

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Liderazgo directivo y desempeño laboral del personal de la
subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.**

Tesis para obtener título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Bach. Bustamante Asencios, Camila Denisse

Código ORCID: 0000-0002-4285-4114

Asesora:

Mg. Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID: 0000-0003-0805-1702

HUACHO-PERÚ

2022

INDICE

Indice General	i
Indice De Tablas	ii
Índice de figuras	iii
Palabra clave:	iv
Titulo	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introduccion	1
Metodología	21
Resultados.....	24
Análisis y discusión.....	47
Conclusiones y recomendaciones	52
Referencias bibliograficas	55
Anexos	60

Índice de Tablas

N.º	Pág.
Tabla	
Tabla 1: El líder demuestra habilidades técnicas en la gestión institucional.	24
Tabla 2: El líder demuestra la capacidad de interpretar las normas administrativas.	25
Tabla 3: El líder cumple con las competencias de su puesto.	26
Tabla 4: El líder delega funciones según a las competencias del personal.	27
Tabla 5: Los directivos toman decisiones y comunican al equipo de trabajo.	28
Tabla 6: El personal directivo fomenta la participación de los colaboradores.	29
Tabla 7: La institución fomenta la participación de los colaboradores como política.	30
Tabla 8: El personal directivo demuestra actitudes en la mejora de la gestión.	31
Tabla 9: El líder propone estructura de organización para cumplir las metas.	32
Tabla 10: El líder gestiona capacitaciones para el personal	33
Tabla 11: Las capacitaciones se hacen según a las necesidades de cada unidad	34
Tabla 12: Los reclamos de los usuarios son resueltos con eficacia esperada.	35
Tabla 13: El personal cumple con eficiencia en el desarrollo de sus labores.	36
Tabla 14: Los colaboradores muestran con resultados su productividad en el desarrollo de sus funciones	37
Tabla 15: Los directivos se preocupan por la mejora del ambiente laboral.	38
Tabla 16: Los directivos establecen comunicación con los colaboradores de manera continua.	39
Tabla 17: Los directivos establecen políticas de reconocimiento laboral para los colaboradores	40
Tabla 18: Los colaboradores demuestran motivación en el cumplimiento de sus actividades laborales.	41
Tabla 19: Los directivos demuestran compromiso en el cumplimiento de sus actividades laborales.	42
Tabla 20: Los colaboradores asumen compromiso en sus actividades.	43
Tabla 21: Los colaboradores tienen autonomía para la resolución de problemas.	44
Tabla 22: Los directivos demuestran habilidades necesarias para la resolución de problemas.	45
Tabla 23: Correlación de variables	46

Índice de Figuras

N.º		Pág.
Figura 1:	El líder demuestra habilidades técnicas en la gestión institucional.	24
Figura 2:	El líder demuestra la capacidad de interpretar las normas administrativas.	25
Figura 3:	El líder cumple con las competencias de su puesto.	26
Figura 4:	El líder delega funciones según a las competencias del personal	27
Figura 5:	Los directivos toman decisiones y comunican al equipo de trabajo.	28
Figura 6:	El personal directivo fomenta la participación de los colaboradores.	29
Figura 7:	La institución fomenta la participación de los colaboradores como política.	30
Figura 8:	El personal directivo demuestra actitudes en la mejora de la gestión.	31
Figura 9:	El líder propone estructura de organización para cumplir las metas.	32
Figura 10:	El líder gestiona capacitaciones para el personal	33
Figura 11:	Las capacitaciones se hacen según a las necesidades de cada unidad	34
Figura 12:	Los reclamos de los usuarios son resueltos con eficacia esperada.	35
Figura 13:	El personal cumple con eficiencia en el desarrollo de sus labores.	36
Figura 14:	Los colaboradores muestran con resultados su productividad en el desarrollo de sus funciones.	37
Figura 15:	Los directivos se preocupan por la mejora del ambiente laboral.	38
Figura 16:	Los directivos establecen comunicación con los colaboradores de manera continua.	39
Figura 17:	Los directivos establecen políticas de reconocimiento laboral para los colaboradores	40
Figura 18:	Los colaboradores demuestran motivación en el cumplimiento de sus actividades laborales.	41
Figura 19:	Los directivos demuestran compromiso en el cumplimiento de sus actividades laborales.	42
Figura 20:	Los colaboradores asumen compromiso en sus actividades.	43
Figura 21:	Los colaboradores tienen autonomía para la resolución de problemas.	44
Figura 22:	Los directivos demuestran habilidades necesarias para la resolución de problemas.	45

Palabras clave:

Tema	Liderazgo directivo y Desempeño Laboral
Especialidad	Administración

Theme	Executive Leadership and Work Performance
Specialty	Management

Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)

Línea de investigación	OCDE		
	Área	Sub área	Disciplina
Talento Humano	Ciencias sociales	Economía y negocios	Economía

Line of research	OCDE		
	Área	Sub área	Discipline
Human talent	Social Sciences	Economy and business	Economy

“Liderazgo directivo y desempeño laboral del personal de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.”

" Managerial leadership and work performance of the staff of the sub-management of the District Municipality of Pativilca, 2022".

Resumen

El propósito del estudio es fundamentar que el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022. La metodología empleada fue de tipo correlacional descriptiva, diseño no experimental – transversal, se aplicó a una población de 20 trabajadores de la subgerencia, la encuesta como técnica y el cuestionario estuvo validada por el juicio de expertos y la confiabilidad fue por el Alfa de Cronbach. Se procesó la información con ayuda de las herramientas de Microsoft, Excel y Word, para organizar la información en valores numéricos a sus respectivas tablas y figuras. Arribamos a que el liderazgo directivo y el desempeño laboral, se relacionan significativamente, por tener Rho de Spearman 0,846, con un alto grado de significación estadística de $p=0,000 < 0,05$, El liderazgo directivo no es óptimo, ya que un 50% indican que a veces el personal directivo demuestra habilidades técnicas en la gestión municipal y menos cumple con las competencias, el desempeño de los trabajadores no es el deseado, porque un 45% afirman que a veces el personal demuestra motivación en el cumplimiento de sus funciones, repercutiendo en los resultados del desempeño, ya que solo un 35% sostienen que casi siempre el personal directivo establece políticas de reconocimiento laboral para los colaboradores

Abstract

The purpose of the study is to substantiate that managerial leadership is related to the job performance of the staff of the District Municipality of Pativilca, 2022. The methodology used was descriptive correlational, non-experimental - cross-sectional design, it was applied to a population of 20 workers. of the deputy management, the survey as a technique and the questionnaire was validated by expert judgment and reliability was by Cronbach's Alpha. The information was processed with the help of Microsoft tools, Excel and Word, to organize the information in numerical values to their respective tables and figures. We arrive at the fact that managerial leadership and job performance are significantly related, having Spearman's Rho 0.846, with a high degree of statistical significance of $p=0.000 < 0.05$. Managerial leadership is not optimal, since 50% indicate that sometimes the managerial staff demonstrates technical skills in municipal management and less complies with the competencies, the performance of the workers is not the desired one, because 45% affirm that sometimes the staff demonstrates motivation in the fulfillment of their functions, having repercussions on performance results, since only 35% maintain that management personnel almost always establish labor recognition policies for collaborators.

1. Introducción

A nivel internacional tenemos como antecedentes el estudio de Riera, et al (2020), tuvo su estudio de correlación descriptiva. La colección y muestra general fue de teorías vinculadas con variables importantes en cuanto al desempeño laboral, se hizo análisis de documentos y se usó la guía de análisis de documentos, el estudio reveló que, el desempeño laboral si se quiere mejorar, la gerencia debe considerar el cambio. objetivos de los resultados del trabajo. organización, porque vivimos en un mundo actualizado, donde existe nuevas tendencias en la vida laboral se hacen más complicadas, los líderes deben considerar la evolución tecnológica, el sentido de autodesarrollo del empleado y la competencia por las ofertas de trabajo, en tal sentido los niveles alto de alta gerencia deben enfocarse en la prioridad elementos humano como base del desarrollo empresarial.

También Saif, et al (2020). En su investigación, el efecto del comportamiento de liderazgo del gerente de proyecto en las actitudes de trabajo y el desempeño de los subordinados. (Artículo científica). Lahore Garrison University, Pakistán, Documento descriptivo no experimental. La población estuvo integrada por 757 subordinados de proyectos que trabajan en 67 grupos en 15 propuestas variados en Asia, centrado en China y Medio Oriente, tuvo una población muestral, se realizaron encuestas y se lograron varios objetivos a través de los cuestionarios, los cuales pueden ser considerado como una adición importante al conjunto de datos, en particular, el comportamiento de gestión del director del proyecto, se estudiaron las actitudes de trabajo en función al al desempeño de los empleados; segundo, la importancia esclarecedora de diferentes comportamientos de liderazgo para lograr una mayor retención y eficacia

En tanto Fonseca (2020), en su estudio: “Análisis del liderazgo ejecutivo y su influencia del desenvolvimiento laboral de las instituciones educativas de la ciudad de Pueblo Viejo para desarrollar un modelo en la provincia del Magdalena”. Según un informe de la entidad Ministerio de

Educación, la provincia en estudio lleva muchos años sumida a una educación muy baja en calidad del promedio nacional. Pues visto su realidad, surgieron la expectativa de detectar experiencias exitosas de un buen liderazgo para que sean efectuadas en el sector Magdalena para este propósito. Se espera que esta monografía sobre modelos de liderazgo que fortalezcan el compromiso de los integrantes del sector educativo, especialmente los directores y profesores, aplicable al departamento del Magdalena, pueda influir positivamente en el trabajo de los equipos en IE y, como resultado, lograr un aprendizaje significativo. Salir mejorando así los indicadores de calidad.

Como Hernández (2019) En su tesis *La gestión directiva: un abordaje desde una perspectiva etológica*, afirma que: Además de las herramientas o recursos necesarios para su implementación, un perfecto sistema de comunicación debe tener en cuenta los aspectos importantes mencionados por el ente coordinador. el comité, entre otras cosas: la vinculación de la visión, misión e intereses de la empresa con la seriedad, preservación y cambio del ambiente de trabajo, con el objetivo de incrementar la convivencia del individuo, el grupo y la empresa; ya su vez mejora y afecta positivamente el rendimiento y la productividad.

Así también San Martín (2017), en su tesis “Análisis de la satisfacción y eficiencia de su productividad laboral de los servidores públicos del Municipio de Talcahuano” su objetivo fue evaluar la eficiencia laboral en relación a su efecto en la satisfacción de los trabajadores públicos. Los resultados fueron los siguientes: escalas de confiabilidad entre mérito y excelente, alfa de Cronbach de 0.7 y 0.9. De igual forma, los valores de desempeño laboral recibieron 6 escalas resultando en una calificación de “alto desempeño”, y los valores de satisfacción laboral recibieron 10 escalas; La "satisfacción laboral" se obtuvo tanto en muestras femeninas como masculinas. Un estudio penitenciario concluyó que se recalcan relaciones positivas tanto para las escalas de desempeño como de satisfacción con la relación superior femenina. Así que estamos satisfechos con la productividad de las mujeres.

En estudios nacionales El objetivo de Guerrero (2021) fue: determinar la relación que hay en el liderazgo gerencial y el desempeño de los colegios educativos en Misión Goretti, Región Lagunas, Región Loreto-Perú, 2020. el objeto de estudio es: “gerencia” y “docencia”. "presentación". El tipo de investigación que aplica, un enfoque cuantitativo a nivel descriptivo, el diseño es no experimental de corte transversal. (...). Se utilizó el coeficiente de Rho Spearman para el análisis de relación existente entre variables, dimensiones e ítems, y alfa y juicio de expertos para la validación del Instrumento de Cronbach. Este estudio se limita al campo de la gestión administrativa más que a la gestión o la educación en gestión. Se utilizaron diversas fuentes: Google Scholar, bibliotecas como repositorios institucionales virtual. El resultado del rho Spearman es $r = 0.37$, una significancia de 0.01 indica una relación acertiva moderada en la hipótesis general.

Como también Elías (2021), tuvo como objetivo general averiguar la correlación que hay en el liderazgo y la actividad docente en una institución educativa ubicada en el Distrito Independencia, av. Chinchaysuyo del - Lima - Perú - 2020. el objeto de estudio fueron el liderazgo docente y la eficacia de la enseñanza (...). Dando respuesta a las preguntas del problema de investigación y lograr los objetivos de la investigación, se elaboró un cuestionario (escala Likert) que contiene 40 ítem, el cual fue confirmado por una evaluación real y aplicado por la Av. Para docentes de un colegio educativo del Chinchaysuyo, ubicado en el Distrito de Independencia. Había 20 profesores en la muestra. El resultado de nuestro estudio con Pearson R de 0,539 y un valor de p de 0,01; Esto significa que existe una correlación con una significancia entre la variable liderazgo del director y el rendimiento académico desempeño docente.

Sustenta Limay & Tafur (2021), u finalidad; 2021 para establecer la incidencia entre liderazgo y compromiso de los empleados en el municipio del distrito de Baños del Inca, Cajamarca. El estudio fue básico con un enfoque cuantitativo, de correlación descriptiva, teniendo un diseño no experimental de corte transaccional. La población seleccionada estuvo conformada por 515

empleados de la mencionada institución pública, el tamaño de la muestra fue de 75 empleados. Se utilizó una técnica de interrogatorio y se utilizaron como instrumentos los cuestionarios: según formato de Kurt Lewin, con el fin de medir la variable liderazgo y la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht - UWES-17 así también para la variable compromiso. Se obtuvo resultados mediante el coeficiente Rho de Spearman de $\rho = 0.582$, que se interpretó como una relación positiva y directa entre la variable liderazgo y compromiso, y $p = 0.00$ ($p < 0.05$) indica significación asintótica, confirmando que existe un 2021 Cajamarca significativo. la relación entre liderazgo y compromiso entre los trabajadores del distrito de Baños del Inca, Estado.

Nos resalta Montenegro (2021) nos destaca y sus objetivos; Para identificar los estilos de liderazgo asociados al desempeño de los colaboradores de El Prado, Provincia de San Miguel en el año 2021 y determinar el liderazgo que desarrollaron, se conformó una muestra de 17 hombres y mujeres. (...). Los resultados obtenidos fueron confirmados por análisis SPSS20. Finalmente, se concluye que hay correlación significativa frontal, entre ambas variables, ya que el coeficiente para individuos es de 0.780; en otras palabras, mejores prácticas de gobernanza también mejoran el desempeño de las instituciones públicas asociadas. Se encontró que el estilo de gestión dominante es transaccional y los socios son altamente productivos.

En el estudio de Alfaro (2021), el objetivo general fue identificar la correlación que existe con el liderazgo del supervisor y el desempeño laboral en Diseco S.A.C., Tarapoto - 2020. El estudio fue de tipo básico y no experimental, descriptivo relacional. El público muestral lo conformaron los treinta socios. La encuesta fue técnica utilizada y dos cuestionarios. Los principales resultados del estudio mostraron que el 40% calificó el nivel de liderazgo de los profesores en regular intermedio, el 33,33% y el 26,67% lo calificó como alto. El nivel de eficiencia profesional fue calificado 33,67% normal, 33,33% bueno y 30% malo. en las dimensiones de trabajo con la variable, liderazgo ejecutivo menos relacionadas con el desempeño laboral son la calidad de la retroalimentación y

los equipos de alto desempeño, con Rho de Spearman de 0,065 y 0,085, respectivamente. se llega a concluir que no existe una incidencia significativa entre las variables. También se confirmó que la relación era cero con el valor Rho de Spearman de -0,159.

Así lo afirma en su estudio Amasifuén (2020), “Percepción del Estilo de Liderazgo del responsable de la Secretaría Regional de Educación de Iquitos Loreto - 2020”. El propósito del estudio fue describir la percepción de los empleados sobre los estilos de liderazgo más importantes de los titulares de la Secretaría Regional de Educación en Loreto Iquitos 2020. El estudio utilizó un diseño no experimental en el nivel transversal básico de descripción. La audiencia incluyó a 190 empleados a quienes se les hizo una prueba de estilo de liderazgo por parte del investigador: Kurt Lewin, quien analizó la evaluación de los estilos de liderazgo en las siguientes dimensiones: autocrático, democrático y laissez-faire. Resultó que la perceptibilidad de los empleados sobre el estilo de gestión que prevalecía en la organización era autoritaria. (Art. 13).

Así como Carrasco y Mesías (2019) en su disertación “Liderazgo y Eficiencia Laboral en funcionarios de Gestión del Servicio Público del Distrito de Yarinacocha - Pucallpa, 2018” encontraron que el liderazgo tiene una relación significativa con la eficiencia de su desempeño laboral en el Distrito de Yarinacocha. Gerencia de Servicio Público - Pucallpa, 2018. Recomienda evaluar y medir el desempeño de los empleados en el área donde laboran de manera continua para detectar irregularidades y evitar posibles problemas futuros.

Nos menciona en su estudio Manky (2019). El liderazgo incierto: una comparación de líderes organizacionales y sindicales. (Artículo científico). realizada en la universidad del Pacífico, Lima, este tuvo una metodología descriptiva comparativo no experimental. La población fue de 50 integrantes del sindicato de Chile y Perú, donde se obtuvo la información con entrevistas y encuestas, a la vez se usó la guía de entrevista y un cuestionario, y se llegó a la conclusión: el contexto chileno es muy diferente al del Perú, en Chile se llegó.

dando el proceso de recuperación debido a la gran importancia de los líderes en cada manifestación, debido a que los líderes unieron firme y persistentemente a las organizaciones de protesta. El caso de Perú es diferente porque no solo los trabajadores enfrentaron la precariedad laboral, sino que los gerentes no pudieron ponerse de acuerdo en la implementación de acciones ejemplares, de ahí la importancia del gerente en la gestión de cualquier proceso que conlleve al éxito de su gente.

En tanto Chávez & Cruzado (2018), pretenden averiguar la existencia de una relación con los estilos gerenciales modernos y el desempeño de los trabajadores de la empresa de Cajamarca Mannucci Diesel del periodo 2017; (...). Para la recolección de la información se usó como instrumento un cuestionario compuesto en dos partes, que están direccionados al estilo moderno de gestión y al nivel de efectividad laboral; en parte primera del cuestionario tiene preguntas referidas a la variable de estilo administrativo moderno; la segunda parte del instrumento esta direccionada al nivel laboral un total de 2 preguntas; la escala de Likert, fue usada para medir los niveles de percepción , que finalmente se asignaron a tres niveles: alto, medio y bajo. Finalmente, mediante el estadístico de Pearson se determinó que hay una correlación positiva muy baja entre los estilos gerenciales modernos y el nivel de desempeño de los colaboradores de Mannucci Diesel Cajamarca en el año 2017 con un coeficiente de 0.197. Además, se reveló que la empresa tiene un estilo de gestión Transformacional, y también se reconoció que el nivel de eficiencia laboral es alto.

El objetivo de Parras (2018) fue analizar el liderazgo transformacional y el desenvolvimiento docente del director de los centros educativos de la municipalidad de Bolívar de Tulio Febres en Mérida. El trabajo de investigación se desarrolló en una fase descriptiva, en la que se destacan varios objetivos de trabajo a desarrollar y se da un buen panorama de las realidades que suscitan en el entorno; Este estudio utilizó un modelo transaccional o transversal, que tiene como objetivo describir variables y analizar su ocurrencia y relaciones en un

momento dado. (...). Donde se recomienda Motivar y actualizar continuamente a sus empleados en su trabajo diario. • Estimular con reconocimientos o felicitaciones que ayuden a los docentes a sentirse mejor de identificados comprometido con la entidad. • promover una supervisión abierta y eficaz; es decir. cara a cara Además, promover una fluida interrelaciona abierta con todos los profesores.

Nos dice Barboza (2018). Que su investigación surge de la necesidad de conocer el nivel de influencia con la variable liderazgo directivo y el ambiente de trabajo de la comunidad Cumba, en tal sentido que cuando se hace un análisis en respuesta al problema se establece que existen dificultades en la práctica. en lineamientos de gestión para la gestión que inciden en el desarrollo del clima del municipio dentro de la comunidad urbana. El estudio se efectuó en base al modelo de correlación descriptivo, y el coeficiente de correlación total de Pearson es de 0,31, queriendo decir, que hay una correlación directa con la variable liderazgo supervisor y las variables del clima laboral; Además, el nivel de asociación es moderado con significancia en un nivel de significación bilateral de $p=0,00$. considerando que crear un buen clima laboral requiere una gestión eficaz y eficiente de los trabajadores del Municipio de Cumba.

Según Romero (2018), el propósito fue establecer en qué nivel se encuentra el liderazgo del alcalde en relación con el desenvolvimiento de los empleados en el estado de Huarcocondo (...). Como resultado, el 61.9% de los empleados dijo que el nivel de liderazgo del alcalde es medio, el 21.% de los empleados dijo que el nivel de liderazgo del alcalde es bajo y solo el 16.7% de los empleados dijo que el nivel de liderazgo es medio. Por lo tanto, el 69,0% de los encuestados afirmó que el desempeño laboral no fue lo suficientemente bueno, el 21,0% de los encuestados admitió que no fue malo y solo el 9,5% de los encuestados admitió que fue muy bueno. Finalmente, se pudo concluir que el modo de liderar del alcalde tiene una relación significativa con el desenvolvimiento de los empleados estatales de Huarcocondo, pues el coeficiente b de Kendall Tau es de 0.732 (correlación), el cual es altamente

significativo, se dice que el p-valor es menor que alfa $p < \alpha(0.000)$.

Según Torres (2017), Determinación del impacto del liderazgo en el desarrollo de labores de los empleados en el área Administrativa y Financiera Tribunal Santa, Chimbote, 2017. (...). Para el análisis de los datos se utilizaron tablas de frecuencia, gráficos de barras, estadístico Tau-c de Kendall, coeficiente de correlación de Prs (r) y el test estadístico Anova. Los resultados revelaron que la gestión del supervisor se califica en un nivel medio y bajo, mientras que los resultados laborales de los empleados se califican en un nivel meritorio o típico. El análisis de relaciones mostró una relación significativa ($P-v = 0.005$) y un efecto directo moderado entre el liderazgo del supervisor y el desempeño de los trabajadores En conclusión, se puede decir que el liderazgo del supervisor tiene un impacto significativo ($p = 0,002$ y $lt; 0,01$) directo y aceptable ($r = 0,515$) en el desempeño de los empleados.

También el objetivo de Blas (2017) fue conocer los estilos de gestión de los trabajadores de TI en el distrito de Joulupuk y su relación con el desenvolvimiento laboral en 2017. se contó con una muestra incluyó a 22 socios del área de estudio. la información se obtuvo a través de dos cuestionarios, uno sobre el estilo de liderazgo del líder y otro sobre el desenvolvimiento de los empleados, los cuales se construyeron por los empleados y validados por expertos. Continuamos recolectando datos e implementando instrumentos y tabulando datos con programas IBM SPSS y Excel. Los datos procesados fueron ingresados a través de tablas y gráficos, con la "r" de Pearson utilizada para la correlación. Se encontró que el estilo de gestión dominante en la gestión de TI de MPS es de rango medio, entre autoritario y demòcrata, moderadamente centrado en las tareas y las relaciones, y regularmente intolerante. De igual manera, el desempeño de los empleados en la región es promedio. Finalmente, se pudo concluir que los modos de liderazgo tienen un a relación significativa con el desenvolvimiento de los trabajadores de TI.

Por otro lado Taype (2017), en su artículo “Estilos de liderazgo y eficiencia laboral en el distrito de Barranco dentro de la unidad policial, 2016”

aseguro que los estilos de liderazgo son competentes asertivos en un 98,5%, el valor de eficiencia laboral es de 96,9% en la misma escala. Para concluir que hay una incidencia con significancia entre las formas de liderazgo y el desenvolvimiento laboral de la comisaría de Barranco en el año 2016, mediante la prueba estadística del Rho de Spearman mostrando un coeficiente de correlación de 0.702 y grado de significancia bilateral de 0.000).

Consideramos para la fundamentación científica, las siguientes citas para la primera variable: Liderazgo Directivo: Rodríguez (2016), dice que “el liderazgo gerencial toma gran importancia porque promueve la comunicación y buscando consensar. El sistema político está íntimamente relacionado con las macroestructuras de jerarquía, racionalidad y orden lineal”.

En cuanto al hecho de que Maureira et al. (2019) mencionaron que el liderazgo ejecutivo está muy relacionado con el liderazgo compartido, la teoría del tipo de líder compartido del autor Peter Senge (2000) tiene diferentes características, es decir, ser flexible con capacidad de adaptación así también como de cambiar la forma de trabajar pueden Autonomía de cada colaborador, otros factores la relacionada con el liderazgo compartido. la gestión se aprende en conjunto, es informativa para resolver problemas, un factor importante es la experiencia de un colaborador en la ejecución del trabajo, aprende habilidades que le permitirán trabajar de manera más eficiente, todos estos factores son fundamentales, las tendencias organizacionales han cambiado, la antigua metodología organizativa ya no es válida hoy en día. Para el autor es muy importante contar con un sistema de aprendizaje abierto en la empresa, lo que significa que todos pueden interactuar con conocimientos específicos para poder crear enlace de instruirse, el autor mencionó que existen cinco disciplinas básicas dentro del aprender abierto en la empresa , que incluye; Una visión compartida donde los empleados sean buenos en lo que hacen, modelos mentales efectivos, equipos con alto nivel de aprendizaje e interacción y finalmente socios con mentalidad sistémica, si un socio comete un error en alguno de estos procesos, es importante, lo saben que son Uno de ellos afecta a otras áreas porque el trabajo

es sistémico ya que cada unidad camina con la otra, por lo que un buen desempeño es suficiente para alcanzar las metas del negocio.

Características del liderazgo directivo, En toda organización los puestos de los jefes, representantes de la administración, lo más importante es que debe accionar con un liderazgo donde centre las peculiaridades antes mencionadas como líder.

En un estudio de Landeo (2022), refiriéndose a Valverdi (2009), dice que ha realizado varias entrevistas en Perú, en las que concluye que los gerentes deben poseer nueve características o competencias para lograr la “competencia” de un director:

Los empleados lo ven como un modelo, de proyección a seguir, porque inspira a imitar o incentiva a los empleados, los contagia de su visión de las obligaciones de la institución. Construir relaciones interpersonales apropiadas y tratar a los empleados de manera justa. o Crear un buen entorno de trabajo y apoyar la creación de un entorno de aprendizaje en el que se confíe y se respete a los estudiantes. Teniendo con más claridad un enfoque claro sobre el camino correcto para lograr sus objetivos. teniendo buena comunicación, con un buen lenguaje, sabe escuchar y crea un marco para eventos y planes. Enfoca y soluciona los problemas, de manera asertiva, creando e incentivando nuevas formas de liderar , siempre con la ayuda de los colaboradores. o Construir trabajo en equipo y establecer metas. Se adapta a los cambios y desafíos que puedan surgir y siempre está abierto al cambio.

El enfoque de la meta, hacia una trayectoria, según Marissa et al. (2014), sugieren que el liderar a nivel de dirección , se basa en el enfoque de la teoría de la trayectoria de la meta propuesto por Robert House, que consiste en ciertos factores como la estructura de liderazgo y las consideraciones en la Universidad Estatal de Ohio, y agrega el aporte teórico de como motivar con expectativa.

Los líderes educativos "muestran a los seguidores lo que se espera de ellos, planifican lo que se debe hacer y brindan pautas específicas sobre cómo llevar a cabo sus responsabilidades" (Carvalho, et al 2020, p. 81).

En tanto Castillo et al. (2017), líder tiene que mantener un liderazgo de “apoyar amablemente a los empleados, atender las carencias de cada individuo, ser participativo y aceptar los consejos de los subordinados para la toma de decisiones” (p. 51).

El liderazgo directivo está “orientado al desempeño, establece metas en un nivel alto, haciendo que sus seguidores las alcancen” (Lacroix, 2018, p. 72).

Por otro lado Manky (2019), indica que el liderazgo es una habilidad fundamental que se puede encaminar en todas las áreas, especialmente en los puestos de liderazgo, de acuerdo con el desarrollo completo del liderazgo, es posible motivar, alentar, desarrollar un conjunto de individuos con una misión a lograr que se cumplan los objetivos establecidos.

El liderazgo directivo se sustenta en ser una guía todos los esfuerzos de la empresa, y son estos tipos de líderes los que pueden orientar a sus subordinados en un ambiente que exista equilibrio del trabajo en equipo. (Marín & Blas, 2018).

El líder gerencial tiene la capacidad de ver y enfocar que aspectos es lo que necesita para equilibrar a su equipo de trabajo, orientándolos a la mejora continua de ambos, promueve la unidad, así, teniendo en cuenta las metas de la empresa, los colaboradores pueden cumplir con las exigencias que se les pide. (Leiva et al 2016).

Cualidades de un líder directivo, para Benavides, (2011) las cualidades de un director líder son:

Quien quiere ser aventurero, valiente e inteligente. Deshágase de la depresión y los pensamientos negativos. Es paciente y constante. Buen carácter. No tiene miedo de seguir su propio camino. Lucha por la calidad. Anticiparse a las carencias a largo tiempo. Sabe cómo articular los objetivos del equipo. Apasionado por el cambio y las cosas nuevas. Tomar buenas decisiones. Arrastra

en lugar de tocar. Tiene autoridad moral. seguir aprendiendo. Desarrollo humano y participación. adaptabilidad. Creatividad.

En la fundamentación científica de la variable desempeño laboral:

Nos define Acosta (2018), que el desempeño en el trabajo es la capacidad de un empleado para realizar la evaluación del puesto. Es una evaluación individual basada en los esfuerzos del individuo.

Porto y Merino (2014) definen los resultados alcanzados en el ambiente de trabajo en relación con los recursos disponibles. El concepto dependerá de las metas establecidas por los empleados involucrados. Medidas de desempeño laboral. En tanto Chiavenato, (2011), indica que para evaluar el desempeño de los trabajadores puede limitarse a la evaluación simple y específico desde el rango menor de un jefe sobre el comportamiento funcional de los subordinados; uno necesita cavar más profundo para averiguarlo. razona y establece relaciones con los subordinados Opinión unánime de los evaluadores.

Aamodt (2010) afirma: "que la evaluación del desempeño es para varios fines, entre ellos es aportar a la dirección en la tomar de decisiones en cuanto al RRHH relacionadas con promociones, transferencias y despidos". Otra técnica utilizada es observable, que brindará la oportunidad y las habilidades para identificar las carencias que hay en una capacitación y crecimiento de la organización y desarrollar planes correctivos para las necesidades existentes.

Evaluación del desempeño, según Nicholson y Fernández (Nicholson & Fernández, 2017), "el evaluar el desempeño se tendrá en cuenta el lugar que ocupa del trabajador dependiendo del puesto, el desempeño está relacionado con diferentes circunstancias, cada persona es diferente, entonces hay varios factores que influencia" (pág. 31).

De esta forma, Peltea (2018) dice que la cantidad de esfuerzo que una persona se dispone a dar depende de su percepción de lo que ha logrado, y de igual manera, el esfuerzo que dedicará una persona depende de sus habilidades y destrezas. jugar

el papel que quiere jugar. Todas estas variables pueden afectar significativamente el desempeño de una persona.

También Brazzolotto, (2012) plantea que la evaluación del desempeño: técnica para examinar el crecimiento de una persona en un puesto y su potencial de desarrollo, a través de la cual se aborda el problema de la supervisión de los recursos humanos, la integración de un empleado a la empresa o el puesto que ocupa. ocupa actualmente, no se utiliza más que el potencial, motivación, etc. requerido para el puesto.

Para qué evaluar el desempeño laboral, nos dice Chiavenato (2011) La evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo, sino una herramienta, medio o medio para mejorar el desempeño de los recursos humanos de una empresa. Para lograr este objetivo principal y mejorar el desempeño de los recursos humanos de la empresa, la evaluación del desempeño busca alcanzar estos objetivos intermedios. Autosuperación del personal. Información básica sobre controles de recursos humanos. Estimaciones del potencial de desarrollo del personal. Estimular el crecimiento de la productividad. Capacidad para comprender los modelos de negocio. Información de retroalimentación sobre la persona evaluada. Otras decisiones de personal como transferencias, gastos, etc.

Nos dice Chiavenato (2011) sobre los beneficios de la evaluación del desempeño de los empleados es una forma en que la evaluación del desempeño brinda los siguientes beneficios:

Circunstancias que nos permiten determinar si estamos maximizando el potencial humano. Esto permite que los recursos humanos sean vistos como el recurso fundamental de una organización. Por supuesto, su productividad puede desarrollarse sin límite dependiendo del tipo de gestión. Teniendo en cuenta los objetivos organizacionales por un lado y los objetivos personales por el otro, creamos las condiciones para oportunidades de crecimiento y participación efectiva de todos los miembros de la organización. Un método tradicional para evaluar el desempeño conocido como "Proporción gráfica" está en el corazón de los sistemas

de calificación diseñados para determinar cómo se compara el desempeño con los estándares objetivos. Mida el desempeño humano con factores progresivos definidos.

Métodos de elección forzada que implican evaluar el desempeño de un individuo utilizando oraciones descriptivas para algunas alternativas al desempeño del individuo. En cada bloque de oraciones, el evaluador debe seleccionar solo una o dos palabras que describan mejor el desempeño del empleado que está siendo evaluado. Algunos de ellos son positivos y otros son negativos. (Chiavernato, 2011).

Método sobre incidencias críticas. la metodología no se centra en los signos que están dentro del rango normal, sino en aquellos que son muy positivos o muy negativos. Es una técnica sistemática mediante la cual el superior jerárquico puede observar y registrar incidentes tanto especialmente positivos como especialmente negativos en relación con el desempeño de los subordinados. Los aspectos positivos deben ser reconocidos y priorizados, mientras que los negativos deben ser corregidos y eliminados (Chiavenato, 2011)

Nos centramos en la justificación siguiente; en lo Práctico: en este ámbito de justificación práctico es importante indicar la conveniencia de realizar el presente estudio de investigación, ya que las posibles soluciones propuestas en las hipótesis permitirán demostrar la incidencia entre el Liderazgo Directivo y el Desempeño Laboral del Personal a los colaboradores de la sub gerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

Justificación Teórica la investigación nos permitirá aplicar los resultados obtenidos a principios teóricos más amplios el desempeño laboral del personal hoy en día pasa por una serie de condicionantes, por ejemplo: la falta de identidad del mismo personal en las entidades donde labora o por escasas de autoridad de parte de los mismos supervisores en función. La investigación permitirá profundizar mediante otras investigaciones el desarrollo de nuevas propuestas teóricas. Además, se podrá visualizar con mayor precisión la relación o influencia entre la variable de

estudio VI y VD. (Liderazgo Directivo –Desempeño Laboral del Personal).

Justificación científica. Por otro lado, los resultados al cual arribemos se identificará las debilidades que hay dentro del área o entidad lo que permitirá detectar que aspectos perturban a los trabajadores y que no les permite tener un buen desempeño laboral de cada uno, lo que hace que ellos no puedan atender bien las necesidades de la población a los cuales ellos brinda su atención.

Justificación metodológica es posible, luego de la finalización del presente proyecto de investigación, se concrete con la propuesta de nuevos instrumentos de recolección de datos ligados a las variables: liderazgo directivo y desempeño laboral del personal también permitirá desarrollar nuevos conceptos o definiciones de cada una de las variables, como en sus dimensiones e indicadores propuestos en el presente trabajo de investigación.

Justificación social, busca mejorar la gestión del talento y las relaciones humanas entre superiores y compañeros de trabajo, beneficiará principalmente a los empleados y directivos del municipio y otras regiones dependientes de él; también traerá beneficios indirectos a los usuarios y residentes de la ciudad de Pativilca, ya que otras áreas de gestión pueden apoyarse mejor mejorando la gestión y el desempeño profesional en varias áreas de la administración de la ciudad. Esto repercutirá positivamente en su funcionamiento y así brindar buenos servicios a los ciudadanos.

Por lo tanto, describo la realidad Problemática de mi estudio: Toda organización necesita líderes reales y auténticos que sean capaces de entender, comunicar, persuadir, crear emociones y proponer un destino común en las diferentes ciudades del Perú. Un líder es una persona que da dirección e influye en un equipo. La persona responsable de la sede será aquellos que proporcionen condiciones favorables en la institución, dependiendo de su escala y complejidad; En este sentido, lo que hacen los gerentes y otros empleados producirán resultados especiales y, por lo tanto, fortalecerán o debilitarán la deuda de TI de la autoridad. La implementación de la gestión municipal es una parte importante de la gerencia.

La parte más auténtica y humana, porque aquí se tratan las cosas y los problemas como son, no como deberían ser. Barboza (2018) nos lo cuenta. En cuanto al nivel de liderazgo, gestión y ambiente de trabajo en la ciudad de Kamba, hubo varios casos de desconexiones en la ciudad que no fueron atendidas a tiempo, lo que tuvo graves consecuencias. El municipio trasladó el caso a las instituciones más cercanas, agudizó aún más las relaciones negativas, impuso sanciones a los integrantes o participantes involucrados, estos temas pueden cambiar si los responsables muestran un liderazgo adecuado, que es necesario pensar en la formación de grupos en los municipios porque dificulta la creación de un clima institucional óptimo. Asimismo, Villalón (2014) en su artículo “El Liderazgo Gerencial como Herramienta Dinamizadora en las Instituciones Municipales de Santiago de Chile” afirma que el reconocimiento de los factores gerenciales facilita el clima gerencial y promueve el estado de motivación. El estudio realizado fue exploratorio y descriptivo. Hay 97 profesores en la muestra. Concluyó que la comunicación transparente y constante es la clave para la gestión del cambio. Aunque el éxito de este cambio requiere un liderazgo que fomente la creación de ambientes de meditación que permitan que la colaboración se produzca en un clima de confianza y pertenencia. Después de revisar otros estudios, acordamos hacer las siguientes preguntas también: ¿Cómo se relaciona el Liderazgo Directivo con el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pativilca?

Conceptualizando las variables, Liderazgo directivo: capaz de visualizar todos los mecanismos que faltan en su equipo de trabajo y conducir a ambas en búsqueda de la mejora continua, fomentando la unidad para que los colaboradores puedan cumplir con dichos requisitos, teniendo en cuenta las metas de la organización (Leiva, Montecinos y Aravena, 2016 , pág. 45).

Teniendo como dimensiones de Liderazgo directivo, Habilidades Gerenciales, define las habilidades de liderazgo como “las habilidades, destrezas y conocimientos que posee una persona para dirigir y coordinar actividades como gerente o líder de un grupo de trabajo u organización” (p. 22).

Con sus Indicadores: Habilidades técnicas: Se refiere al conocimiento especializado del uso de herramientas y técnicas para desarrollar el trabajo. Habilidad: Condición o conjunto de condiciones, cualidades o talentos, especialmente la inteligencia, que habilita para desarrollar algo, desempeñar una función, ocupar un cargo, etc.

Delegación funcional: consiste en encomendar a los empleados determinadas tareas que tradicionalmente corresponden a la gestión de un equipo o departamento

Dimensión de habilidades personales, Reyes (2016), Cuando una persona se comprende a sí misma (carácter, comportamiento, reacciones, etc.), puede comunicarse e interactuar más fácilmente con los demás, y estas interacciones resaltan las habilidades de comunicación, la tolerancia y la solidaridad. ventaja. Las habilidades de equipo se refieren a la forma en que una persona asume el liderazgo en un equipo y lo mueve hacia un objetivo común.

Dependiendo de los indicadores relevantes, toma de decisión: Incluso puede ser la mejor opción cerrar, despedir empleados o terminar una alianza estratégica con una empresa de larga data (Griffin, 2011).

Fomento la participación: es la participación directa y voluntaria de un grupo. Actitud: Comportamiento habitual que se presenta en diferentes situaciones.

Dimensión del trabajo en equipo. Robbins & Coulter, (2012) Obtener satisfacción personal del éxito del equipo, adaptarse fácilmente a las necesidades del equipo, construir relaciones sólidas con cada miembro del equipo y ganar su confianza.

Sus indicadores. Organización: Es una estructura organizada en la que conviven e interactúan personas con diferentes roles, responsabilidades o cargos y que tratan de alcanzar objetivos específicos. Capacitación: Es un proceso que permite a los aprendices adquirir conocimientos capaces de cambiar el comportamiento de las personas y de las organizaciones a las que pertenecen. Evaluación: debe servir para

mejorar, apoyar, avanzar, fortalecer el sistema escolar, en definitiva, adaptar el sistema escolar a los alumnos para que disfruten y no sufran.

Conceptualizando la segunda variable Desempeño Laboral. Según Ramos, et al (2019), El desempeño laboral es el cálculo de cada persona que ocupa un puesto, lo que permite identificar problemas en el personal, integrar a los asociados a la organización o al puesto que ocupan, posiblemente sus posibles desacuerdos, alto potencial de despilfarro de asociados, pero puestos ajustados. . (página 43).

Dimensiones del Desempeño Laboral, rendimiento laboral, Porto y Merino (2014). Es el resultado logrado en el ambiente de trabajo en relación con los recursos disponibles. El concepto dependerá de las metas establecidas por los empleados involucrados.

Sus indicadores: Eficacia: definida como «hacer lo correcto, es decir, actividades de trabajo de la organización para lograr sus objetivos.

Eficiencia: Afirma que la eficiencia es “propiedad de la sociedad para hacer el mejor uso posible de sus limitados recursos”. Productividad: es una expresión de la productividad, un elemento de calidad en el proceso productivo. Productividad significa capacidad de producción, y productividad significa calidad.

Sus dimensiones clima laboral Tagiuri (2015) como “una cualidad relativamente persistente del entorno interno de una organización que sus miembros experimentan e influyen en su comportamiento y que puede caracterizarse por el valor de una característica o conjunto de características organizacionales en particular”.

Con su indicador: ambiente laboral; Según Mae (2021), el entorno laboral se define generalmente como el entorno físico y humano en el que se realiza el trabajo. Afecta a la satisfacción de los empleados y está relacionado con los estilos de relación y la cultura de la empresa. Comunicación Según Fonseca (), la comunicación es “Comienza a compartir algo sobre ti. Es una característica racional y emocional específica de una persona, que surge de la necesidad de estar en

contacto con otros, de intercambiar ideas sobre el significado o la trascendencia de experiencias pasadas compartidas. García (2020) El reconocimiento laboral incluye a los empleados excelentes

Dimensión mejora continua. Que e refiere al concepto de mejora continua como una extensión histórica de uno de los principios de la gestión científica establecidos por Taylor, que afirma que todos los métodos de trabajo pueden ser mejorados. Su indicador: la Motivación Como indicador, según la definición de Chiavenato, la motivación es el resultado de la interacción del individuo con el medio ambiente. Dependiendo de la situación en la que se encuentre el individuo en un momento dado y de la forma en que vive, existe una interacción entre él y la situación que motiva o desmotiva al individuo.

El compromiso, explica Becker (2020), ocurre cuando una persona invierte en mantener ciertos intereses y mantener un curso de acción consistente.

Para la resolución de problemas, por ejemplo, según Garrett, es mejor "confrontar" el problema que "resolverlo"; en este sentido, cree que enfrentarse a un problema implica un proceso de pensamiento creativo.

En cuanto la operacionalización de las variables:

VARIABLE 1	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
LIDERAZGO DIRECTIVO	Es un estilo de liderazgo, que tiene un profesional ante un cargo el cual muestra competitividad en llevar una buena dirección al recurso humano, a través de las habilidades; gerencial, personales y el trabajo en equipo se podrá medir si es óptimo el nivel del liderazgo que hay en las jefaturas de la municipalidad.	Habilidades Gerencial	Habilidades Técnicas	1.
			Capacidad	2. 3.
			Delegación De Funciones	4.
		Habilidades Personales	Toma De Decisiones	5.
			Fomenta La Participación	6. 7.
			Actitudes	8
		Trabajo en equipo	Organización	9.
			Capacitación	10. 11.

VARIABLE 2	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
DESEMPEÑO LABORAL	Se podrá medir a través de las dimensiones rendimiento laboral, clima laboral y la mejora continua, el nivel del desempeño laboral de los trabajadores que hay en la municipalidad distrital de Pativilca, con la ayuda de una escala valorativa.	Rendimiento laboral	Eficacia	1.
			Eficiencia	2.
			Productividad	3.
		Clima laboral	Ambiente Laboral	4.
			Comunicación	5.
			Reconocimiento Laboral	6.
		Mejora continua	Motivación	7.
			Compromiso	8. 9.
			Resoluciones de Problemas	10.11.

Planteo la hipótesis: “El Liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022”.

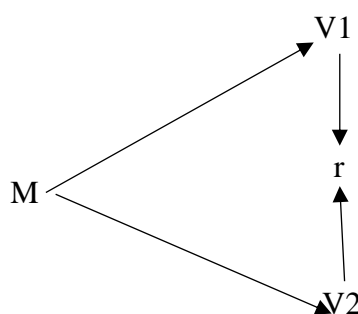
El objetivo general fue; 1. Fundamentar que el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral del personal de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022. Y como objetivos específicos; Detallar si existe liderazgo directivo en la de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022. Identificar el desempeño laboral del personal que hay en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022. Demostrar que el liderazgo directivo repercute en el desempeño laboral del personal de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

2. Metodología

Tipo de investigación.

Utilizamos el diseño de tipo descriptivo, transaccional y correlacional. Es correlacional descriptiva por que se determinó la relación significativa entre las variables Liderazgo y Desempeño Laboral con certeza estadístico (Hernández, Fernández y Baptista 2014). Corresponde al tipo transaccional al analizar la información investigada en un periodo establecido.

Esquema de Diseño de la Investigación Correlacional



M: Muestra sometida a investigación

V1: Obs. de “Liderazgo Directivo”

V2: Obs. del “Desempeño Laboral “

Diseño de investigación

El estudio fue un diseño no experimental, de corte transversal causal. La investigación no experimental es “la investigación que se realiza sin manipulación deliberada de variables, donde los fenómenos se analizan únicamente observándolos en su entorno natural” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 152). Horizontal porque recoge datos en una fracción de segundo. Causalidad porque “describe la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un tiempo dado. Hay momentos que, sólo en términos relacionados, intervienen otros factores que dependen de la relación (causalidad)” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 157).

Población muestral.

Se considera la siguiente población:

Población: La población es el personal de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2022 siendo en total de 20 entre el jefe de área, las secretarías y los colaboradores.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizará la encuesta que será aplicado al personal de la subgerencia de la municipalidad Distrital de Pativilca.

Instrumento:

Usamos el cuestionario que fue construido en razón a los objetivos planteados.

Criterio de Validez y Confiabilidad

Valides

El instrumento será validado por tres especialistas en investigación el cual harán una revisión importante, para dar veracidad que el instrumento es confiable para la investigación. El cual se le llama la prueba del juicio de expertos.

Confiabilidad

Para tener la confiabilidad del instrumento, se hará mediante el alfa de Cronbach, que determinará el nivel de confiabilidad.

Liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,725	11

Con el resultado afirmamos que el instrumento es confiable de manera significativa ya que resultó 0, 725, demostrando que existe una fiabilidad del instrumento sobre la recopilación de los datos de la variable Liderazgo directivo

Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	11

Con el resultado afirmamos que el instrumento es confiable de manera significativa ya que resultó 0, 815, demostrando que existe una fiabilidad del instrumento sobre la recopilación de los datos de la variable Desempeño laboral.

Procesamiento de la información.

Para hacer el análisis de toda la información que se obtuvo del instrumento, fue procesada mediante la ayuda de las herramientas tecnológicas del Microsoft, Word que se ordenó la parte teórica y el programa Excel, ayudó a ordenar la información en valores numéricos a sus respectivas tablas con formato APA, el cual permitirá abordar a nuevos aportes para otros investigadores, así como a la misma institución en estudio.

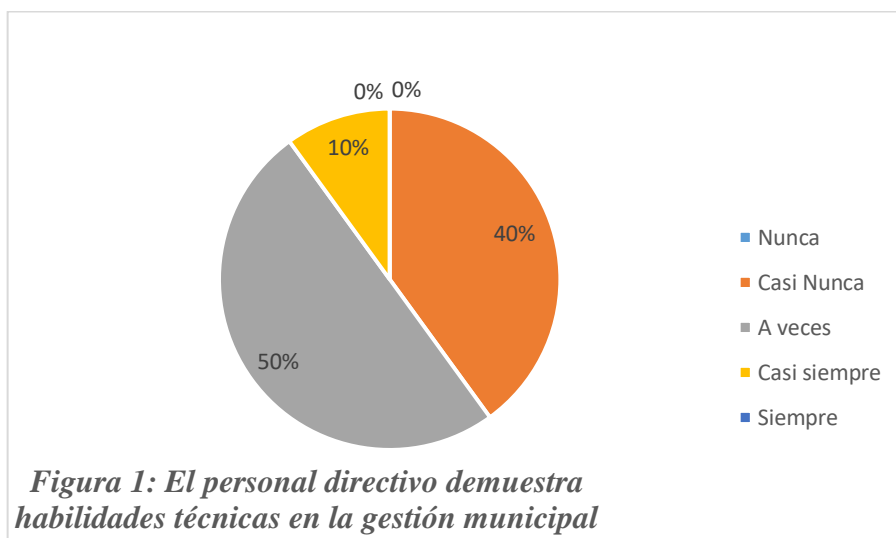
3. RESULTADOS

TABLA 1.

El lider demuestra habilidades técnicas en la gestión municipal

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	8	40%
A veces	10	50%
Casi siempre	2	10%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio.



Fuente: Base datos de variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

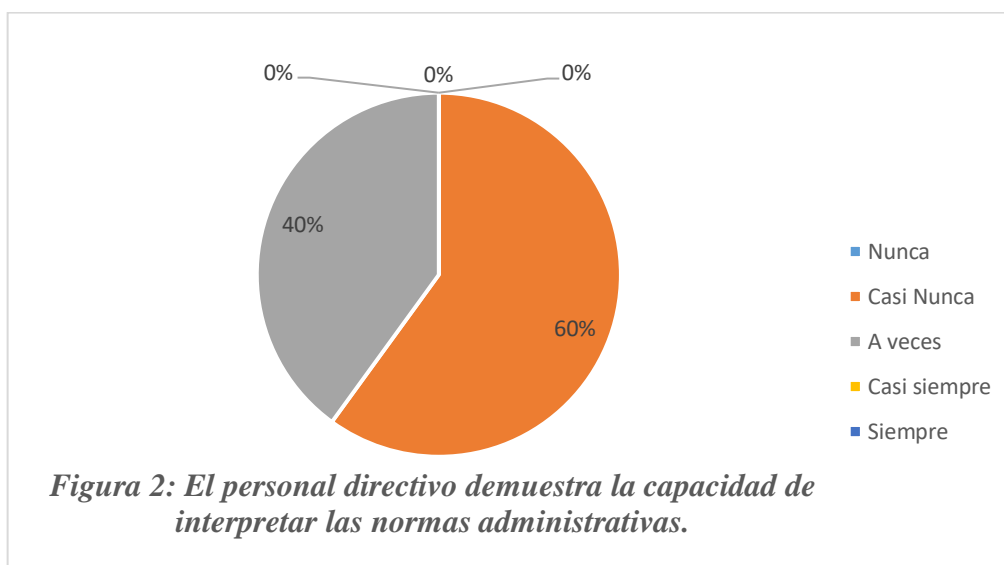
Vemos en la tabla 1, a un 50% de personal indican, que a veces el personal directivo demuestra habilidades técnicas en la gestión municipal, en tanto un 40% sostienen que casi nunca, mientras el 10% que queda coinciden que casi siempre.

TABLA 2.

El personal directivo demuestra la capacidad de interpretar las normas administrativas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	12	60%
A veces	8	40%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio.



Fuente: Base datos de variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

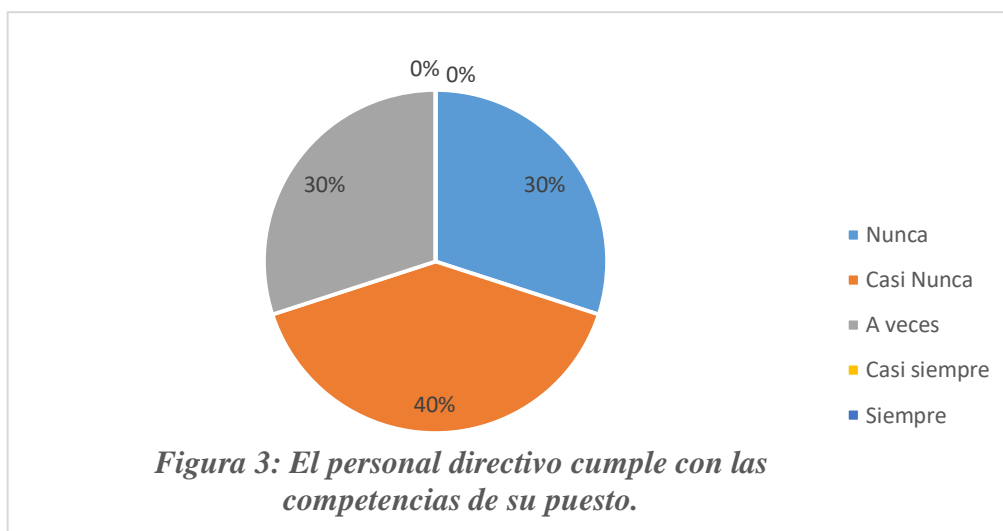
En la tabla 2, se refleja a un 60% del personal coinciden que casi nunca el personal directivo demuestra la capacidad de interpretar las normas administrativas, en tanto el 40% que resta sostienen que a veces.

TABLA 3.

El personal directivo cumple con las competencias de su puesto.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	6	30%
Casi Nunca	8	40%
A veces	6	30%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio.



Fuente: Base datos de variables en estudio

INTERPRETACIÓN:

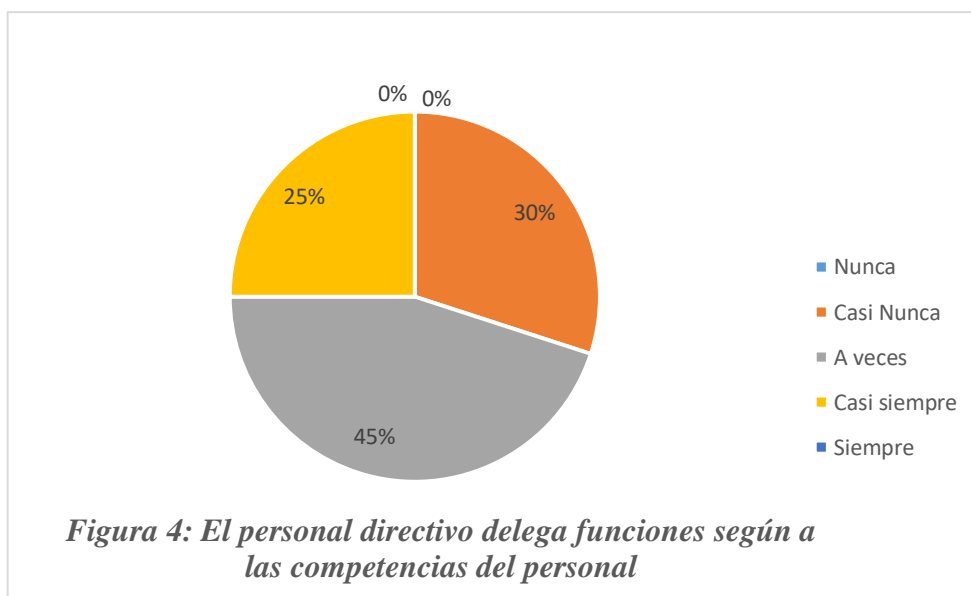
en la tabla 3, nos denota que un 40% del personal coinciden que casi nunca el personal directivo cumple con las competencias de su puesto, mientras que un 30% afirman que nunca y otro 30% manifiestan que a veces.

TABLA 4.

El personal directivo delega funciones según a las competencias del personal

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	6	30%
A veces	9	45%
Casi siempre	5	25%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio.



Fuente: Base datos de variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

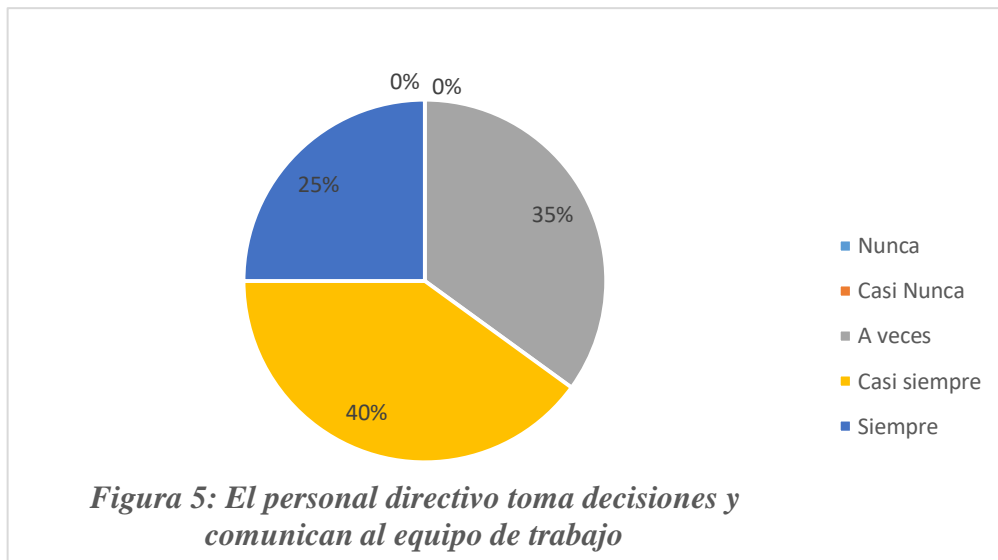
La tabla 4, se observa que un 45% del personal sostienen que a veces el personal directivo delega funciones según a las competencias del personal, por otro lado un 30% coinciden que casi nunca y el 25% que resta afirman que casi siempre..

TABLA 5.

El personal directivo toma decisiones y comunican al equipo de trabajo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	7	35%
Casi siempre	8	40%
Siempre	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio.



Fuente: Base datos de variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

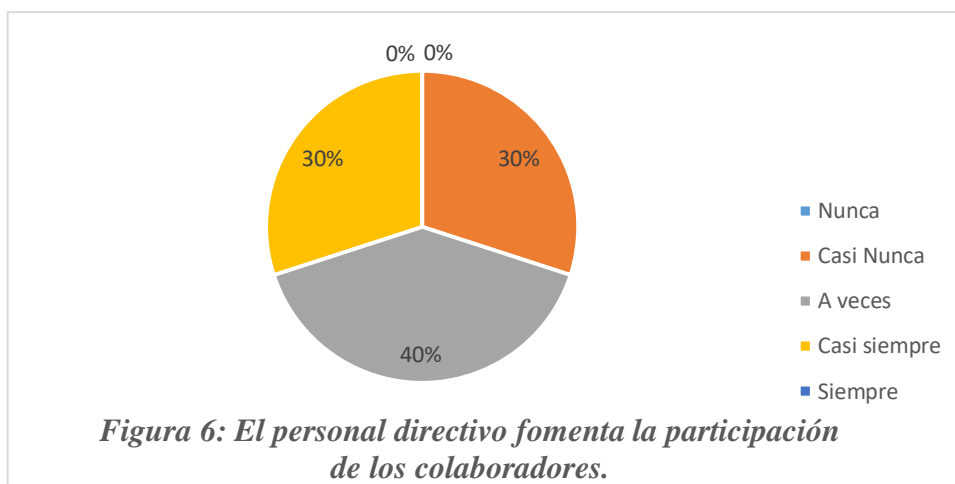
Nos denota la tabla 5, a un 40% del personal coinciden que casi siempre el personal directivo toma decisiones y comunican al equipo de trabajo, por otro lado, en tanto un 35% manifiesta que a veces, por otro lado un 25% consignan que siempre.

TABLA 6.

El personal directivo fomenta la participación de los colaboradores.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	6	30%
A veces	8	40%
Casi siempre	6	30%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio.



Fuente: Base datos de variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

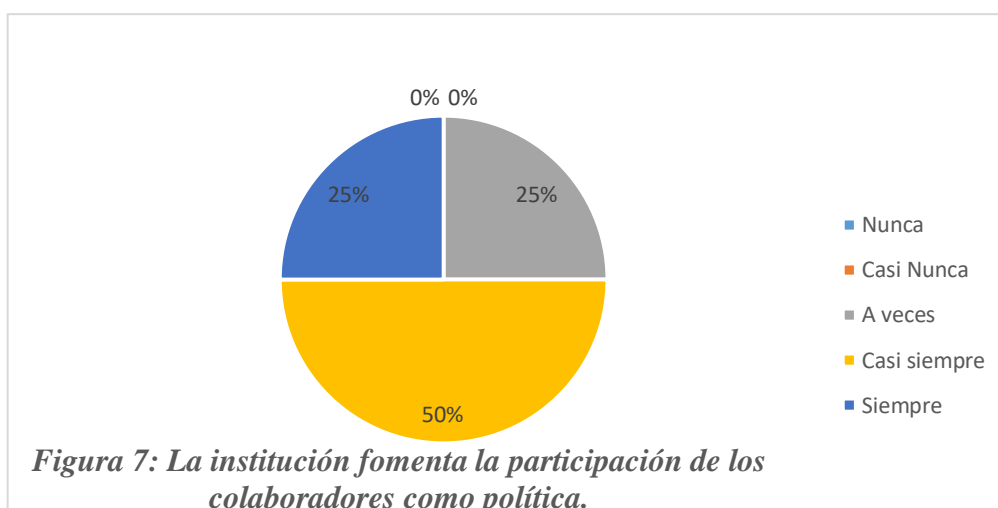
En la tabla 6, vemos a un 40% del personal, afirman que a veces el personal directivo fomenta la participación de los colaboradores., por otro lado un 30% de manifiestan que casi nunca y el otro 30% sinceran que casi siempre.

TABLA 7.

La institución fomenta la participación de los colaboradores como política.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	5	25%
Casi siempre	10	50%
Siempre	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio.



Fuente: Base datos de variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

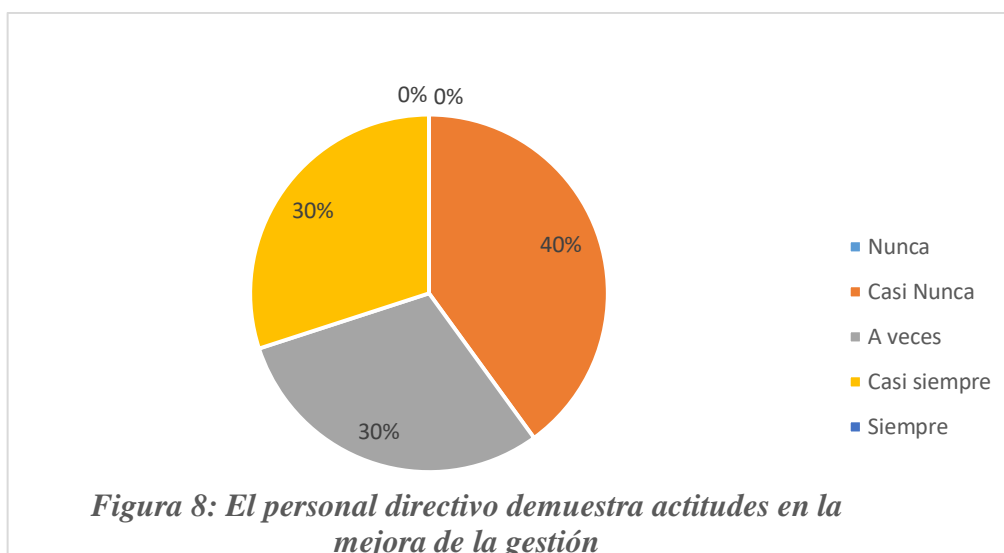
En la tabla 7, observamos que hay un 50% del personal donde señalan que casi siempre la institución fomenta la participación de los colaboradores como política., en tanto un 25% del personal sostiene que a veces y el otro 25% que resta opinan que siempre.

TABLA 8.

El personal directivo demuestra actitudes en la mejora de la gestión

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	8	40%
A veces	6	30%
Casi siempre	6	30%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio.



Fuente: Base datos de variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

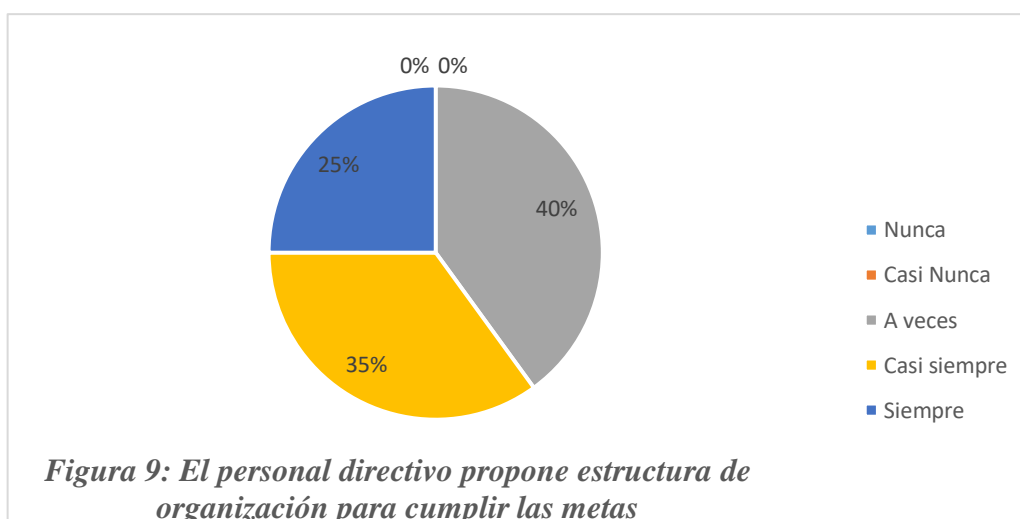
La tabla 8, indica que un 40% del personal coinciden que casi nunca el personal directivo demuestra actitudes en la mejora de la gestión, por otro lado, hay un 30% indican que a veces y el otro 30% que queda sostienen que casi siempre.

TABLA 9.

El personal directivo propone estructura de organización para cumplir las metas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	8	40%
Casi siempre	7	35%
Siempre	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio.



Fuente: Base datos de variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

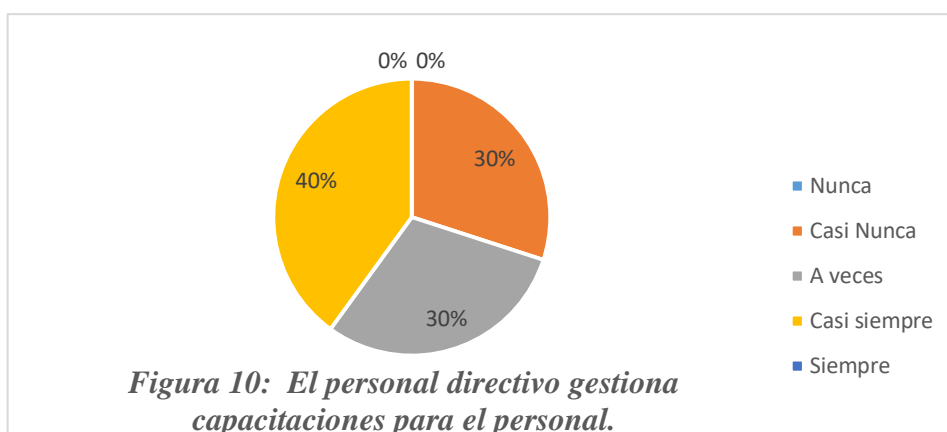
Vemos en la tabla 9, a un 40% del personal donde indican que a veces El personal directivo propone estructura de organización para cumplir las metas, en tanto un 35% coinciden que casi siempre y el 25% que restan sostienen que siempre.

TABLA 10.

El personal directivo gestiona capacitaciones para el personal.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	6	30%
A veces	6	30%
Casi siempre	8	40%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio.



Fuente: Base datos de variables en estudio

INTERPRETACIÓN:

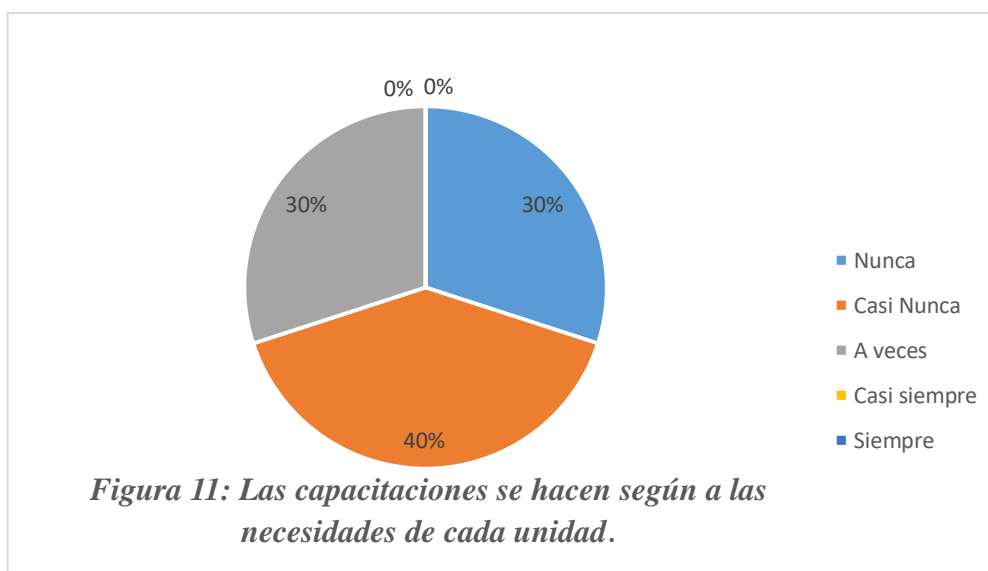
Se visualiza en la tabla 10, a un 40% del personal donde sostienen que casi siempre el personal directivo gestiona capacitaciones para el personal, por otro lado un 30% manifiestan que casi nunca y el otro 30% que queda coinciden que a veces.

TABLA 11.

Las capacitaciones se hacen según a las necesidades de cada unidad.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	6	30%
Casi Nunca	8	40%
A veces	6	30%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio.



Fuente: Base datos de variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

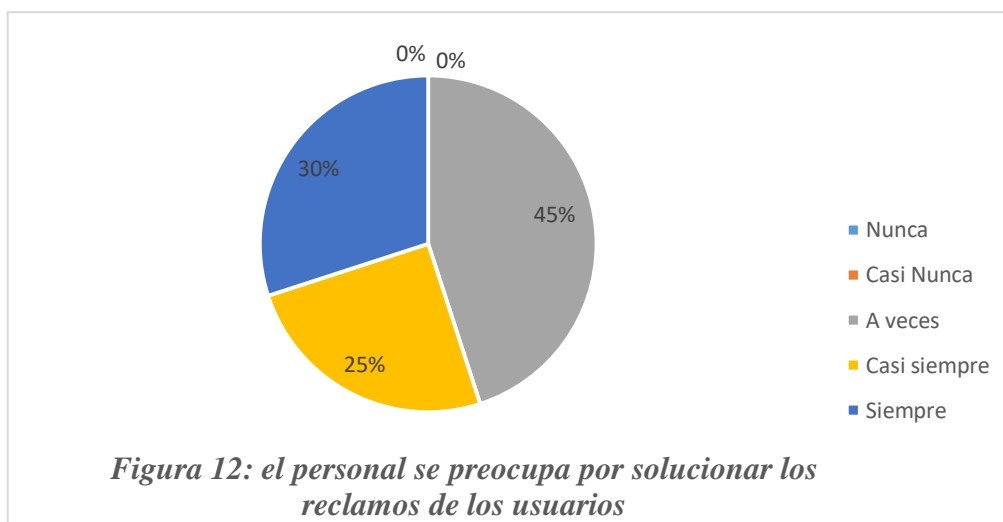
Nos muestra la tabla 11, aun 40% del personal que indican que casi nunca las capacitaciones se hacen según a las necesidades de cada unidad, en tanto un 30% afirman que nunca y el otro 30% que resta concuerdan que a veces.

TABLA 12.

El personal se preocupa por solucionar los reclamos de los usuarios.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	9	45%
Casi siempre	5	25%
Siempre	6	30%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio.



Fuente: Base datos de variables en estudio

INTERPRETACIÓN:

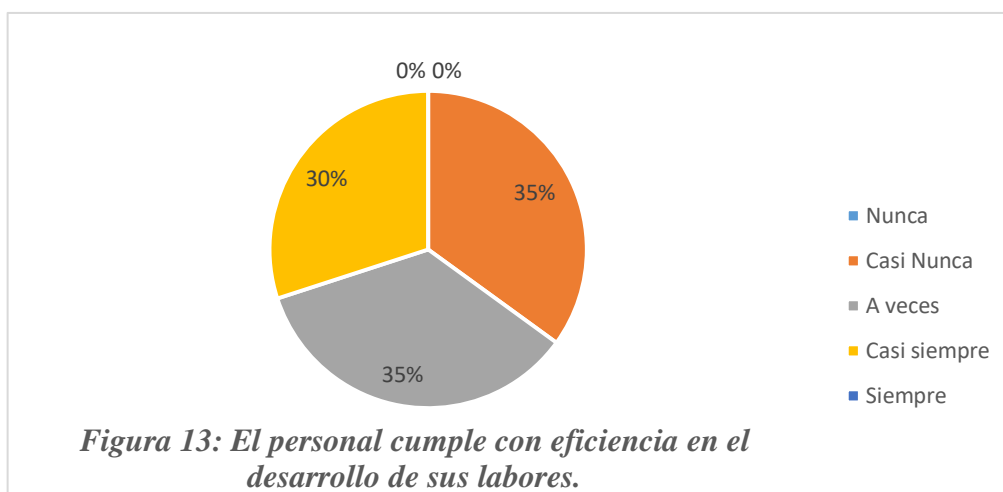
Se ve en la tabla 12, a un 45% del personal indican que a veces el personal se preocupa por solucionar los reclamos de los usuarios, en tanto hay un 30% consignan que siempre y el 25% que resta afirman que siempre.

TABLA 13.

El personal cumple con eficiencia en el desarrollo de sus labores.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	7	35%
A veces	7	35%
Casi siempre	6	30%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio



Fuente: Base datos de variables en estudio

INTERPRETACIÓN:

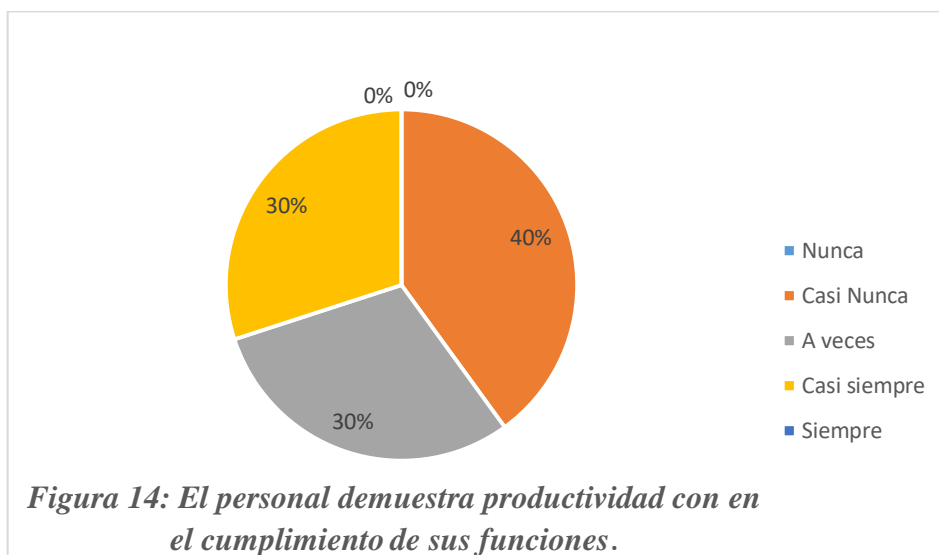
Nos denota la tabla 13, que un 35% del personal confirman que casi nunca el personal cumple con eficiencia en el desarrollo de sus labores, mientras que otro 35% manifiestan que casi nunca y el 30% que resta consignan que casi siempre.

TABLA 14.

Los colaboradores muestran con resultados su productividad en el desarrollo de sus funciones.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	8	40%
A veces	6	30%
Casi siempre	6	30%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio.



Fuente: Base datos de variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

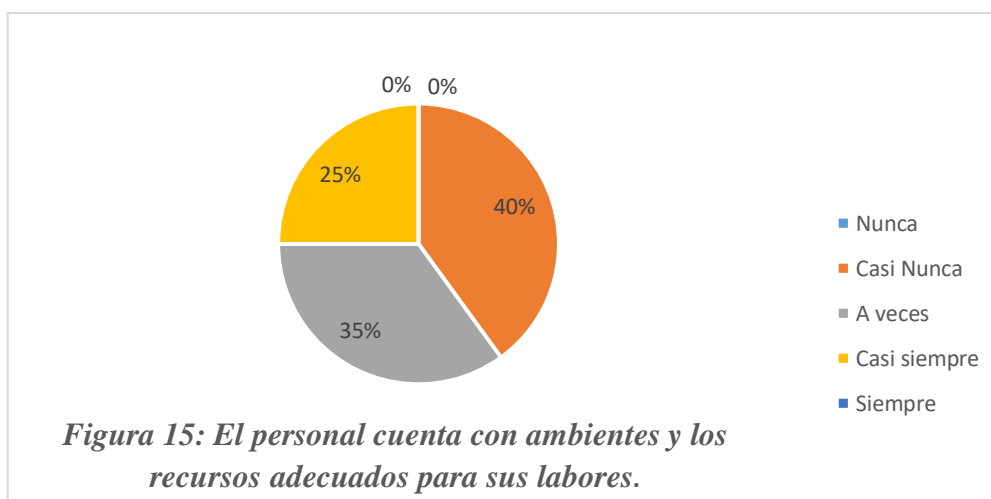
Se visualiza en la tabla 14, que un 40% del personal coinciden que nunca el personal demuestra productividad con en el cumplimiento de sus funciones, por otro lado un 30% confirman que a veces y el otro 30% afirman que casi siempre.

TABLA 15.

El personal cuenta con ambientes y los recursos adecuados para sus labores.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	8	40%
A veces	7	35%
Casi siempre	5	25%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio



Fuente: Base datos de variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

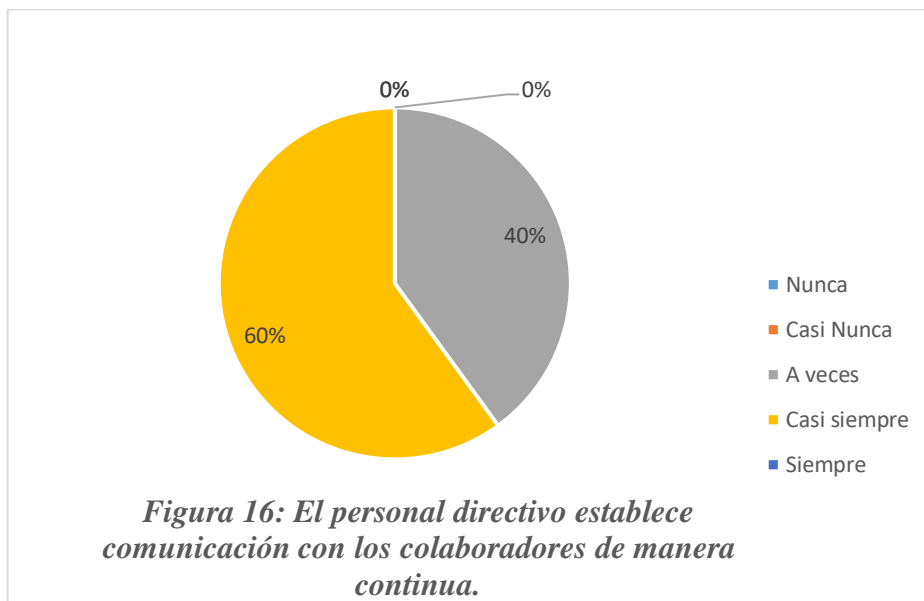
Observando la tabla 15, vemos a un 40% del personal, indican que casi nunca el personal cuenta con ambientes y los recursos adecuados para sus labores, en tanto un 35% sostienen que a veces y el otro 25% afirman que casi siempre.

TABLA 16.

El personal directivo establece comunicación con los colaboradores de manera continua.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	8	40%
Casi siempre	12	60%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base datos de variables en estudio.



Fuente: Base datos de variables en estudio.

INTERPRETACIÓN:

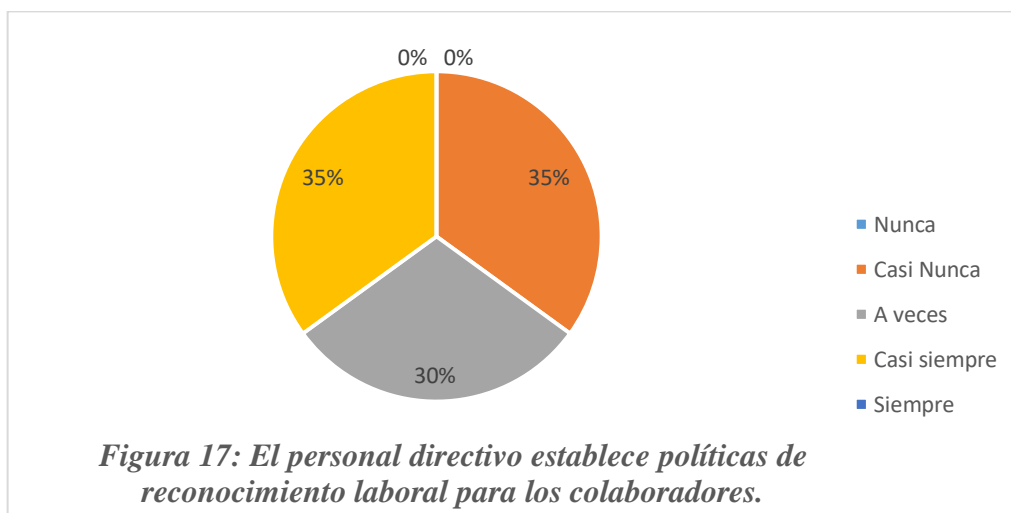
En la tabla 16, nos denota a un 60% del personal manifiestan que casi siempre el personal directivo establece comunicación con los colaboradores de manera continua, mientras que el 40% que queda coinciden que a veces.

TABLA 17.

El personal directivo establece políticas de reconocimiento laboral para los colaboradores.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	7	35%
A veces	6	30%
Casi siempre	7	35%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

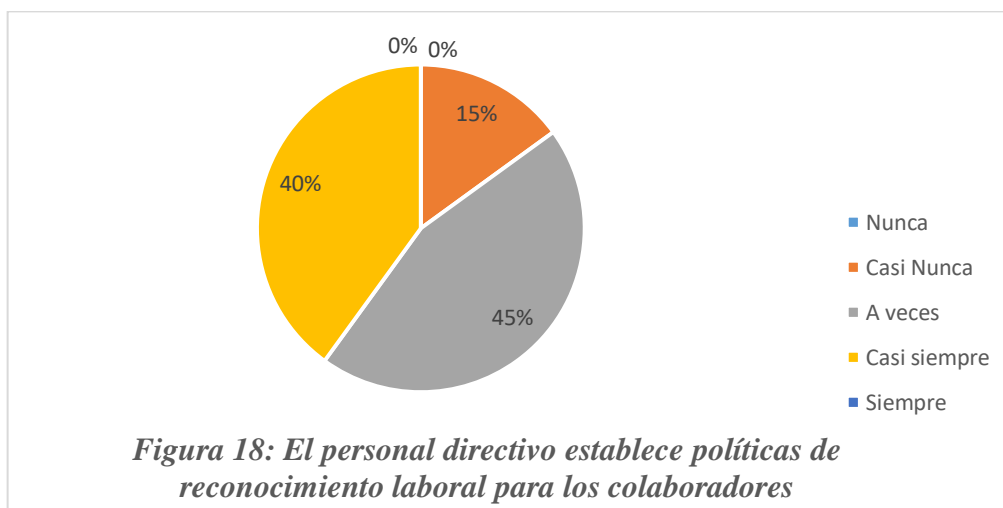
Se puede ver en la tabla 17, un 35% del personal coinciden que casi nunca el personal directivo establece políticas de reconocimiento laboral para los colaboradores, en tanto otro 35% de empleados concuerdan que casi siempre y el 30% que resta del personal opinan que a veces.

TABLA 18.

El personal directivo establece políticas de reconocimiento laboral para los colaboradores

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	3	15%
A veces	9	45%
Casi siempre	8	40%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

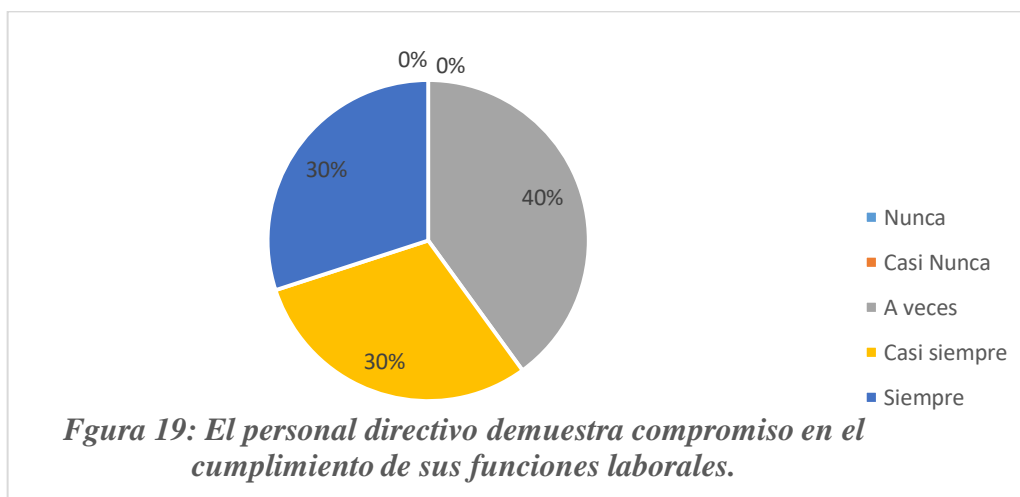
Observamos la tabla 18, un 45% del personal coinciden que a veces el personal directivo establece políticas de reconocimiento laboral para los colaboradores, por otro lado un 40% afirma que casi siempre y el 15% de concuerdan que casi nunca.

TABLA 19.

El personal directivo demuestra compromiso en el cumplimiento de sus actividades laborales

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	89	40%
Casi siempre	6	30%
Siempre	6	30%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

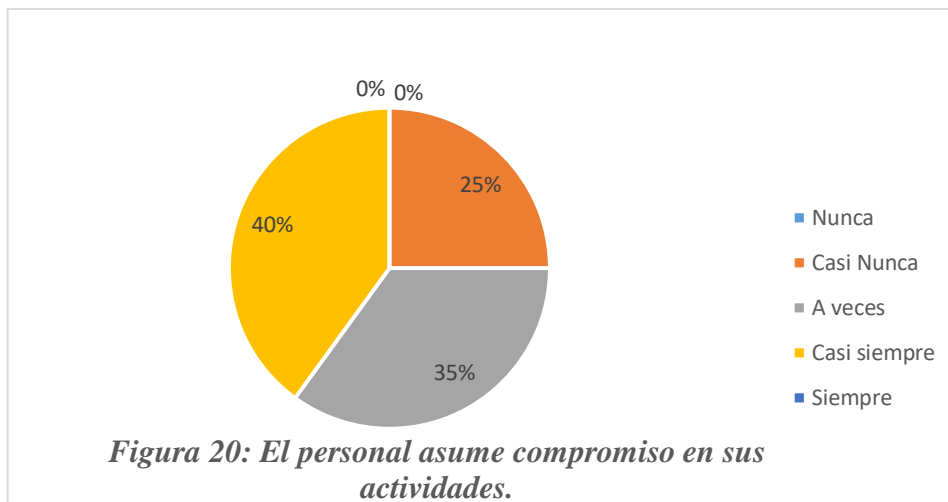
Se ve en la tabla 19, un 60% del personal coinciden que a veces el personal directivo demuestran compromiso en el cumplimiento de sus funciones laborales, en tanto existe un 30% afirman que a veces y el otro 30% que resta coinciden que siempre.

TABLA 20.

El personal asume compromiso en sus actividades.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	5	25%
A veces	7	35%
Casi siempre	8	40%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

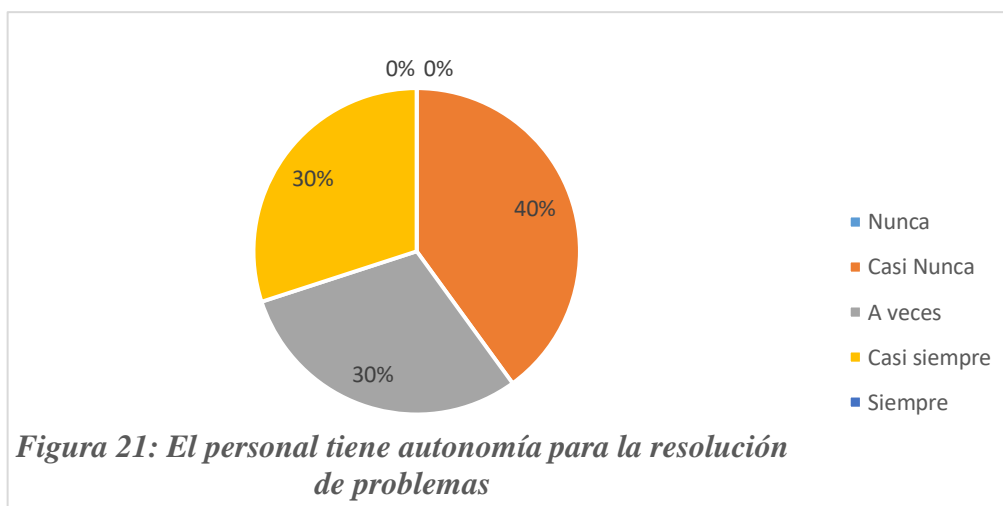
Se visualiza la tabla 20, a un 40% del personal coinciden que casi siempre el personal asume compromiso en sus actividades, un 35% afirman que a veces y el 25% que resta sostienen que casi nunca.

TABLA 21.

El personal tiene autonomía para la resolución de problemas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	8	40%
A veces	6	30%
Casi siempre	6	30%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

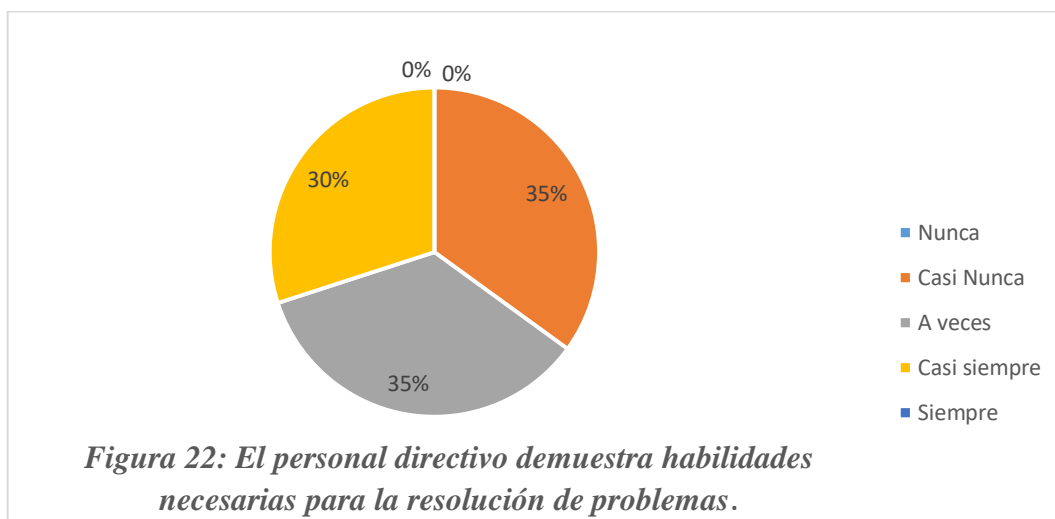
En la tabla 21, nos denota que un 40% coinciden que casi nunca el personal tiene autonomía para la resolución de problemas, por otro lado un 30% concuerdan que a veces y el otro 30% manifiestan que casi siempre.

TABLA 22.

El personal directivo demuestra habilidades necesarias para la resolución de problemas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	7	35%
A veces	7	35%
Casi siempre	6	30%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

Vemos en la tabla 22, que solo un 35% del personal coinciden que casi nunca el personal directivo demuestra habilidades necesarias para la resolución de problemas. Mientras que otro 35% indican que a veces y el 30% que resta afirman que casi siempre.

Tabla 23:

Correlación entre liderazgo directivo y desempeño laboral, según el Rho de Spearman.

		Liderazgo		
		directivo	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coficiente de correlación	1,000	0,846**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	20	20
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coficiente de correlación	0,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	20	20

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

Spearman: Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Nos muestra la tabla 23, que existe un buen nivel de correlación entre liderazgo directivo y el desempeño laboral, ya que el Rho de Spearman como resultado salió 0,846, con un alto grado de significación estadística de $p=0,000 < 0,05$, confirmando la hipótesis propuesta, determinando que “El Liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022”.

4. Análisis y Discusión.

Para arribar a un diagnóstico de nuestra problemática revisamos las diferentes investigaciones en relación a nuestro tema, el cual se quiere dar solución al problema planteado; ¿Cómo se relaciona el Liderazgo Directivo con el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pativilca?

1. Fundamentar que el liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral del personal de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

Nos muestra la tabla 23, que el liderazgo directivo y el desempeño laboral, se relacionan ya que el Rho de Spearman es 0,846, indicando que es un alto grado de significación estadística de $p=0,000 < 0,05$, confirmando la hipótesis propuesta, determinando que “El Liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022. Según Guerrero (2021), el objetivo fue: determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas Misional Goretti, obteniendo un coeficiente de correlación de $r = 0,437$ con una significancia de 0,01, lo que indica que la correlación es moderadamente positiva. en supuestos generales. También Elías (2021), cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico en las instituciones educativas, encontró un R de Pearson de 0.539 y un p-valor de 0.014, lo que significa que la relación entre la variable liderazgo del director y el docente. rendimiento Existe una relación significativa entre. Montenegro (2021) nos distingue con sus metas; Conociendo el estilo de liderazgo relacionado con el desempeño de los empleados del municipio del distrito de El Prado, provincia de San Miguel en el año 2021,12 se concluyó que existe una relación directa entre estas dos variables, pues el coeficiente de personal es de 0,780; en otras palabras, un mejor estilo de gestión también aumenta el nivel de desempeño de los empleados de las instituciones públicas. Asimismo, los resultados mostraron que el estilo de liderazgo dominante fue el transaccional y que los colaboradores tenían un alto nivel de desempeño laboral.

Los trabajos revisados tienen gran coincidencia con sus resultados, ya que en una organización es de suma importancia que las cabezas o jefes de la jefaturas destaquen el buen liderazgo directivo, aun teniendo muchas precariedad, ya que es común en las instituciones públicas, por lo tanto si se cuenta con un buen perfil del liderazgo directivo pues se obtendrá mejores resultados con el desempeño de los trabajadores ya que tienen mucha relación.

2. Detallar si existe liderazgo directivo de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

En la tabla 1, un 50% del personal indican que a veces el personal directivo demuestra habilidades técnicas en la gestión municipal. En la tabla 3, un 40% del personal coinciden que casi nunca el personal directivo cumple con las competencias de su puesto., en la tabla 6, notamos que el 40% afirman que a veces el personal directivo fomenta la participación de los colaboradores, en la tabla 9, otro 40% sostienen que a veces el personal directivo propone mejorar la estructura de organización para cumplir las metas y en la tabla 10, solo el 40% del personal coinciden que casi siempre el personal directivo gestiona capacitaciones para el personal. Según Alfaro (2021), los principales hallazgos de su estudio (...) arrojaron que el nivel de liderazgo gerencial fue calificado en un 40% medio, 33,33% bajo y 26,67% alto. Y sus dimensiones de liderazgo gerencial relacionadas con el desempeño laboral son la calidad de la retroalimentación y los equipos de alto desempeño. En el estudio de Amasifuén (2020), el objetivo de su investigación fue describir la percepción de los empleados sobre los estilos de liderazgo que comúnmente utilizan los directivos de la Dirección Regional de Educación de Loreto Iquitos 2020. Intenta analizar la evaluación de los estilos de liderazgo a lo largo de las siguientes dimensiones: autocrático, estilos democráticos y de laissez-faire. Se concluyó que la percepción de los trabajadores sobre el estilo de gestión que prevalece en la organización es autoritario. (No son. 13). Mankey nos lo dijo (2019). Comparando la realidad de Perú con la realidad de Chile: La situación de Chile es muy diferente a la situación de Perú, porque los líderes chilenos han demostrado firmeza y perseverancia. La situación en Perú era

diferente, ya que no solo los trabajadores enfrentaban precariedad laboral, sino que los gerentes no estaban a la altura, por lo que se demuestra la importancia de los gerentes en la gestión de cada proceso. Esto conducirá al éxito de su pueblo.

también Barboza (2018). Indicó que su investigación se realizó para determinar el grado de influencia entre la dirección ejecutiva y el clima laboral en la ciudad de Cumba, dado que un análisis adecuado del problema encontró que efectivamente existe una dificultad gerencial con el liderazgo gerencial que repercute negativamente en el desarrollo de las operaciones del municipio afectando. (...) considerando la necesidad de una gestión eficaz y eficiente de los empleados en la ciudad de Cumba para crear un buen ambiente de trabajo.

Es muy notorio que la realidad de las entidades públicas camina con mucha precariedad y no buscan mejorar las condiciones del trabajador, siendo un descuido muy grave, ya que es necesario valorar y retener el verdadero talento humano, bajo la óptima dirección de sus líderes, es decir de los jefes de cada jefatura que cuenta cada unidad orgánica. Como sabemos que muchos de los líderes de una municipalidad llegan por temas políticos, mas no ingresan por concursos, dejando de lado los perfiles que deben cumplir para cada puesto.

3. Identificar el desempeño laboral del personal que hay en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

En la tabla 13, observamos que un 35% del personal manifiestan que casi nunca el personal directivo gestiona capacitaciones para el personal, en la tabla 15, un 40% opinan que casi nunca el personal cuenta con ambientes y los recursos adecuados para sus labores, en la tabla 18, un 45% del afirman que a veces el personal demuestra motivación en el cumplimiento de sus funciones y en la tabla 20, solo un 40% coinciden que casi siempre el personal asume compromiso en sus actividades. en tanto Carrasco y Mesías (2019) En su trabajo identifican una relación significativa entre la gestión del liderazgo y el desempeño laboral de los empleados en la Dirección de Servicios Públicos del Municipio de Jarinacocha-

Distrito de Pucalpa, 2018. Da consejos sobre el desempeño de los empleados en el área en la que trabajan. detectar cualquier violación que pueda ocurrir y evitar problemas potenciales en el futuro. Según Parras (2018), recomienda en su investigación para mejorar el desempeño de los empleados; Motive e informe a sus empleados sobre lo que hacen todos los días. • Estimularlos con reconocimientos o felicitaciones les ayuda a sentir un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la organización. • Promover una supervisión pública efectiva, es decir, una supervisión presencial. Además, fomente la comunicación abierta. En su estudio, Chávez y Cruzado (2018) encontraron que el estilo de liderazgo que se destaca en las empresas es el estilo transformacional, y se puede argumentar que el alto desempeño favorece a las empresas con mejores resultados.

Los hallazgos encontrados en las investigaciones de los autores, nos da una idea real de lo que pasa cuando no existe una buena orientación, como el no tener claro el objetivo de la organización, así como la falta de preocupación de los líderes de mejorar sus ambientes laborales, así como hacer una buena gestión siempre y cuando los líderes manejen de manera correcta los procedimientos administrativos de la municipalidad, sabiendo aprovechar los recursos que se cuentan, con el fin de que el personal brinde mejores resultados en su desempeño laboral.

4. Demostrar que el liderazgo directivo de la subgerencia repercute en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

En la tabla 4, se ve a un 45% indican que a veces el personal directivo delega funciones según a las competencias del personal, en tanto en la tabla 11, otro 40% opinan que casi nunca las capacitaciones se hacen según a las necesidades de cada unidad y en la tabla 17, es notorio que un 35% sostienen que casi siempre el personal directivo establece políticas de reconocimiento laboral para los colaboradores, en tanto en la tabla 21, solo un 40% consignan que casi nunca el personal tiene autonomía para la resolución de problemas.. Según Torres (2017), Chimbote, 2017, determinando en qué medida el liderazgo gerencial incide en el

desempeño de los empleados de las áreas administrativa y financiera de la Corte Suprema de Justicia del Santa. (...). Entre los resultados, se encontró que la gestión se encontraba en un nivel medio a bajo, mientras que el desempeño de los empleados estaba en un nivel excelente o típico. Se concluyó que el liderazgo tuvo un efecto significativo directo ($p = 0,002 < 0,01$) y moderado ($r = 0,515$) sobre el desempeño laboral de los empleados. También Blas (2017), concluyó que el estilo de liderazgo dominante en la gestión de TI de MPS es un estilo intermedio, entre autoritario y democrático, con un enfoque moderado en las tareas y las relaciones y un nivel normal de intolerancia. De igual forma, el esfuerzo laboral de los trabajadores de la región está en el medio. Finalmente, se encuentra que el estilo de gestión está significativamente relacionado con el esfuerzo laboral de los trabajadores informáticos. Si bien Taype (2017) en su trabajo “Estilo de Liderazgo y Desempeño Laboral en la Policía de Barranco 2016” lo confirmó, el estilo de liderazgo fue calificado en 98.5% mientras que el desempeño laboral fue calificado en 96.9% en la misma escala. Se concluyó que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño en el Departamento de Policía de Barranco.

Podemos ver que las variables tienen mucha conectividad, ya que si existe un buen liderazgo en una institución pues se podrá obtener mejores resultados en el desempeño laboral de su personal. Es muy importante estar evaluando los resultados de los trabajadores, ya que de ello permitirá saber cuáles son sus debilidades. La idea es si se tiene un buen liderazgo en una organización pues tendremos mejores resultados.

5. Conclusiones y recomendaciones.

5.1. Conclusiones

1. Arribamos a que el liderazgo directivo y el desempeño laboral, se relacionan ya que el Rho de Spearman es de 0,846, con un alto grado de significación estadística de $p=0,000 < 0,05$, tal como se ve en la tabla 23, donde muestra que la hipótesis propuesta, “El Liderazgo directivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022. Precizando que si se enfoca a mejorar el liderazgo directivo pues habrá mejores resultados en el desempeño de los trabajadores.
2. El liderazgo directivo no es óptimo, ya que los jefes no cuenta con el perfil para el puesto, esto se ve en la tabla 1, cuando un 50% indican que a veces el personal directivo demuestra habilidades técnicas en la gestión municipal y menos cumple con las competencias, tal como se ve en la tabla 3, cuando un 40% indican que casi nunca, en la tabla 6, notamos que el 40% afirman que a veces el personal directivo fomenta la participación de los colaboradores, y menos propone mejoras en la estructura de organización para cumplir las metas y en la tabla 10, solo el 40% del personal coinciden que casi siempre el personal directivo gestiona capacitaciones para el personal, por falta de gestión.
3. El desempeño de los trabajadores no es el deseado, ya que el personal directivo casi nunca gestiona capacitaciones para el personal, tal como se ve en la tabla 13, cuando un 35% lo manifiestan y peor aún que casi nunca hay preocupación de mejorar sus ambientes tal como se ve en la tabla 15, cuando un 40% lo indican, en la tabla 18, un 45% del afirman que a veces el personal demuestra motivación en el cumplimiento de sus funciones y en la tabla 20, solo un 40% coinciden que casi siempre el personal asume el compromiso de sus actividades.

4. Se demuestra que la falta de un buen liderazgo repercute en los resultados del desempeño, vemos en la tabla 4, a un 45% indican que a veces el personal directivo delega funciones según a las competencias del personal, por desconocimiento de los reglamentos y peor aún casi nunca las capacitaciones se hacen según a las necesidades de cada unidad, en la tabla 17, solo un 35% sostienen que casi siempre el personal directivo establece políticas de reconocimiento laboral para los colaboradores y hasta a veces de manera injusta, en tanto en la tabla 21, solo un 40% consignan que casi nunca el personal tiene autonomía para la resolución de problemas, repercutiendo en un buen desempeño de sus actividades laborales.

5.2. Recomendaciones

- 1.** El alcalde debe enfatizar en mejorar el proceso de inducción de su personal directivo, así como implementar y ejecutar talleres de capacitación sobre el liderazgo directivo en la administración pública, instruyéndolos en como motivar e incentivar con una fluida comunicación, con el fin de tener mejores resultados en el desempeño laboral de sus colaboradores, logrando tener una buena gestión del liderazgo.
- 2.** Ingresar en el plan operativo un presupuesto para capacitaciones para el personal directivo y todo el personal, así mismo el área de recursos humanos debe exigir que el personal directivo que ocupe un cargo, cumpla con el perfil y las competencias necesarias del puesto. Se debe fomentar la participación de los colaboradores, buscando mejorar la estructura organizacional para el cumplimiento de sus metas.
- 3.** Los jefes de las áreas deben gestionar que se les asigne un presupuesto para infraestructura, mobiliario y equipos con el fin de mejorar los ambientes de trabajo de cada unidad orgánica, de esta manera se podrá mantener motivado al personal que hay preocupación de su bienestar laboral. También se debe hacer reuniones periódicas para interactuar o socializar con el personal de su área respectiva, como proponer un día al mes por todos los cumpleaños.
- 4.** El personal directivo debe convocar a su personal a reuniones periódicas para hacer saber sobre sus necesidades y expectativas de las capacitaciones que se necesitan en cada área orgánica, se debe asignar las funciones a los trabajadores de acuerdo al reglamento organizacional de funciones, así mismo se debe crear políticas de reconocimiento al mejor desempeño del colaborador, con el fin de motivarlos y brinden mejores resultados, dándoles autonomía para dar soluciones a problemas que se presenten.

6. Referencias Bibliográficas

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado*. México: Cengage Learning Editores
- Alfaro, L. (2021). “*Liderazgo directivo y desempeño laboral en la empresa Diseco S.A.C Tarapoto-2020*”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejos. Tarapoto, Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53923>
- Amasifuen, K. (2020). *Percepción de los estilos de liderazgo que prevalece en los directivos de la Dirección Regional de Educación de Loreto Iquitos-2020*. Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de la Selva Peruana. Obtenido de Repositorio UPS: <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/147>
- Barboza, G. (2018). *Liderazgo Directivo y Clima Laboral de la Municipalidad de Cumba*. Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión pública. Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25249/Gonzales_B_F.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Blas, E. (2018). *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017*. Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11942/blas_le.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brazzolotto, S. (2012). *Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones*. trabajo de investigación para obtener la licenciatura en administración. Universidad Nacional del Cuyo.
- Carrasco, C y Mesías, R. (2019). “*Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018*”. Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Pucallpa, Ucayali, Perú. Recuperado de:
- Castillo, P., Puigdellivol, I., & Serafin, M. (2017). *El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes*. Estudios Pedagogicos, (1), 41–59. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000100003>

- Chávez, P. & Cruzado, P. (2018). *Estilos de liderazgo moderno y nivel de desempeño laboral de los colaboradores de Mannucci Diesel Cajamarca para el año 2017* (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/13987>
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Elias, P. (2021). *Liderazgo del director y desempeño docente de la institución educativa que se encuentra en la Av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú - 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/29827>
- Fonseca, P. (2020). *Análisis Liderazgo Directivo y su Impacto en el Desempeño de las Instituciones Educativas del Municipio de Pueblo viejo para Formular un Modelo en el Departamento del Magdalena*. Monografía para Magister. Universidad Abierta y a Distancia. Obtenido de Repository UNAD: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/31787/ppfonsecac3.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Griffin, R. (2011). *Administración*. México D.F.: Cengage Learning Editores.
- Guerrero, D. (2021). *El liderazgo directivo y el desempeño docente de la I. E. Misional Goretti, del distrito de Lagunas, provincia de Alto Amazonas, región Loreto-Perú, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/28430>
- Hernández, J. (2019). “*El Liderazgo directivo: Una Aproximación Desde la Perspectiva Etológica*”. Tesis de Maestría, Universidad de Rosario, Bogotá, Colombia. Recuperada de: <http://eva.sepyc.gob.mx:8383/greenstone3/sites/localsite/collect/ciencia1/index/assoc/>
- Hernandez, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill
- Landeo, D. (2022). *Liderazgo directivo y clima laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de San Miguel, 2021*. Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación. Universidad Cesar

Vallejo.

Lima

Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83763/Landeo_JDK-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

- Leiva, M. Montecinos, C., & Aravena, F. (2016). *Liderazgo pedagógico en directores noveles en Chile: Prácticas de observación de clases y retroalimentación a profesores*. *Relieve - Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 22(2). <https://doi.org/10.7203/relieve.22.2.9459>
- Limay, M. & Tafur, Y. (2021). *Relación entre liderazgo y Engagement en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Cajamarca 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/28734>
- Manky, O. (2019). *Liderazgos precarios: Organización y líderes sindicales en perspectiva comparada*. *Latin American Research Review*.
- Marín, W., & Blas, E. (2018). *Liderazgo gerencial y el desempeño docente de la Universidad San Pedro Chimbote*. *Conocimiento Para El Desarrollo*.
- Marissa L. Christopher W., Eduardo, S., & Shawn, B. (2014). *Leading one another across time and space: Exploring shared leadership functions in virtual teams*. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 3–17. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n1a1>
- Maureira, O., Garay, S., Ahumada, L., & Ascencio, C. (2019). *Perspectivas de diagnóstico sobre la distribución del liderazgo en organizaciones escolares: un análisis en dos dimensiones clave*. *Calidad En La Educación*, (51), 164. <https://doi.org/10.31619/caledu.n51.681>
- Montenegro, C. (2021). *Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de El Prado, provincia San Miguel 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/29519>
- Nicholson, S., Nicholson, J., & Fernandez, S. (2017). *Performance and management in the public sector: Testing a model of relative risk aversion*. *Public Administration Review*.

- PARRA, R. (2018). *Liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes. revista científica digital del centro de investigación y estudios gerenciales (barquisimeto - venezuela)* isbn: ppi2010021a3492 —/ leadership transformational of the director and labor performance of the educational ones / [https://grupocieg.org/archivos_revista/2-2-5%20\(54-2\)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf](https://grupocieg.org/archivos_revista/2-2-5%20(54-2)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf)
- Peltea, B. (2018). *Predicting work performance and professional satisfaction through different types of motivation and self-esteem*. *Social Behavior and Personality*, 45–57
- Reyes, K. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango)*. *Quetzaltenango, Guatemala*: tesis para obtener el grado académico de Magister en Administración con mención en Gestión del Talento Humano de la Universidad Rafael Landívar
- Riera, Á., Vera, F., & Mariscal, Z. (2020). *Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027><https://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez. A. (2016). *Micropolítica escolar y el liderazgo directivo en la escuela*. *Revista Educación* 41(1), 1-14, e-ISSN: 2215-2644, enero-junio, 2017. Recuperado de: <http://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v41n1/2215-2644-edu-41-01-00189.pdf>
- Romero, E. (2018). *Liderazgo del Alcalde y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Huaroscondo, Anta, Cusco 2018*. Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión pública. Universidad Cesar vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37518/soto_tr.pdf?sequence=1

- Saif, R., Mohsin, S., Muhammad, F., & Muhammad, J. (2020). *Impact of leadership behavior of a project manager on his/her subordinate's job-attitudes and joboutcomes*. *Asia Pacific Management Review* (1), 45–59.
- San Martin, N. (2017). “*Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*”. Tesis de Maestría. Universidad de Bio, Concepción, Santiago. Recuperado de:
- Taype, M. (2017). “*Estilos De Liderazgo Y Desempeño Laboral En La Dependencia Policial De Barranco, 2016*”. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú. Recuperado de:
- Taype, M. (2020). “*Liderazgo y clima organizacional en los colaboradores administrativos de la UCV - sede Ate, periodo 2019.*” (Tesis de Pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/5587/TESIS_TAYPE%20GAVIL%C3%81N.pdf?sequence=1
- .
- Torres, F (2017). “*Influencia del liderazgo directivo en el desempeño laboral de trabajadores de la unidad de administración y finanzas de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote, 2017.*” (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Chimbote. Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12043>
- Villalón, X. (2014). “*El liderazgo directivo como agente motivador en un establecimiento municipal en Santiago de Chile*”, Tesis de Maestría, Universidad de Chile, Santiago, Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/133625>

ANEXOS

Anexo 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Liderazgo directivo y desempeño laboral del personal de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022</p>	<p>¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con el desempeño laboral del personal de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022?</p>	<p>Objetivo general: 1. Fundamentar que el liderazgo directivo de la subgerencia se relaciona con el desempeño laboral del personal de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Detallar si existe liderazgo directivo de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022. 2. Identificar el desempeño laboral del personal que hay en la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022. 3. Demostrar que el liderazgo directivo repercute en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.</p>	<p>“El Liderazgo directivo de la subgerencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022”</p>	<p>Liderazgo directivo y desempeño laboral</p>	<p>Tipo: Básico descriptive, transaccional.</p> <p>Diseño: No experimental, transeccional, correlacional causal.</p> <p>Población muestral: Consta de 20 trabajadores.</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario Validado por el juicio de expertos Confiabilidad por el Alfa de Cronbach.</p>

Anexo 2:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
LIDERAZGO DIRECTIVO	El "liderazgo directivo cobra mayor importancia, pues permite fomentar el diálogo y la búsqueda de consensos. Esta dinámica política guarda estrecha relación con la estructura macro de orden jerárquico, racional y lineal." Según Rodríguez (2016).	El liderazgo directivo es el asumido por la persona que adopta el rol de informar. Esto quiere decir que este liderazgo se basa en gran medida en informar a sus empleados de qué deben hacer cada día y de la manera adecuada de hacerlo.	Habilidades Gerencial	Habilidades Técnicas	1. El líder demuestra habilidades técnicas en la gestión institucional.
				Capacidad	2. El líder demuestra la capacidad de interpretar las normas administrativas.
				Delegación de Funciones	3. El líder cumple con las competencias de su puesto. 4. El líder delega funciones según a las competencias del personal
			Habilidades Personales	Toma de Decisiones	5. Los directivos toman decisiones y comunican al equipo de trabajo.
				Fomenta la Participación	6. El personal directivo fomenta la participación de los colaboradores. 7. La institución fomenta la participación de los colaboradores como política.
				Actitudes	8. El personal directivo demuestra actitudes en la mejora de la gestión.
			Trabajo en equipo	Organización	9. El líder propone estructura de organización para cumplir las metas.
				Capacitación	10. El líder gestiona capacitaciones para el personal 11. Las capacitaciones se hacen según a las necesidades de cada unidad

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral del personal es la capacidad que tiene una persona para ejecutar un trabajo en un tiempo determinado, con miras a cumplir ciertos objetivos y metas propuestas de manera eficiente. Sin embargo, aún no definimos qué atributos deben tener las personas para un desempeño laboral óptimo. Caycho (2019).	El desempeño laboral del personal es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados dentro de la misma; este mismo establece una estrategia individual para poder lograr alcanzarlos.	Rendimiento laboral	Eficacia	12. Los reclamos de los usuarios son resueltos con eficacia esperada.
				Eficiencia	13. El personal cumple con eficiencia en el desarrollo de sus labores.
				Productividad	14. Los colaboradores demuestran productividad con en el cumplimiento de sus funciones
			Clima laboral	Ambiente Laboral	15. Los directivos se preocupan por la mejora del ambiente laboral.
				Comunicación	16. Los directivos establecen comunicación con los colaboradores de manera continua.
				Reconocimiento Laboral	17. Los directivos establecen políticas de reconocimiento laboral para los colaboradores
			Mejora continua	Motivación	18. Los colaboradores demuestran motivación en el cumplimiento de sus funciones.
				Compromiso	19. Los directivos demuestran compromiso en el cumplimiento de sus funciones laborales. 20. Los colaboradores asumen compromiso en sus actividades.
				Resolución de Problemas	21. Los colaboradores tienen autonomía para la resolución de problemas. 22. Los directivos demuestran habilidades necesarias para la resolución de problemas.

ANEXOS 3°

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

**ENCUESTA PARA EL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PATIVILCA, 2021”.**

Estoy realizando una investigación científica, referente al liderazgo directivo y desempeño laboral del personal de la subgerencia de la municipalidad distrital de Pativilca, 2021”. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

Escala de valoración:

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

Ítem	Planeación	1	2	3	4	5
1.	El líder demuestra habilidades técnicas en la gestión institucional.					
2.	El líder demuestra la capacidad de interpretar las normas administrativas.					
3.	El líder cumple con las competencias de su puesto.					
4	El líder delega funciones según a las competencias del personal					
5	Los directivos toman decisiones y comunican al equipo de trabajo.					
6	El personal directivo fomenta la participación de los colaboradores.					
7	La institución fomenta la participación de los colaboradores como política.					
8	El personal directivo demuestra actitudes en la mejora de la gestión.					
9	El líder propone estructura de organización para cumplir las metas.					
10	El líder gestiona capacitaciones para el personal					
11	Las capacitaciones se hacen según a las necesidades de cada unidad					
12	Los reclamos de los usuarios son resueltos con eficacia esperada.					
13	El personal cumple con eficiencia en el desarrollo de sus labores.					
14	Los colaboradores demuestran productividad con en el cumplimiento de sus funciones					
15	Los directivos se preocupan por la mejora del ambiente laboral.					

16	Los directivos establecen comunicación con los colaboradores de manera continua.					
17	Los directivos establecen políticas de reconocimiento laboral para los colaboradores					
18	Los colaboradores demuestran motivación en el cumplimiento de sus funciones.					
19	Los directivos demuestran compromiso en el cumplimiento de sus funciones laborales.					
20	Los colaboradores asumen compromiso en sus actividades.					
21	Los colaboradores tienen autonomía para la resolución de problemas.					
22	Los directivos demuestran habilidades necesarias para la resolución de problemas.					



PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Liderazgo directivo y desempeño laboral del personal de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Pablo Santos Díaz

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Administrador de empresas y negocios**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Marketing y cultura organizacional

TIEMPO: 33 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Fundamentar que el liderazgo directivo de la subgerencia se relaciona con el desempeño laboral del personal de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**ÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PATIVILCA, 2022****VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO**

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACION
Habilidades Gerencial	1. El líder demuestra habilidades técnicas en la gestión institucional.	4	4	4	4	
	2. El líder demuestra la capacidad de interpretar las normas administrativas.	4	4	4	4	
	3. El líder cumple con las competencias de su puesto.	4	4	4	4	
	4. El líder delega funciones según a las competencias del personal	4	4	4	4	
Habilidades Personales	5. Los directivos toman decisiones y comunican al equipo de trabajo.	4	4	4	4	
	6. El personal directivo fomenta la participación de los colaboradores.	4	4	4	4	
	7. La institución fomenta la participación de los colaboradores como política.	4	4	4	4	
	8. El personal directivo demuestra actitudes en la mejora de la gestión.	4	4	4	4	
Trabajo en equipo	9. El líder propone estructura de organización para cumplir las metas.	4	4	4	4	
	10. El líder gestiona capacitaciones para el personal	4	4	4	4	
	11. Las capacitaciones se hacen según a las necesidades de cada unidad	4	4	4	4	


Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Rendimiento laboral	12. Los reclamos de los usuarios son resueltos con eficacia esperada.	4	4	4	4	
	13. El personal cumple con eficiencia en el desarrollo de sus labores.	4	4	4	4	
	14. Los colaboradores demuestran productividad con en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	4	
Clima laboral	15. Los directivos se preocupan por la mejora del ambiente laboral.	4	4	4	4	
	16. Los directivos establecen comunicación con los colaboradores de manera continua.	4	4	4	4	
	17. Los directivos establecen políticas de reconocimiento laboral para los colaboradores	4	4	4	4	
Mejora continua	18. Los colaboradores demuestran motivación en el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	4	
	19. Los directivos demuestran compromiso en el cumplimiento de sus funciones laborales.	4	4	4	4	
	20. 16.- Los colaboradores asumen compromiso en sus actividades.					
	21. Los colaboradores tienen autonomía para la resolución de problemas.	4	4	4	4	
	22. Los directivos demuestran habilidades necesarias para la resolución de problemas.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	IOBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Mg. Pablo Santos Díaz			Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 943643426		Email: pablo.santos@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Liderazgo directivo y desempeño laboral del personal de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Carlos González Chávez

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Administrador de empresas y negocios**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesoría empresarial en Marketing

TIEMPO: 28 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Fundamentar que el liderazgo directivo de la subgerencia se relaciona con el desempeño laboral del personal de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**ÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE PATIVILCA, 2022****VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO**

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACION
Habilidades Gerencial	1. El líder demuestra habilidades técnicas en la gestión institucional.	4	4	4	4	
	2. El líder demuestra la capacidad de interpretar las normas administrativas.	4	4	4	4	
	3. El líder cumple con las competencias de su puesto.	4	4	4	4	
	4. El líder delega funciones según a las competencias del personal	4	4	4	4	
Habilidades Personales	5. Los directivos toman decisiones y comunican al equipo de trabajo.	4	4	4	4	
	6. El personal directivo fomenta la participación de los colaboradores.	4	4	4	4	
	7. La institución fomenta la participación de los colaboradores como política.	4	4	4	4	
	8. El personal directivo demuestra actitudes en la mejora de la gestión.	4	4	4	4	
Trabajo en equipo	9. El líder propone estructura de organización para cumplir las metas.	4	4	4	4	
	10. El líder gestiona capacitaciones para el personal	4	4	4	4	
	11. Las capacitaciones se hacen según a las necesidades de cada unidad	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.


VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Rendimiento laboral	12. Los reclamos de los usuarios son resueltos con eficacia esperada.	4	4	4	4	
	13. El personal cumple con eficiencia en el desarrollo de sus labores.	4	4	4	4	
	14. Los colaboradores demuestran productividad con en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	4	
Clima laboral	15. Los directivos se preocupan por la mejora del ambiente laboral.	4	4	4	4	
	16. Los directivos establecen comunicación con los colaboradores de manera continua.	4	4	4	4	
	17. Los directivos establecen políticas de reconocimiento laboral para los colaboradores	4	4	4	4	
Mejora continua	18. Los colaboradores demuestran motivación en el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	4	
	19. Los directivos demuestran compromiso en el cumplimiento de sus funciones laborales.	4	4	4	4	
	20. Los colaboradores asumen compromiso en sus actividades.	4	4	4	4	
	21. Los colaboradores tienen autonomía para la resolución de problemas.	4	4	4	4	
	22. Los directivos demuestran habilidades necesarias para la resolución de problemas.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

F

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Dr. Carlos Gonzáles Chávez			Fecha:	
Firma: 	Teléfono: 943656464	Email: carlos.chavez@usanpedro.edu.pe		



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, 2022**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Javier Ulloa Siccha

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador Público**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesor de finanzas contables

TIEMPO: 31 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Fundamentar que el liderazgo directivo de la subgerencia se relaciona con el desempeño laboral del personal de la subgerencia de la Municipalidad Distrital de Pativilca, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**ÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA SUBGERENCIA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PATIVILCA, 2022****VARIABLE: LIDERAZGO DIRECTIVO**


DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACION
Habilidades Gerencial	1. El líder demuestra habilidades técnicas en la gestión institucional.	4	4	4	4	
	2. El líder demuestra la capacidad de interpretar las normas administrativas.	4	4	4	4	
	3. El líder cumple con las competencias de su puesto.	4	4	4	4	
	4. El líder delega funciones según a las competencias del personal	4	4	4	4	
Habilidades Personales	5. Los directivos toman decisiones y comunican al equipo de trabajo.	4	4	4	4	
	6. El personal directivo fomenta la participación de los colaboradores.	4	4	4	4	
	7. La institución fomenta la participación de los colaboradores como política.	4	4	4	4	
	8. El personal directivo demuestra actitudes en la mejora de la gestión.	4	4	4	4	
Trabajo en equipo	9. El líder propone estructura de organización para cumplir las metas.	4	4	4	4	
	10. El líder gestiona capacitaciones para el personal	4	4	4	4	
	11. Las capacitaciones se hacen según a las necesidades de cada unidad	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Rendimiento laboral	12. Los reclamos de los usuarios son resueltos con eficacia esperada.	4	4	4	4	
	13. El personal cumple con eficiencia en el desarrollo de sus labores.	4	4	4	4	
	14. Los colaboradores demuestran productividad con en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	4	
Clima laboral	15. Los directivos se preocupan por la mejora del ambiente laboral.	4	4	4	4	
	16. Los directivos establecen comunicación con los colaboradores de manera continua.	4	4	4	4	
	17. Los directivos establecen políticas de reconocimiento laboral para los colaboradores	4	4	4	4	
Mejora continua	18. Los colaboradores demuestran motivación en el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	4	
	19. Los directivos demuestran compromiso en el cumplimiento de sus funciones laborales.	4	4	4	4	
	20. Los colaboradores asumen compromiso en sus actividades.	4	4	4	4	
	21. Los colaboradores tienen autonomía para la resolución de problemas.	4	4	4	4	
	22. Los directivos demuestran habilidades necesarias para la resolución de problemas.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Javier Ulloa Siccha		Fecha: 27/02/2022	
Firma: 	Teléfono: 943386707	Email: Javier.ulloa@usanpedro.edu.pe	