativas en las tareas que realiza.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	3.8	3.8	3.8
CASI NUNCA	11	13.9	13.9	17.7
A VECES	27	34.2	34.2	51.9
CASI SIEMPRE	28	35.4	35.4	87.3
SIEMPRE	10	12.7	12.7	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 30

Sus jefes le permiten desarrollar sus iniciativas en las tareas que realiza.



Fuente, tabla 39.

Un 35.4% de los trabajadores encuestados indican que a casi siempre sus jefes les permiten desarrollar sus iniciativas en las tareas que realizan.

Tabla 40

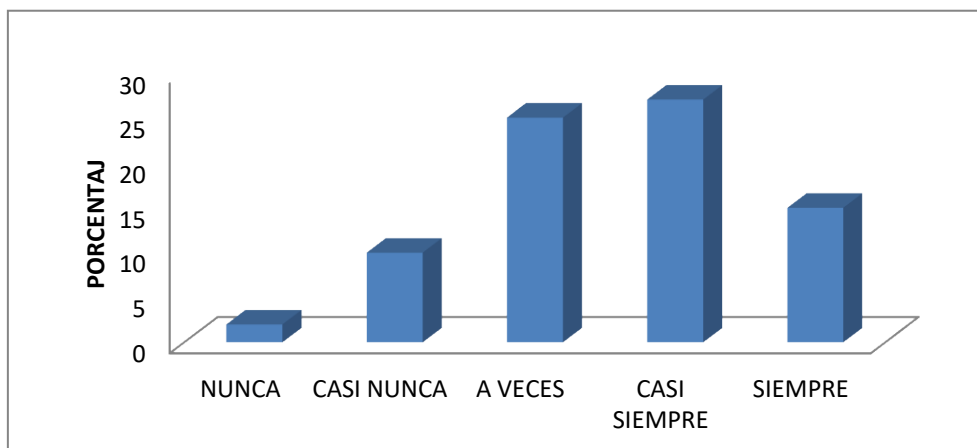
Ítem 11. Los compañeros de trabajo comparten sus iniciativas en las tareas laborales.

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
CASI NUNCA	10	12.7	12.7	15.2
A VECES	25	31.6	31.6	46.8
CASI SIEMPRE	27	34.2	34.2	81.0
SIEMPRE	15	19.0	19.0	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 31

Los compañeros de trabajo comparten sus iniciativas en las tareas laborales.



Fuente, tabla 40.

Un 34.2% del personal encuestado indica que siempre los compañeros de trabajo comparten sus iniciativas en las tareas laborales.

Tabla 41

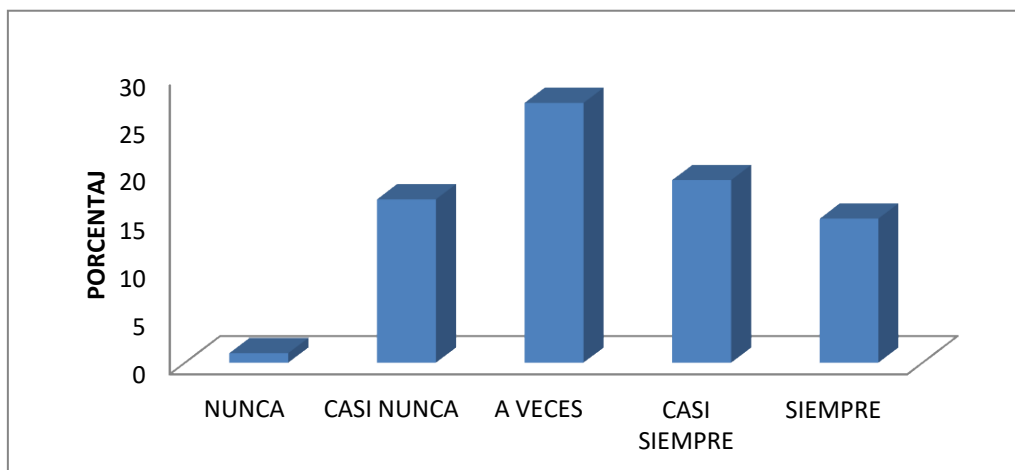
Ítem 12. Se siente involucrado en la misión de la institución que labora.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
CASI NUNCA	17	21.5	21.5	22.8
A VECES	27	34.2	34.2	57.0
CASI SIEMPRE	19	24.1	24.1	81.0
SIEMPRE	15	19.0	19.0	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 32

Se siente involucrado en la misión de la institución que labora.



Fuente, tabla 41.

Un 34.2% del personal encuestado indica que a veces Se siente involucrado en la misión de la institución que labora.

Tabla 42

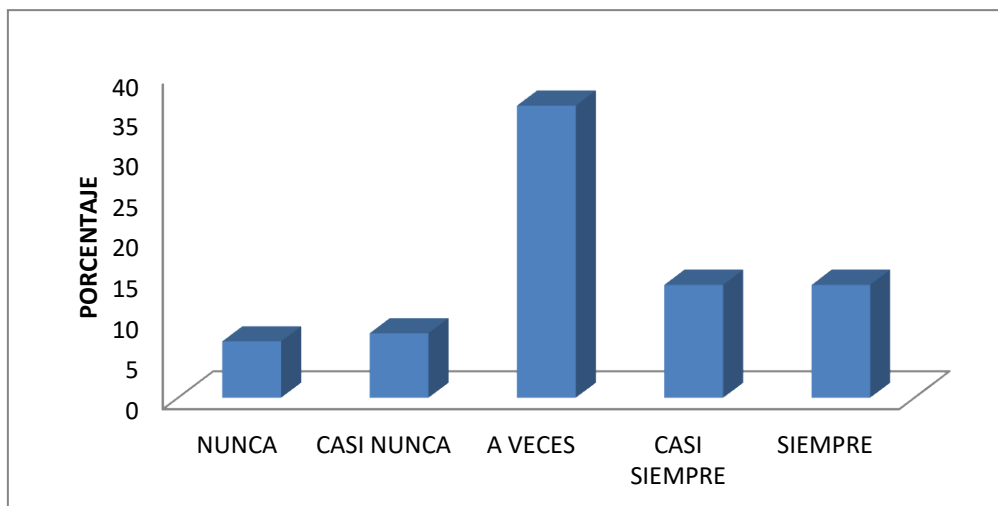
Ítem 13. Su actitud siempre refleja lo involucrado que está en su trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	7	8.9	8.9	8.9
CASI NUNCA	8	10.1	10.1	19.0
A VECES	36	45.6	45.6	64.6
CASI SIEMPRE	14	17.7	17.7	82.3
SIEMPRE	14	17.7	17.7	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta elaborada.

Figura 33

Su actitud siempre refleja lo involucrado que está en su trabajo.



Fuente, tabla 42.

Un 45.6% del personal encuestado indicando que a veces su actitud siempre refleja lo involucrado que está en su trabajo.

Tabla 43

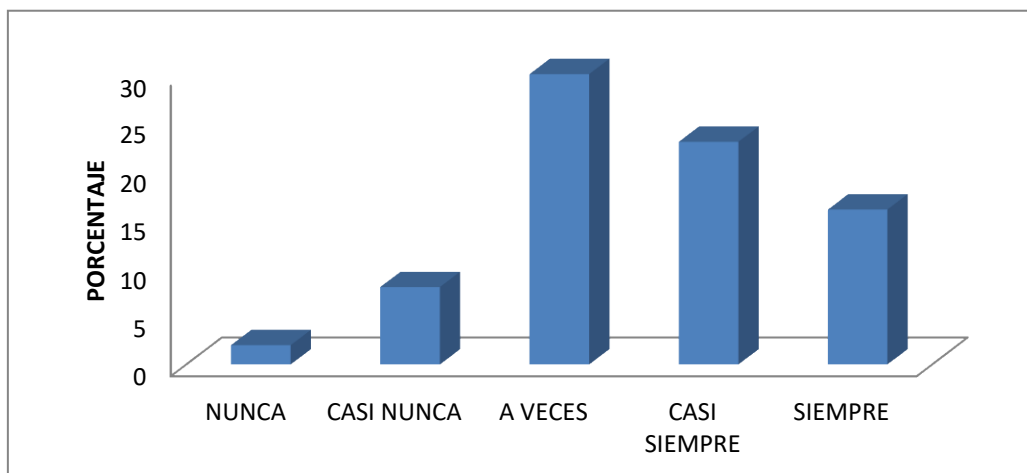
Ítem 14, Tengo oportunidad de aprender y crecer.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
CASI NUNCA	8	10.1	10.1	12.7
A VECES	30	38.0	38.0	50.6
CASI SIEMPRE	23	29.1	29.1	79.7
SIEMPRE	16	20.3	20.3	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 34

Tengo oportunidad de aprender y crecer.



Fuente, tabla 43.

En la encuesta aplicada al personal el 38.0% indica que a veces Tengo oportunidad de aprender y crecer.

Tabla 44

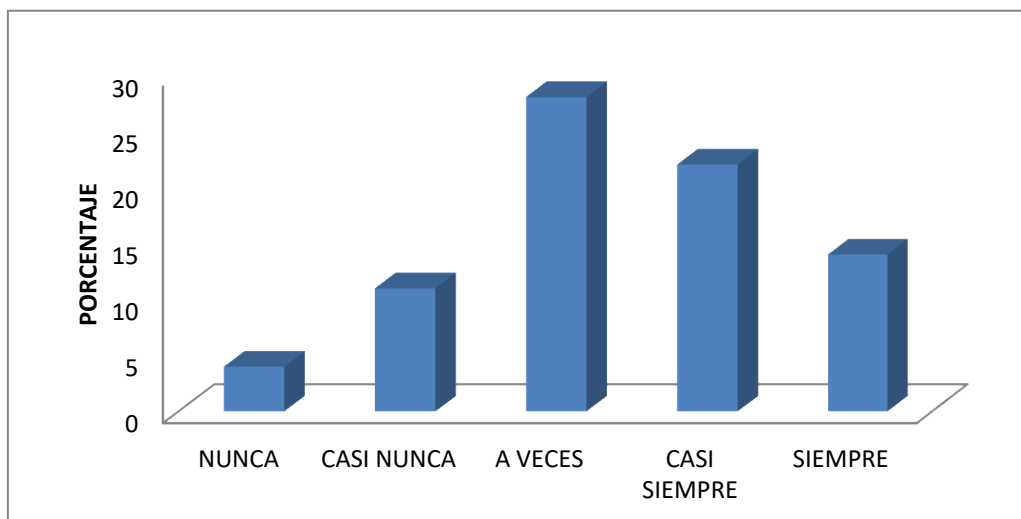
Ítem 15. Me siento identificado con la institución en la que laboro.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	4	5.1	5.1	5.1
CASI NUNCA	11	13.9	13.9	19.0
A VECES	28	35.4	35.4	54.4
CASI SIEMPRE	22	27.8	27.8	82.3
SIEMPRE	14	17.7	17.7	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 35

Me siento identificado con la institución en la que laboro.



Fuente, tabla 44.

Tabla 45.

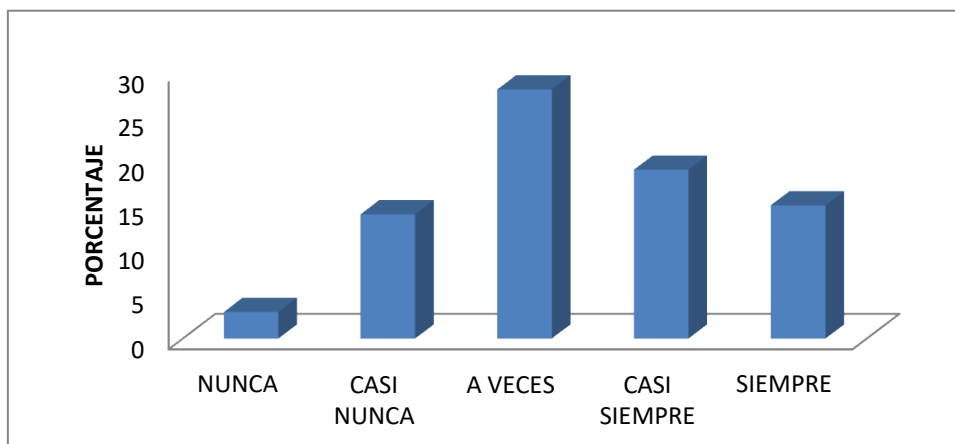
Ítem 16. Me identifico con la filosofía y políticas de la institución que integro.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	3.8	3.8	3.8
CASI NUNCA	14	17.7	17.7	21.5
A VECES	28	35.4	35.4	57.0
CASI SIEMPRE	19	24.1	24.1	81.0
SIEMPRE	15	19.0	19.0	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 36

Me identifico con la filosofía y políticas de la institución que integro.



Fuente Tabla 45.

Un 44.3% de los encuestados indican que a veces se sienten identificados con la filosofía y políticas de la Institución y el 26.6%, casi siempre se siente identificado.

Tabla 46

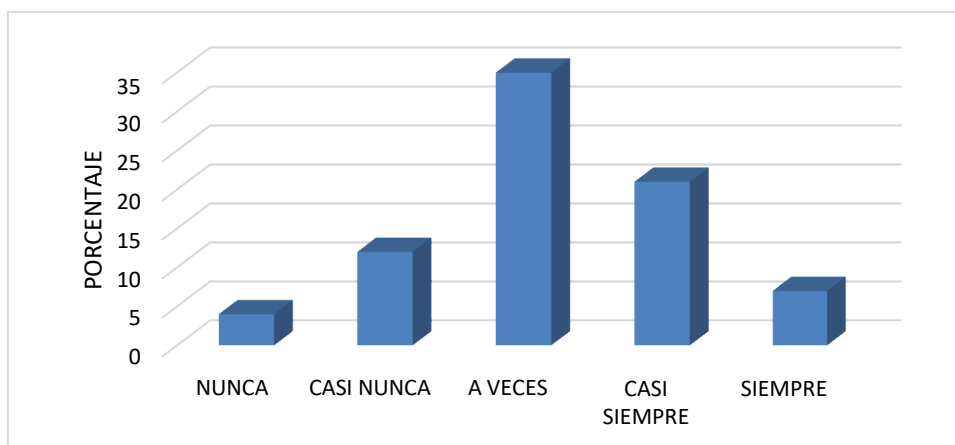
Ítem 17. Creo que la identidad es compartida con todos los que trabajan en la institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	4	5.1	5.1	5.1
CASI NUNCA	12	15.2	15.2	20.3
A VECES	35	44.3	44.3	64.6
CASI SIEMPRE	21	26.6	26.6	91.1
SIEMPRE	7	8.9	8.9	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 37

Creo que la identidad es compartida con todos los que trabajan en la institución.



Fuente, Tabla 46.

Un 44.3 % del personal encuestado indica que a veces es compartida la identidad con todos los trabajadores y el 26.6% dice que casi siempre es compartida la identidad.

Tabla 47.

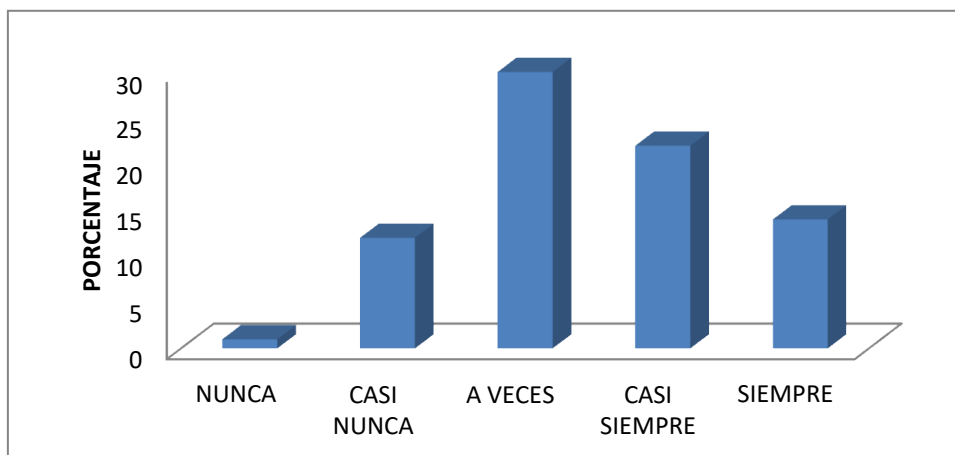
Ítem 18. La lealtad comprende mi sentir con mi centro laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1.3	1.3	1.3
CASI NUNCA	12	15.2	15.2	16.5
A VECES	30	38.0	38.0	54.4
CASI SIEMPRE	22	27.8	27.8	82.3
SIEMPRE	14	17.7	17.7	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 38.

La lealtad comprende mi sentir con mi centro laboral.



Fuente, Tabla 47.

Un 38.0% de los encuestados indican que a veces la lealtad comprende en su centro de trabajo, mientras el 27.8% indican que casi siempre.

Tabla 48

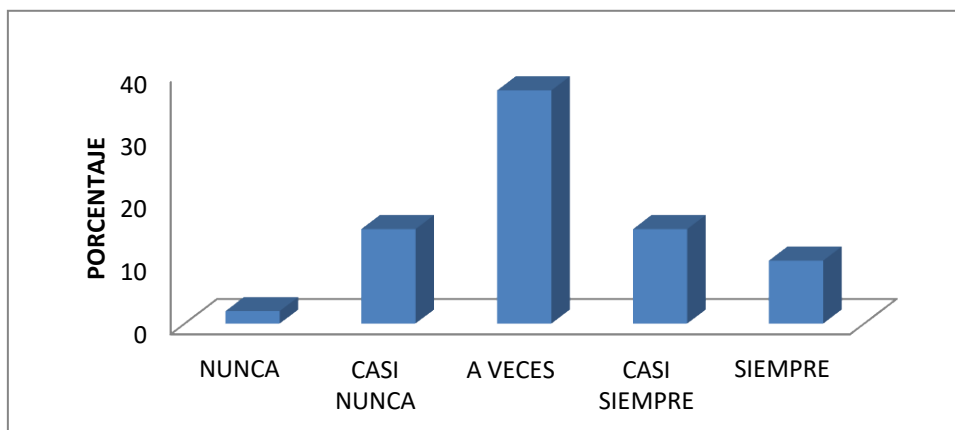
Ítem 19. Tu compromiso con tus responsabilidades es justamente reconocido.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	2.5	2.5	2.5
CASI NUNCA	15	19.0	19.0	21.5
A VECES	37	46.8	46.8	68.4
CASI SIEMPRE	15	19.0	19.0	87.3
SIEMPRE	10	12.7	12.7	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 39.

Tu compromiso con tus responsabilidades es justamente reconocido.



Fuente, tabla 48.

Un 46.8% de los encuestados indican que a veces su compromiso es justamente recompensado y el 19.0% indican que casi siempre.

Tabla 49

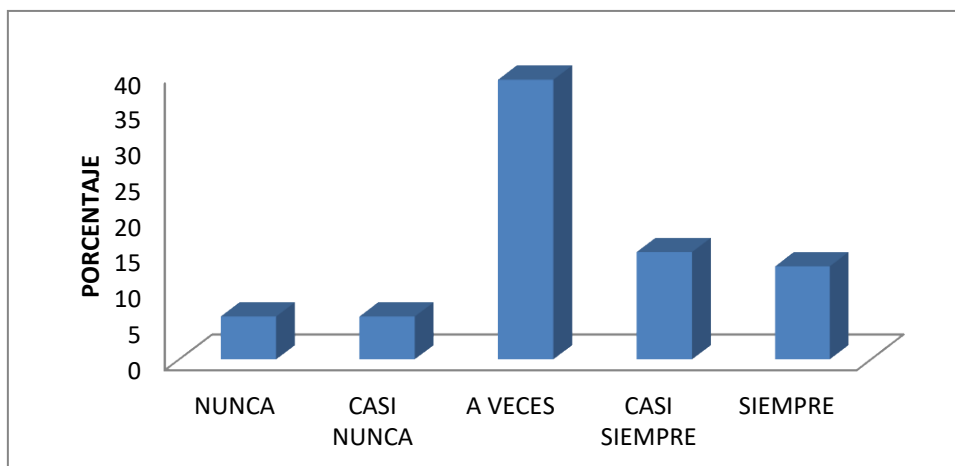
Ítem 20. Tiene la libertad de hacer sus tareas a su manera, concediéndole la responsabilidad en la toma de decisiones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	6	7.6	7.6	7.6
CASI NUNCA	6	7.6	7.6	15.2
A VECES	39	49.4	49.4	64.6
CASI SIEMPRE	15	19.0	19.0	83.5
SIEMPRE	13	16.5	16.5	100.0
TOTAL	79	100.0	100.0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 40

Tiene la libertad de hacer sus tareas a su manera, concediéndole la responsabilidad en la toma de decisiones.



Fuente tabla 49.

Un 49.4% de los encuestados indican que a veces tiene libertad en tomar decisiones y el 19.0% indican que casi siempre.

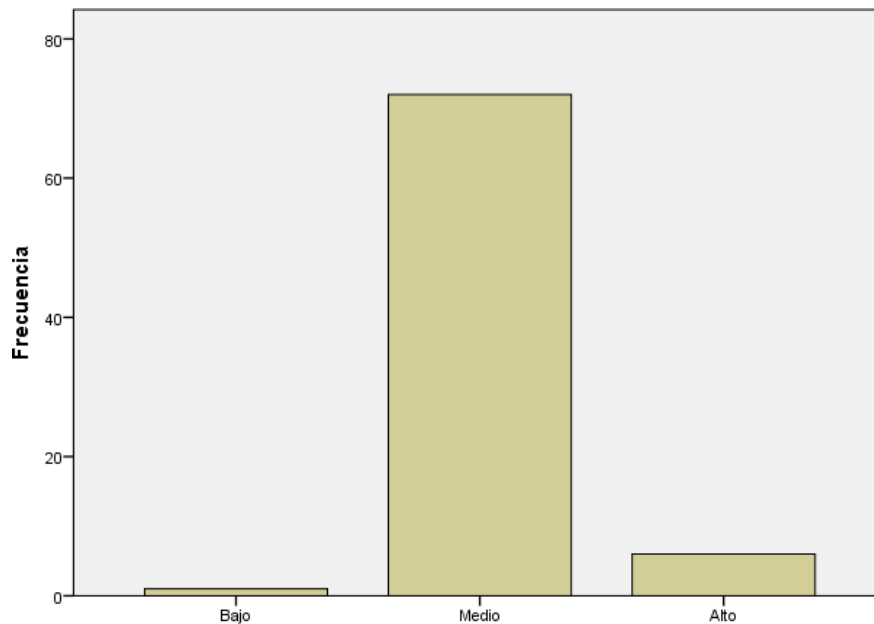
4.1.2.3. Tablas y gráficos de niveles de las dimensiones de la variable liderazgo.

a) Dimensión: Motivación

Tabla 50

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,3	1,3	1,3
	Medio	72	91,1	91,1	92,4
	Alto	6	7,6	7,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 41**Dim. Motivación (agrupado).**

Fuente, Tabla 50.

La dimensión motivación consta de 7 preguntas del cuestionario de encuesta, por lo que se estableció una escala de tres niveles: Bajo de 0 -15, medio de 16 - 25, alto de 26 – 35. Podemos observar que de los 79 encuestados el 1.3% califico a la dimensión en un nivel bajo, el 91.1% en un nivel medio y el 7.6% indico que el nivel es alto.

Tabla 51**Estadísticos del Nivel de Motivación.**

N	Válido	79
	Perdidos	0
Media		2,06
Mediana		2,00
Moda		2

Desviación estándar	,293
Varianza	,086
Mínimo	1
Máximo	35

Fuente, encuesta aplicada.

Interpretación.

La Tabla 51 muestra las medidas de tendencia central y dispersión, encontrándose que, en promedio, el personal administrativo de la Municipalidad Santa Cruz - Cajamarca, califican la dimensión Motivación en una Media = 2,06 y una Mediana = 2,00

El valor de la Moda es de 2, lo que indica que la dimensión Motivación está a un Nivel Medio. La variabilidad media de los valores de escala de niveles respondida por el personal administrativo con respecto a la media aritmética es de Desviación estándar = 0,293.

De acuerdo a las respuestas obtenidas, el mínimo puntaje fue de 0 y el máximo de 35.

b) Dimensión: comunicación

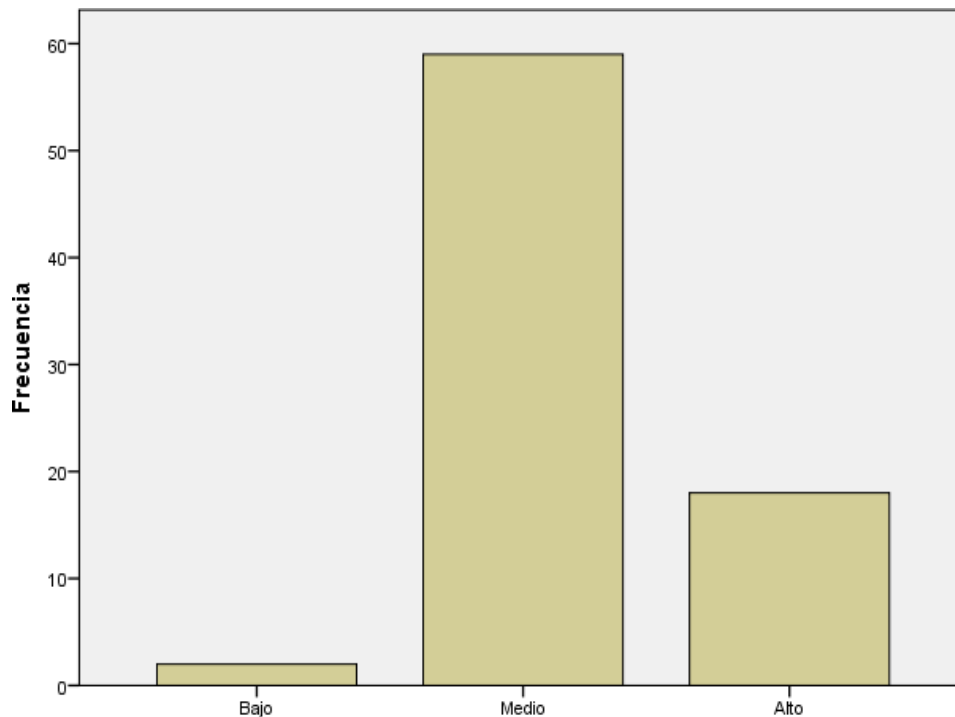
Tabla 52

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2,5	2,5	2,5
	Medio	59	74,7	74,7	77,2
	Alto	18	22,8	22,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 42

Dim. Comunicación (agrupado).



Fuente, tabla 52.

La dimensión comunicación consta de 7 preguntas del cuestionario de encuesta, por lo que se estableció una escala de tres niveles: Bajo de 0 -15, medio de 16 - 25, alto de 26 – 35. Podemos observar que de los 79 encuestados el 2.5% califico a la dimensión en un nivel bajo, el 74.7% en un nivel medio y el 22.8% indico que el nivel es alto.

Tabla 53

Estadísticos del Nivel de Comunicación.

N	Válido	79
	Perdidos	0

Media	2,20
Mediana	2,00
Moda	2
Desviación estándar	,464
Varianza	,215
Mínimo	1
Máximo	3

Fuente, encuesta aplicada.

Interpretación.

La Tabla 53 muestra las medidas de tendencia central y dispersión, encontrándose que, en promedio, el personal administrativo de la Municipalidad Santa Cruz - Cajamarca, califican la dimensión Comunicación en una Media = 2,20 y una Mediana = 2,00

El valor de la Moda es de 2, lo que indica que la dimensión comunicación está a un Nivel Medio. La variabilidad media de los valores de escala de niveles respondida por el personal administrativo con respecto a la media aritmética es de Desviación estándar = 0,464.

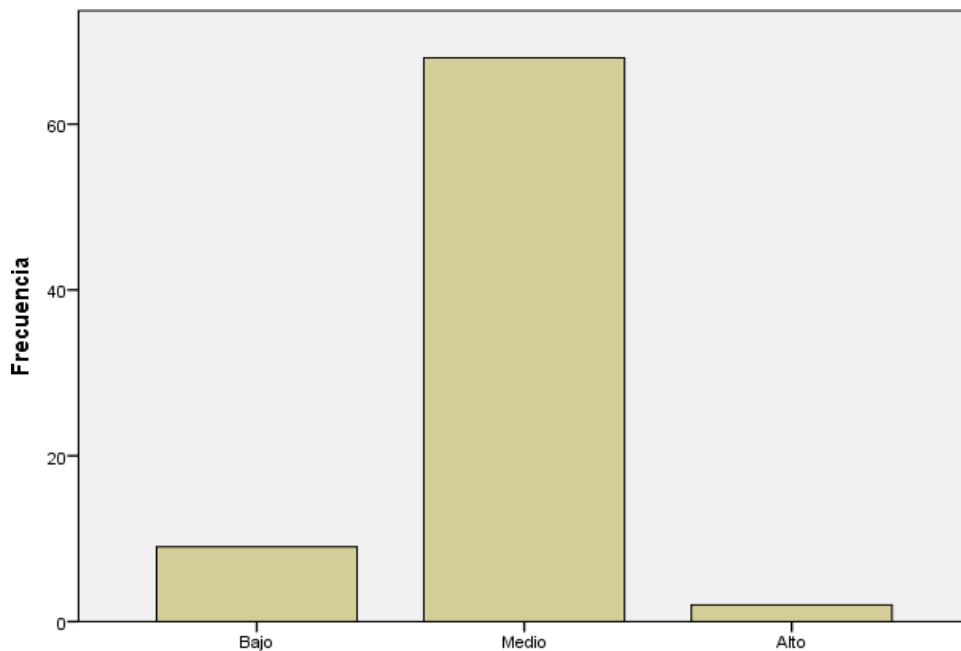
De acuerdo a las respuestas obtenidas, el mínimo puntaje fue de 0 y el máximo de 35.

c) Dimensión: desarrollo personal

Tabla 54

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	11,4	11,4	11,4
	Medio	68	86,1	86,1	97,5
	Alto	2	2,5	2,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 43**Dim. Desarrollo personal (agrupado).**

Fuente, tabla 54.

La dimensión desarrollo personal consta de 6 preguntas del cuestionario de encuesta, por lo que se estableció una escala de tres niveles: Bajo de 0 -15, medio de 16 - 25, alto de 26 – 35. Podemos observar que de los 79 encuestados el 11.4% califico a la dimensión en un nivel bajo, el 86.1% en un nivel medio y el 2.5% indico que el nivel es alto.

Tabla 55**Estadísticos del Nivel de Desarrollo personal.**

N	Válido	79
	Perdidos	0
Media		1,91
Mediana		2,00

Moda	2
Desviación estándar	,365
Varianza	,133
Mínimo	2
Máximo	26

Fuente, encuesta aplicada.

Interpretación.

La Tabla 55 muestra las medidas de tendencia central y dispersión, encontrándose que, en promedio, el personal administrativo de la Municipalidad Santa Cruz - Cajamarca, califican la dimensión desarrollo personal en una Media = 1,91 y una Mediana = 2,00

El valor de la Moda es de 2, lo que indica que la dimensión desarrollo personal está a un Nivel Medio. La variabilidad media de los valores de escala de niveles respondida por el personal administrativo con respecto a la media aritmética es de Desviación estándar = 0,365.

De acuerdo a las respuestas obtenidas, el mínimo puntaje fue de 2 y el máximo de 26.

4.1.2.4. Tablas y gráficos de niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral.

a) Dimensión Productividad del personal

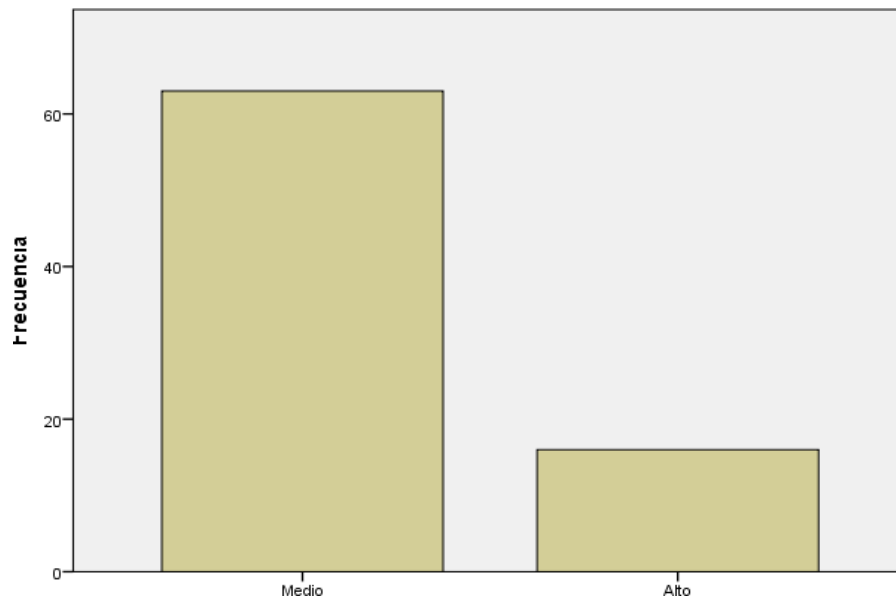
Tabla 56

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	63	79,7	79,7	79,7
	Alto	16	20,3	20,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 44

Dim. Productividad del personal (agrupado).



Fuente, Tabla 56.

La dimensión Productividad del personal consta de 7 preguntas del cuestionario de encuesta, por lo que se estableció una escala de dos niveles para esta dimensión: Medio 16-25 y Alto 26-35. Podemos observar que de los 79 datos el 79.7% de los encuestados calificaron en un nivel Medio y el 20.3% a un nivel Alto, encontrándose la mayor dispersión en el nivel Medio.

Tabla 57

Estadísticos del Nivel de Productividad del personal.

N	Válido	79
	Perdidos	0
Media		2,20
Mediana		2,00
Moda		2

Desviación estándar	,404
Varianza	,164
Mínimo	16
Máximo	30

Fuente, encuesta aplicada.

La Tabla 57 muestra las medidas de tendencia central y dispersión, encontrándose que, en promedio, el personal administrativo de la Municipalidad Santa Cruz - Cajamarca, califican la dimensión productividad del personal en una Media = 2,20 y una Mediana = 2,00

El valor de la Moda es de 2, lo que indica que la dimensión productividad del personal está a un Nivel Medio. La variabilidad media de los valores de escala de niveles respondida por el personal administrativo con respecto a la media aritmética es de Desviación estándar = 0,164.

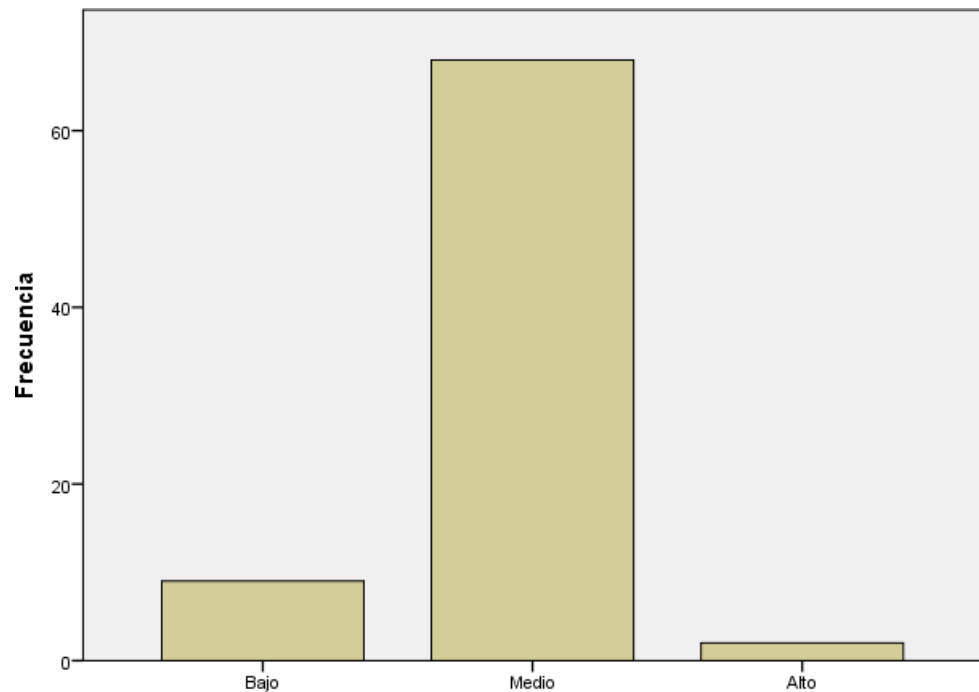
De acuerdo a las respuestas obtenidas, el mínimo puntaje fue de 16 y el máximo de 30.

b) Dimensión: Actitud laboral

Tabla 58

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	11,4	11,4	11,4
	Medio	68	86,1	86,1	97,5
	Alto	2	2,5	2,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 45.**Dim. Actitud laboral (agrupado).**

Fuente, tabla 58.

La dimensión Actitud laboral consta de 7 preguntas del cuestionario de encuesta, por lo que se estableció una escala de tres niveles para esta dimensión: Bajo 0-15, Medio 16-25 y Alto 26-35. Podemos observar que de los 79 datos el 11.4% indican que tiene un nivel bajo, el 86.1% de los encuestados calificaron en un nivel Medio y el 2.5% un nivel Alto, encontrándose la mayor dispersión en el nivel Medio.

Tabla 59.**Estadísticos del Nivel de Actitud laboral.**

N	Válido	79
	Perdidos	0
Media		1,91
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación estándar		,365
Varianza		,133
Mínimo		15
Máximo		28

Fuente, encuesta aplicada.

La Tabla 59 muestra las medidas de tendencia central y dispersión, encontrándose que, en promedio, el personal administrativo de la Municipalidad Santa Cruz - Cajamarca, califican la dimensión actitud laboral en una Media = 1,91 y una Mediana = 2,00

El valor de la Moda es de 2, lo que indica que la dimensión productividad del personal está a un Nivel Medio. La variabilidad media de los valores de escala de niveles respondida por el personal administrativo con respecto a la media aritmética es de Desviación estándar = 0,365.

De acuerdo a las respuestas obtenidas, el mínimo puntaje fue de 15 y el máximo de 28.

c) Dimensión: Compromiso del personal**Tabla 60**

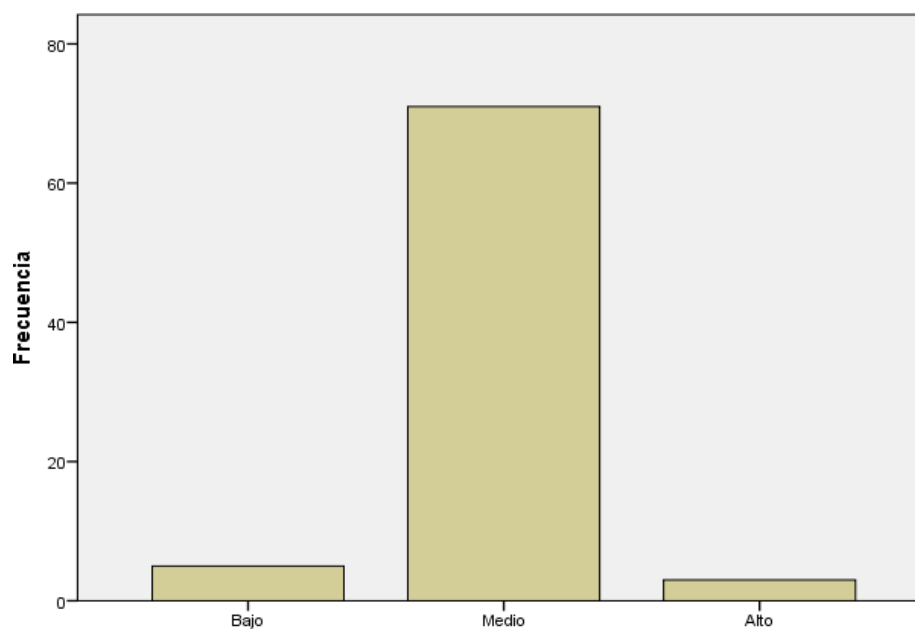
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	6,3	6,3	6,3

Medio	71	89,9	89,9	96,2
Alto	3	3,8	3,8	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente, encuesta aplicada.

Figura 46

Dim. Compromiso del personal (agrupado).



Fuente, tabla 60.

La dimensión Compromiso del personal consta de 6 preguntas del cuestionario de encuesta, por lo que se estableció una escala de tres niveles para esta dimensión: Bajo 0-15, Medio 16-25 y Alto 26-35. Podemos observar que de los 79 datos el 6.3% indican que tiene un nivel bajo, el 89.9% de los encuestados calificaron en un nivel Medio y el 3.8% un nivel Alto, encontrándose la mayor dispersión en el nivel Medio.

Tabla 61**Estadísticos del Nivel de Compromiso del personal.**

N	Válido	79
	Perdidos	0
Media		1,97
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación estándar		,319
Varianza		,102
Mínimo		13
Máximo		27

Fuente, encuesta aplicada.

La Tabla 61 muestra las medidas de tendencia central y dispersión, encontrándose que, en promedio, el personal administrativo de la Municipalidad Santa Cruz - Cajamarca, califican la dimensión compromiso laboral en una Media = 1,97 y una Mediana = 2,00

El valor de la Moda es de 2, lo que indica que la dimensión compromiso del personal está a un Nivel Medio. La variabilidad media de los valores de escala de niveles respondida por el personal administrativo con respecto a la media aritmética es de Desviación estándar = 0,319.

De acuerdo a las respuestas obtenidas, el mínimo puntaje fue de 13 y el máximo de 27.

4.2. Contrastación de hipótesis.

4.2.1. Hipótesis general.

- **Formulación de hipótesis para contrastar.**

H1: Existe influencia significativa del liderazgo en el desempeño laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.

H0: El liderazgo no podría tener influencia en el desempeño laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.

- **Establecer el nivel de significancia.**

El nivel de significancia establecido es de 0.01. si el valor P es inferior al nivel de significación entonces la H0 es rechazada. Cuanto menor sea el valor P más significativo será el resultado.

- **Elección de la prueba estadística.**

Como prueba estadística se eligió el modelo de correlación de Pearson, para determinar si el liderazgo podría tener influencia con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020. Y que esta influencia no sea debida al azar, sino que sea estadísticamente significativa.

Tabla 62

Correlación entre dos variables de estudio: El liderazgo y el desempeño laboral.

		Liderazgo	Desempeño Laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,348
	Sig. (bilateral)		,000
	N	79	79
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,348	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	79	79
La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)			

Fuente, elaboración propia.

Se halló una correlación de 0.348 y valor $P = 0,000$.

• Toma de la decisión

Como regla de decisión tenemos que si el valor $p < 0,01$ se acepta H_1 y se rechaza H_0 . Se obtuvo el valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ por lo tanto, se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

• Interpretación del P-Valor

Como el Valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ se concluye que si existe influencia significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral. Por lo tanto, se Acepta la hipótesis alterna o del investigador y se rechaza la hipótesis nula teniendo una correlación positiva moderada de 0,348.

• Conclusión

Se demostró la hipótesis alterna al hallar el Valor $p = 0,000$ y ser menor a 0,01 teniendo una correlación positiva moderada de 0,348 por lo tanto, se acepta H_1 y afirmamos que el Liderazgo se relaciona con el desempeño laboral Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.

4.2.2. Hipótesis secundaria 1

- **Formulación de hipótesis para contrastar.**

H1: Existe influencia significativa del liderazgo en la productividad del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.

H0: No existe influencia significativa del liderazgo en la productividad del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.

- **Establecer el nivel de significancia.**

El nivel de significancia establecido es de 0,01. Si el valor P es inferior al nivel de significación entonces la H0 es rechazada. Cuanto menor sea el valor P más significativo será el resultado.

- **Elección de la prueba estadística.**

Como prueba estadística se eligió el Modelo de Correlación de Pearson, para determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.

Tabla 63

Correlación entre el liderazgo y la productividad del personal.

		Liderazgo	Productividad del personal
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,465
	Sig. (bilateral)		,000
	N	79	79
Productividad del personal	Correlación de Pearson	,465	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	79	79

Fuente, elaboración propia.

Se halló una correlación de 0,465 y un valor $P = 0.000$.

- **Toma de la decisión.**

Como regla de decisión tenemos que si el valor $p < 0,01$ se acepta H_1 y se rechaza H_0 . Se obtuvo el valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ por lo tanto se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

- **Interpretar del P-valor.**

Como el Valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ se concluye que si existe influencia significativa entre el liderazgo y la productividad del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o del investigador obteniendo una correlación positiva moderada de 0,465.

- **Conclusión.**

Se demostró que la hipótesis alterna al hallar el Valor $P = 0,000$ y ser menor a 0.01, teniendo una correlación positiva moderada de 0,465 por lo tanto, se acepta H_1 y afirmamos que la dimensión Liderazgo si influye en la productividad del personal.

4.2.3. Hipótesis secundaria 2.

- **Formulación de hipótesis para contrastar.**

H1: Existe influencia significativa del liderazgo en la actitud laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.

H0: No existe influencia significativa del liderazgo en la actitud laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.

- **Establecer el nivel de significancia.**

El nivel de significancia establecido es de 0,01. Si el valor P es inferior al nivel de significación entonces la H0 es rechazada. Cuanto menor sea el valor P más significativo será el resultado.

- **Elección de la prueba estadística.**

Como prueba estadística se eligió el Modelo de Correlación de Pearson, para determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.

Tabla 64

Correlación entre el liderazgo y la actitud laboral.

		Liderazgo	Actitud laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,309
	Sig. (bilateral)		,000
	N	79	79
Actitud laboral	Correlación de Pearson	,309	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	79	79

Fuente, elaboración propia.

Se halló una correlación de 0,309 y un valor P = 0.000.

- **Toma de la decisión.**

Como regla de decisión tenemos que si el valor $p < 0,01$ se acepta H1 y se rechaza H0. Se obtuvo el valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ por lo tanto se acepta la H1 y se rechaza la H0.

- **Interpretar del P-valor.**

Como el Valor $p = 0,000$ y $0,000 < 0,01$ se concluye que si existe influencia significativa entre el liderazgo y la actitud laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o del investigador obteniendo una correlación positiva moderada de 0,309.

- **Conclusión.**

Se demostró que la hipótesis alterna al hallar el Valor $P = 0,000$ y ser menor a 0.01, teniendo una correlación positiva moderada de 0,309 por lo tanto, se acepta H_1 y afirmamos que la dimensión Liderazgo si influye en la actitud laboral.

4.2.4. Hipótesis secundaria 3.

- **Formulación de hipótesis para contrastar.**

H1: Existe influencia significativa del liderazgo en el compromiso laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.

H0: No existe influencia significativa del liderazgo en el compromiso laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.

- **Establecer el nivel de significancia.**

El nivel de significancia establecido es de 0,01. Si el valor P es inferior al nivel de significación entonces la H_0 es rechazada. Cuanto menor sea el valor P más significativo será el resultado.

- **Elección de la prueba estadística.**

Como prueba estadística se eligió el Modelo de Correlación de Pearson, para determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.

Tabla 65

Correlación entre el liderazgo y la Compromiso laboral.

		Liderazgo	Compromiso laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,030
	Sig. (bilateral)		,792
	N	79	79
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,030	1
	Sig. (bilateral)	,792	
	N	79	79

Fuente, elaboración propia.

Se halló una correlación de 0,030 y un valor $P = 0.792$.

- **Toma de la decisión.**

Como regla de decisión tenemos que si el valor $p < 0,01$ se acepta H_1 y se rechaza H_0 . Se obtuvo el valor $p = 0,792$ y $0,792 > 0,01$ por lo tanto se rechaza la H_1 y se acepta la H_0 .

- **Interpretar del P-valor.**

Como el Valor $p = 0,792$ y $0,792 > 0,01$ se concluye que no existe influencia significativa entre el liderazgo y el compromiso del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna o del investigador obteniendo una correlación positiva alta de 0,030.

- **Conclusión.**

Se demostró que la hipótesis alterna al hallar el Valor $P = 0,792$ y ser mayor a 0.01, teniendo una correlación negativa baja de 0,030 por lo tanto, se rechaza H_1 y afirmamos que la dimensión Liderazgo no influye en el compromiso del personal.

CAPÍTULO V: DISCUSIONES

1. De los resultados encontrados para establecer la influencia entre el liderazgo y el desempeño laboral determinamos que si existe influencia significativa llegando a conclusiones similares con los estudios realizado por Blas (2017) indica que, se ha determinado que el grado de relación que establecen las variables liderazgo y desempeño laboral es $=0,631$, el cual expresa que la relación es positiva fuerte, es decir en la medida que el liderazgo del jefe mejora, el desempeño laboral va a mejorar en la mayoría de los casos, y viceversa.
2. De los análisis realizados en esta investigación se puede afirmar que el liderazgo es un elemento que tiene influencia directa con la productividad laboral y la actitud laboral, coincidiendo con las conclusiones de Guzmán (2017), donde indica que, Se halló que, en los trabajadores de la Municipalidad, el 41.6% tienen un nivel de desempeño moderado, seguido de un 28.6% que es satisfactorio, un 15.6% deficiente y un 14.3% con un nivel excelente. No encontrándose trabajador con un desempeño no aceptable.
3. En este estudio de investigación se encuentra que el liderazgo no tiene influencia significativa con el compromiso laboral ya que este es independiente del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, llegando a una similar conclusión con Medina (2017), donde indica que Para el consistente 71% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa evidenció un bajo desempeño laboral en la dimensión Eficiencia, en el 26% existe un mediano desempeño laboral y para el restante 3% se constató apenas un alto desempeño laboral en dicha dimensión, por tanto, se trata de datos críticos.

5.2. Conclusiones

1. Se ha determinado que el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020, si tiene influencia de forma significativa, debido a que los resultados obtenidos demuestran con un 90% de probabilidad que existe una correlación positiva moderada de ($R = 0.348$; $P = 0.000 < 0,01$).
2. Se acepto que el liderazgo influye significativamente con la productividad del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020, debido a que los resultados obtenidos demuestran que un 90% de probabilidad que existe una correlación positiva moderada de 0.465, los resultados del cuestionario aplicado arrojan que el que el 79.7% de los encuestados calificaron en un nivel Medio y el 20.3% a un nivel Alto.
3. Se concluye que el 6.3% indican que tiene un nivel bajo, el 89.9% de los encuestados calificaron en un nivel Medio y el 3.8% un nivel Alto, encontrándose la mayor dispersión en el nivel Medio. Afirmando que el liderazgo y la actitud laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020, tienen influencia significativa debido a que los resultados obtenidos demuestran que con un 90% de probabilidad que existe una correlación positiva de 0,309 entre ambos.
4. Se ha demostrado que la variable liderazgo y el compromiso del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020, no tiene influencia significativa debido a que los resultados demuestran que existe correlación negativa alta de 0,030 entre ambos, ya que los resultados obtenidos indican que el 6.3% indican que tiene un nivel bajo, el 89.9% de los encuestados calificaron en un nivel Medio y el 3.8% un nivel Alto, encontrándose la mayor dispersión en el nivel Medio.

5.3. Recomendaciones.

1. Debido a que se llegó a la conclusión que las variables liderazgo y desempeño laboral tienen influencia significativa, se recomienda que la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020, que realice capacitaciones a los jefes inmediatos, sobre liderazgo y a si vean la importancia y beneficios que tiene el saber guiar a las personas para lograr los objetivos deseados.
2. Ya que el liderazgo si tiene influencia en la productividad del personal de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz- Cajamarca 2020, se recomienda que dicha entidad debe orientar a sus trabajadores en desarrollar sus habilidades laborales, conocimientos, apoyándoles con orientación referente a sus actividades.
3. Se recomienda que los gerentes de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, cultiven una filosofía o cultura en donde el personal se sienta cómodo y motivado para trabajar, no solamente con sus actividades diarias si no también con sus compañeros, con la finalidad de lograr que sus actitudes sean positivas ante cualquier inconveniente que se presente durante s jornada.
4. Ya que el liderazgo si tiene relación significativa con el compromiso laboral, se recomienda que los gerentes inmediatos de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz, hagan un plan en que el personal sea recompensado por su dedicación en su trabajo, así el personal se sentirá más comprometido con sus actividades.

5.4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alles, M. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Tercera Edición. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Granica S.A.
- Blas (2017), Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la municipalidad provincial de Santa, presentado en la Universidad César Vallejo Lima recuperado de, http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11942/blas_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato I. (2001), administración de recursos humanos (5ta ed.) edición atlas S.A. all rights reserved, México.
- Chiavenato I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (8va ed.) México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato I. (2011). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (9na ed.) México D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato I. (2014), Introducción a la teoría general de la administración (8va ed.) México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Delgado, L. (2016). Compromiso personal. Recuperado de: http://www.milenio.com/firmas/luis_rey_delgado_garcia/Compromisopersonal_18_736306367.html
- Díaz t. (2017), Productividad laboral, recuperado de, <https://www.joblers.net/productividad-laboral/>
- Enciclopedia de Tares (2012), Concepto de actitud laboral, recuperado de, <https://www.encyclopediadetareas.net/2012/08/concepto-de-actitud-laboral.html>
- Fayol H. (2007), administración industrial y general, México, Editorial Herrero.
- Fischman D. (2000), El Espejo del Líder, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú.

- Guzman (2017), el desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Miguel, Cajamarca”, presentado en la Universidad San Pedro, Cajamarca, recuperado de, recuperado de, http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Grifol D. (2017), ¿Qué es productividad laboral?, recuperado de, <https://danielgrifol.es/que-es-productividad-laboral/>
- Hayek, F. (20 de mayo de 2013). Los funcionarios y la envidia. Recuperado de <https://lalibertadylaley.wordpress.com/2010/05/20/los-funcionarios-y-la-envidia/>
- Jiménez M. (2019) ¿Qué es el desarrollo personal? Recuperado de, <https://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>
- Koontz, H. y Wehreich, H. (1987). Elementos de administración. México: Mc Graw Hill. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu>
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2007). Elementos de administración: un enfoque internacional (7ma. Ed.). México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Lema (2017), el liderazgo transformacional como variable de influencia en el desempeño de organizaciones de economía popular y solidaria: estudio de caso: de la Municipalidad - provincia del Azuay, Ecuador, recuperado de, <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/Lideraz.Digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maristany, J. (2008). Tratado de recursos humanos. Recuperado de: http://www.jaimemaristany.com/home_libros_sobre_management_y_recursos_humanos_de_talle.php?id=151
- Medina (2017), el Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Santa, presentado en la Universidad César Vallejo Lima recuperado de,

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peñarreta, D. (2017). La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja (Tesis de Maestría). recuperado de, <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3872/1/T1389-Pe%C3%B1arreta-La%20influencia.pdf>

Pérez, M. (2009). Diccionario de administración. (5ta ed.) Lima. San Marcos.

Robbins S. (1999), Comportamiento organizacional, México, Editorial Pearson.

Ruiz (2015), "El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de recurso humano del área e administración en la Municipalidad de Cajamarca recuperado de, recuperado de, <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/753>

Salkind, N. (1999). Métodos de Investigación, Tercera Edición. México. Ediciones PENTICE HALL.

Shalina Amida Urizar Awe, <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisicem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>

Silva E. (2017), desarrollo personal en las organizaciones, <https://www.losrecursoshumanos.com/desarrollo-del-personal-en-las-organizaciones/>

Stoner D. (2014), Manual de Liderazgo Empresarial, Perú Editorial Jurídica E.I.R.L

Stoner, J (2014). Administración. (6ta. Ed.). México. Prentice Hall Hispanoamerica.

Torres (2019), Estilos de liderazgo y Engagement Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, presentado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho, recuperado de, <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3075/Torres%20Haro%20Kelma%20Yuleisi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Urizar (2016), "Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Coban Alta Verapaz recuperado de, <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SANTA CRUZ – CAJAMARCA 2020.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema principal.</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020?</p> <p>Problemas Secundarios.</p> <p>a) ¿Cómo influye el liderazgo en la productividad del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020?</p> <p>b) ¿Cómo influye el liderazgo en la actitud laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020?</p> <p>c) ¿Cómo influye el liderazgo en el compromiso laboral del</p>	<p>Objetivo principal.</p> <p>¿Determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020?</p> <p>Objetivos Secundarios.</p> <p>a) Identificar la influencia del liderazgo en la productividad del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.</p> <p>b) Identificar la influencia del liderazgo en la actitud laboral del personal Administrativo de la Municipalidad</p>	<p>Hipótesis General.</p> <p>Existe influencia significativa del liderazgo en el desempeño laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.</p> <p>Hipótesis secundarias</p> <p>d) Existe influencia significativa del liderazgo en la productividad del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.</p> <p>e) Existe influencia significativa del liderazgo en la actitud laboral del personal Administrativo de la</p>	<p>Variable (X)</p> <p>Liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación X1 • Comunicación X2 • Desarrollo personal. X3 	<p>X 1.1. estabilidad laboral</p> <p>X 1.2. Satisfacción</p> <p>X1.3. Recompensas.</p> <p>X2.1. Horizontal</p> <p>X2.2. Eficaz</p> <p>X2.3. Participativa</p> <p>X3.1. objetivos personales.</p> <p>X3.2. capacitación.</p> <p>X3.3. Experiencia</p>	<p>Población: 99 colaboradores de la Municipalidad Provincial Santa Cruz - Cajamarca, 2020.</p> <p>Muestra: 79 colaboradores de la Municipalidad Provincial Santa Cruz - Cajamarca, 2020</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Tipo de Investigación: La presente investigación desarrolla un estudio de tipo: Básica</p> <p>Método de investigación Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental de tipo transversal.</p> <p>Estadístico de prueba: T de studen</p> <p>Instrumentos: Para medir la variable 1 Cuestionario de encuestas.</p> <p>Para medir la variable 2: Cuestionario de encuestas.</p>

<p>personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020?</p>	<p>Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.</p> <p>c) Identificar la influencia del liderazgo en el compromiso laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.</p>	<p>Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.</p> <p>f) Existe influencia significativa del liderazgo en el compromiso laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz – Cajamarca 2020.</p>	<p><u>Variable (Y).</u></p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Productividad del personal Y1 • Actitud laboral Y2 <p>Compromiso del personal Y3</p>	<p>Y1.1. calidad de atención.</p> <p>Y1.2. rotación de personal.</p> <p>Y1.3. Sobre carga laboral</p> <p>Y2.1. Cooperación.</p> <p>Y2.2. Responsabilidad</p> <p>Y2.3. Iniciativa.</p> <p>Y3.1.involucramiento</p> <p>Y3.2 identidad.</p> <p>Y3.3. Lealtad</p>	
--	--	--	---	---	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2.



Escuela Académico Profesional de Administración y Negocios Internacionales

CUESTIONARIO 1.

ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE 1: EL LIDERAZGO.

A.-Presentación:

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca del clima organizacional, cuyas opiniones impersonales solamente es de gran importancia para nuestra investigación. Siendo el objetivo de nuestro estudio el Clima Organizacional de la institución. .

B.- Datos generales:

- Área laboral:.....
- Cargo:
- Género: Femenino Masculino

C.- Indicaciones:

- Lee cada pregunta con mucha atención:
- Luego, resuelve cada pregunta y marca con X la respuesta correcta
- Si lo necesitas, puedes volver a leer la pregunta.
- Solo debes marcar una respuesta por cada pregunta

✓ La escala de calificación es la siguiente:

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

ITEM	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
1	Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación.					
2	Se apoyan mutuamente entre compañeros para realizar sus actividades.					
3	Aquí se traslada o expulsa al trabajador con facilidad.					
4	Se siente muy motivado por formar parte de esta Institución.					
5	Como trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización.					
6	Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo.					
7	La Municipalidad de Santa Cruz le hace sentir valioso como trabajador.					
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
8	Hay comunicación horizontal entre el jefe, y compañeros de trabajo,					
9	La comunicación es activa en el trabajo, con el fin de mejorar la calidad laboral de los trabajadores.					
10	La comunicación es eficaz de los superiores antes de ponerla en práctica.					
11	Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo.					
12	Es importante su opinión en el trabajo y es tomada en cuenta.					
13	Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución.					
14	Puedo ver mis fortalezas cuando se comunica con sus compañeros de trabajo.					
	DIMENSION: DESARROLLO PERSONAL.					
15	Siente que sus objetivos personales los lograría en esta institución.					
16	Es capacitado continuamente para mejorar en sus funciones laborales.					
17	Considera que está adquiriendo buena experiencia laboral en la institución.					
18	En su función que realiza aplica sus conocimientos y experiencia aprendida durante su vida laboral.					
19	Cree que la institución fomenta el compromiso y unión entre compañeros de trabajo.					
20	Existe buena relación o armonía entre usted y sus jefes inmediatos.					

Gracias por su colaboración.



Escuela Académica Profesional de Administración y Negocios Internacionales

CUESTIONARIO 2.

ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

A.-Presentación:

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la Rotación del personal. Cuyas opiniones impersonales solamente es de gran importancia para nuestra investigación. Siendo el objetivo de nuestro estudio: la rotación del personal.

B.- Datos generales:

- Área laboral:.....
- Cargo:
- Género: Femenino masculino

C.- Indicaciones:

- Lee cada pregunta con mucha atención:
- Luego, resuelve cada pregunta y marca con X la respuesta correcta
- Si lo necesitas, puedes volver a leer la pregunta.
- Solo debes marcar una respuesta por cada pregunta

✓ La escala de calificación es la siguiente:

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

ITEM	DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL	1	2	3	4	5
1	Se siente satisfecho con los resultados que ha obtenido.					
2	Tengo las herramientas convenientes para llevar a cabo bien el trabajo					
3	El liderazgo de sus jefes le lleva a fomentar su desarrollo.					
4	En esta organización ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores.					
5	Las características físicas de su lugar de trabajo son buenas.					
6	Me siento como una parte importante de la empresa.					
7	Cumplo las metas y objetivos en cualquier área que me ubiquen.					
	DIMENSIÓN: ACTITUD LABORAL	1	2	3	4	5
8	Se siente satisfecho con el reconocimiento que recibe de su jefe.					
9	Se siente satisfecho con el respeto que adquiere debido al trabajo que realiza.					
10	Sus jefes le permiten desarrollar sus iniciativas en las tareas que realiza.					
11	Los compañeros de trabajo comparten sus iniciativas en las tareas laborales.					
12	Se siente involucrado en la misión de la institución que labora.					
13	Su actitud siempre refleja lo involucrado que está en su trabajo.					
14	Tengo oportunidad de aprender y crecer.					
	DIMENSIÓN: COMPROMISO LABORAL	1	2	3	4	5
15	Me siento identificado con la institución en la que laboro.					
16	Me identifico con la filosofía y políticas de la institución que integro.					
17	Creo que la identidad es compartida con todos los que trabajan en la institución.					
18	La lealtad comprende mi sentir con mi centro laboral.					
19	Tu compromiso con tus responsabilidades es justamente reconocido.					
20	Tiene la libertad de hacer sus tareas a su manera, concediéndole la responsabilidad en la toma de decisiones.					

Gracias por su colaboración.

Anexo 2: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE: LIDERAZGO.

I. DATOS GENERALES.

- 1.1. Apellidos y nombres de expertos: CHILÓN CANACHO WILLIAM MARTÍN
 1.2. Grado académico: MAGISTER
 1.3. Cargo o institución donde labora: I. S. T. CHOTA
 1.4. Título de la investigación: LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SANTA CRUZ – CAJAMARCA 2020.
 1.5. Autor del instrumento: Bach. Yolanda Guevara Ydrogo
 1.6. Licenciatura/ maestría/ doctorado:
 1.7. Nombre del instrumento:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en directivas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al nuevo enfoque administrativo.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Contiene una estructura lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los elementos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para aplicar y mostrar la relación de ambas variables.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos de las variables en estudio.				X	
8. COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a los objetivos.				X	
10. CONVENIENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.				X	
SUB TOTAL						X
TOTAL (PROMEDIO)						X

VALORACIÓN CUANTITATIVA: 88.5

VALORACIÓN CUALITATIVA: Muy bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y fecha: Chota, 04 febrero 2021

William Martín
Firma del Experto Informante

Apellidos y nombres: CHILÓN CANACHO WILLIAM MARTÍN

DNI N°: 2.661.601

Anexo 2: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE: LIDERAZGO.

I. DATOS GENERALES.

- 1.1. Apellidos y nombres de expertos: CHILÓN CANACHO WILLIAM MARTÍN
 1.2. Grado académico: MAGISTER
 1.3. Cargo o institución donde labora: I. S. T. CHOTA
 1.4. Título de la investigación: LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SANTA CRUZ – CAJAMARCA 2020.
 1.5. Autor del instrumento: Bach. Yolanda Guevara Ydrogo
 1.6. Licenciatura/ maestría/ doctorado:

1.7. Nombre del instrumento:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en directivas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al nuevo enfoque administrativo.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Contiene una estructura lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los elementos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para aplicar y mostrar la relación de ambas variables.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos de las variables en estudio.				X	
8. COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a los objetivos.				X	
10. CONVENIENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.				X	
SUB TOTAL						X
TOTAL (PROMEDIO)						X

VALORACIÓN CUANTITATIVA: 88.5

VALORACIÓN CUALITATIVA: Muy bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y fecha: Chota 04 febrero 2021

William Martín
Firma del Experto Informante

Apellidos y nombres: CHILÓN CANACHO WILLIAM MARTÍN

DNI N° 2661601

Anexo 2: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE: LIDERAZGO.

I. DATOS GENERALES.

- 1.1. Apellidos y nombres de expertos: Chilón Guey Francisco Oswald.
- 1.2. Grado académico: Magister
- 1.3. Cargo o institución donde labora: Universidad Alas Peruanas
- 1.4. Título de la investigación: LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SANTA CRUZ – CAJAMARCA 2020.
- 1.5. Autor del instrumento: Bach. Yolanda Guevara Ydrogo
- 1.6. Licenciatura/ maestría/ doctorado:
- 1.7. Nombre del instrumento:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en directivas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al nuevo enfoque administrativo.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Contiene una estructura lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los elementos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para aplicar y mostrar la relación de ambas variables.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos de las variables en estudio.				X	
8. COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a los objetivos.				X	
10. CONVENIENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.					X
SUB TOTAL					X	
TOTAL (PROMEDIO)						X

VALORACIÓN CUANTITATIVA: 88.5

VALORACIÓN CUALITATIVA: Muy bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y fecha: Cheta 03 de febrero 2021


Firma del Experto Informante

Apellidos y nombres: Chilón Guey Francisco Oswald.

DNI N° 26685912

Anexo 2: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL.

I. DATOS GENERALES.

- 1.1 Apellidos y nombres de expertos: *Chilón Garay Francisco Oswald*
- 1.2 Grado académico: *Magister*
- 1.3 Cargo o institución donde labora: *Universidad Los Peruvianos*
- 1.8 Título de la investigación: **LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SANTA CRUZ – CAJAMARCA 2020.**
- 1.4 Autor del instrumento: *Bach. Yolanda Guevara Ydrogo.*
- 1.5 Licenciatura/ maestría/ doctorado:
- 1.6 Nombre del instrumento:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
11. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en directivas observables.					X
13. ACTUALIDAD	Adecuado al nuevo enfoque administrativo.				X	
14. ORGANIZACIÓN	Contiene una estructura lógica.				X	
15. SUFICIENCIA	Comprende los elementos en cantidad y calidad.				X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para aplicar y mostrar la relación de ambas variables.					X
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos de las variables en estudio.				X	
18. COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.				X	X
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde a los objetivos.				X	
20. CONVENIENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.				X	X
SUB TOTAL					X	
TOTAL (PROMEDIO)						X

VALORACIÓN CUANTITATIVA: *92.5*VALORACIÓN CUALITATIVA: *Excelente*OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Es aplicable*Lugar y fecha: *Acta 03 de febrero 2021*


Firma del Experto Informante

Apellidos y nombres: *Chilón Garay Francisco O.*DNI N°: *26685972*

Anexo 2: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE: LIDERAZGO.

I. DATOS GENERALES.

- 1.1. Apellidos y nombres de expertos: Fustamante Fernandy Emerson Bernard
- 1.2. Grado académico: Licenciado
- 1.3. Cargo o institución donde labora: F.E. Santa Rafaela Maus
- 1.4. Título de la investigación: **LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SANTA CRUZ – CAJAMARCA 2020.**
- 1.5. Autor del instrumento: **Bach. Yolanda Guevara Ydrogo**
- 1.6. Licenciatura/ maestría/ doctorado:
- 1.7. Nombre del instrumento:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en directivas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al nuevo enfoque administrativo.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Contiene una estructura lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los elementos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para aplicar y mostrar la relación de ambas variables.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos de las variables en estudio.				X	
8. COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a los objetivos.				X	
10. CONVENIENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.					X
SUB TOTAL					X	
TOTAL (PROMEDIO)					X	

VALORACIÓN CUANTITATIVA: 91.5VALORACIÓN CUALITATIVA: excelenteOPINIÓN DE APLICABILIDAD: es aplicableLugar y fecha: Cajata 09 de marzo 2021

Firma del Experto Informante

Apellidos y nombres: Fustamante Fernandy Emerson B.DNI N°: 42681891

Anexo 2: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL.

I. DATOS GENERALES.

- 1.1. Apellidos y nombres de expertos: Fernando Fernández Emerson Bernard
- 1.2. Grado académico: Licenciado
- 1.3. Cargo o institución donde labora: Z. E. Santa Rafaela María
- 1.8. Título de la investigación: **LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SANTA CRUZ – CAJAMARCA 2020.**
- 1.4. Autor del instrumento: **Bach. Yolanda Guevara Ydrogo.**
- 1.5. Licenciatura/ maestría/ doctorado:
- 1.6. Nombre del instrumento:

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
11. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en directivas observables.					X
13. ACTUALIDAD	Adecuado al nuevo enfoque administrativo.					X
14. ORGANIZACIÓN	Contiene una estructura lógica.					X
15. SUFICIENCIA	Comprende los elementos en cantidad y calidad.					X
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para aplicar y mostrar la relación de ambas variables.					X
17. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos - científicos de las variables en estudio.					X
18. COHERENCIA	Establece coherencia entre las variables y los indicadores.					X
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde a los objetivos.					X
20. CONVENIENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.				X	
SUB TOTAL					X	
TOTAL (PROMEDIO)					X	

VALORACIÓN CUANTITATIVA: 95.5VALORACIÓN CUALITATIVA: ExcelenteOPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicableLugar y fecha: Chota 09 de marzo 2021

Firma del Experto Informante

Apellidos y nombres: Fernando Fernández Emerson P.DNI N°: 42681891