

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE
ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
NUEVO CHIMBOTE, 2024

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración

AUTOR:

Saavedra Tantarico, Brenda

Código ORCID: 0000-0002-4617-7499

ASESOR:

Acosta Zárate, Carlos Alberto

Código ORCID: 0000-0003-1299-819X

CHIMBOTE – PERU

2024

Índice General

Índice general.....	i
Índice de tablas.....	ii
Palabras clave.....	iii
Constancia de originalidad.....	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
1. Introducción.....	1
2. Metodología.....	24
3. Resultados.....	26
4. Análisis y discusión.....	36
5. Conclusiones.....	39
6. Recomendaciones.....	40
Agradecimiento.....	41
Referencias bibliográficas.....	42
Anexos.....	47

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de los colaboradores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad de Nvo. Chimbote, 2024, según el nivel de liderazgo.....	26
Tabla 2	Distribución de los colaboradores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad de Nvo. Chimbote, 2024, según el nivel de la dimensión liderazgo autocrático.....	27
Tabla 3	Distribución de los colaboradores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad de Nvo. Chimbote 2024, según el nivel de la dimensión liderazgo democrático.....	27
Tabla 4	Distribución de los colaboradores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad de Nvo. Chimbote 2024, según el nivel de la dimensión liderazgo laissez-faire.....	28
Tabla 5	Distribución de los colaboradores de la Gerencia administrativa Municipalidad – Nvo. Chimbote, 2024, según el nivel de desempeño laboral.....	29
Tabla 6	Distribución de los colaboradores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad de Nvo. Chimbote, 2024, según el nivel de la dimensión comunicación.....	29
Tabla 7	Distribución de los colaboradores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad de Nvo. Chimbote, 2024, según el nivel de la dimensión reconocimiento.....	30
Tabla 8	Distribución de los de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad de Nvo. Chimbote,2024, según el nivel de la dimensión motivación a los funcionarios.....	31
Tabla 9	Prueba de normalidad.....	31
Tabla 10	Correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración – Municipalidad de Nvo. Chimbote, 2024.....	32
Tabla 11	Correlación del liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad de Nvo. Chimbote, 2024, en la dimensión liderazgo autocrático.....	33
Tabla 12	Correlación entre liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Nvo. Chimbote, 2024, en la dimensión liderazgo democrático.....	34
Tabla 13	Correlación entre liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Nvo. Chimbote, 2024, en la dimensión liderazgo laissez-faire.....	35

Palabras clave: Liderazgo, Desempeño Laboral

Keywords: Leadership, Work Performance

Línea de investigación.

Línea de Investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Subárea	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2024." del (a) estudiante: SAAVEDRA TANTARICO BRENDA , identificado(a) con Código N° 1117101869, se ha verificado un porcentaje de similitud del 29%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 09 de septiembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título:

**Liderazgo y Motivación Laboral en la Gerencia de Administración
de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.**

TITLE

**Leadership and Work Motivation in the Administration Management
of the District Municipality of Nuevo Chimbote, 2024.**

Resumen

El presente estudio, tiene como propósito describir la relación que existe entre el liderazgo y desempeño laboral en la Gerencia administrativa de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024. La investigación es de tipo básica, nivel descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, y corte transversal; tanto la población, como la muestra se conformaron por los 65 trabajadores permanentes de la Gerencia de Administrativa de la Municipalidad del distrito de Nvo. Chimbote, 2024. Se llegó a utilizar la técnica de la encuesta, y el cuestionario como instrumento. Los instrumentos de recolección de data, tuvieron que pasar por pruebas de confiabilidad con estadísticos: Tuvieron que pasar por pruebas de confiabilidad con estadísticos: “Alpha - Cronbach”.

Como resultado de esta investigación, se llegó a determinar que existe una relación significativa del liderazgo en el desempeño laboral de la Gerencia de Administración de la Municipalidad en estudio, durante el 2024, siendo $r = 0,416$, mostrando una correlación positiva moderada, con una significancia de $0,001 < 0,05$.

Abstract

The purpose of this study is to describe the relationship between leadership and work performance in the Administration Management of the District Municipality of Nuevo Chimbote, 2024. The research is of a basic type, descriptive-correlational level, quantitative approach, non-experimental design, and cross-sectional; both the population and the sample were made up of the 65 permanent workers of the Administrative Management of the Municipality of the district of Nvo. Chimbote, 2024. The survey technique was used, and the questionnaire as an instrument. The data collection instruments were subjected to reliability tests using the statistic: "Alpha - Cronbach".

As a result of this research, it was determined that there is a significant relationship of leadership in the work performance of the Administration Management of the Municipality under study, during 2024, being $r = 0.416$, showing a moderate positive correlation, with a significance of $0.001 < 0.05$.

1. INTRODUCCIÓN

Para la presente investigación se han considerado los siguientes antecedentes relacionados con las variables de estudio:

Alvarado y Flores (2024), en su investigación tuvieron como propósito determinar la relación entre: liderazgo y desempeño laboral de “BAUR-METALMIN” situada en Cajamarca, en el 2023. La metodología de la investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental, de corte transversal; se llegaron a utilizar la encuesta y el cuestionario aplicados a los 52 colaboradores de la organización ya que esta es finita. De los resultados obtenidos, se llegó a determinar mediante la prueba estadística “Spearman”, la existencia de un vínculo significativo y positivo entre: liderazgo, y desempeño laboral. Esta conclusión demuestra que, existe relación positiva y significativa entre influencia y desempeño laboral en la organización estudiada. Además, en la empresa objeto de estudio de Cajamarca en 2023, se encontró una significativa relación positiva entre: empatía y desempeño laboral, así como una relación positiva y significativa entre habilidad para solucionar problemas y desempeño laboral. Estos hallazgos sugieren que estos elementos de liderazgo son cruciales para mejorar el desempeño del personal en la organización.

Ortega y Tigasi (2024), propuso analizar la relación entre liderazgo y desempeño laboral, en la Cooperativa “Kullki-Wasi” - Ambato. Se utilizó una técnica que combinó enfoques cualitativos y cuantitativos, utilizando observaciones, entrevistas, revisión de literatura, encuestas, y un cuestionario que se basó en "contribuciones" propuestas por Arias & Muñoz (2021) y Geraldo (2022), con una escala "Likert" (1 a 5). Quienes constituyeron la muestra fueron 80 empleados. Los hallazgos, mostraron varias deficiencias significativas. Se descubrió que un 18.8 % de los participantes mencionaron problemas de salud y bienestar, mientras que un 25 % mencionó que no había programas de capacitación motivacional. Además, se llegó a determinar que, hubo una baja participación en actividades organizativas, alcanzando un 21.3%. Estos hallazgos muestran que la organización puede mejorar en áreas como mejorar la salud y el bienestar de los empleados, implementar

programas de capacitación motivadores y promover una mayor participación en actividades organizacionales para mejorar el entorno laboral y aumentar la eficacia. El 15 % de las personas dijeron que no había políticas para promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el 17.5 % dijeron que había que evaluar las prácticas de liderazgo. Estos hallazgos fueron respaldados por análisis estadísticos, incluida una prueba de normalidad con un nivel de significancia de: $p=0$, y una correlación de 0.805, indicando una fuerte asociación entre las variables analizadas. Además, se identificaron brechas en la comunicación interna, afectando la cohesión del equipo. La falta de incentivos y reconocimientos contribuyó a una motivación decreciente. Asimismo, la escasez de recursos para la formación continua limitó el desarrollo profesional. Se observó que la ausencia de retroalimentación constructiva debilitó el rendimiento individual. Por último, la falta de un liderazgo participativo disminuyó la satisfacción laboral general.

Chicaiza (2024), propuso determinar un vínculo entre estilos del liderazgo y desempeño laboral de servidores públicos, en el área de administración de la gerencia del municipio de Salcedo. Esta investigación, es de enfoque cuantitativo, no experimental, y alcance descriptivo - correlacional; su población ha consistido de 129 colaboradores (área administrativa); se llegó a utilizar la encuesta como técnica, por instrumento se llegó a utilizar el cuestionario. Los hallazgos indican que el Liderazgo Transformacional es predominante con un 65.89%, seguido por el Liderazgo Transaccional, con un 56.59% y, finalmente, el Liderazgo “Laissez-Faire”, con un: 55.81%. En conclusión, la correlación entre las variables arrojó una significancia de: 0.982. De acuerdo con la teoría de González, esto implica que queda rechazada la hipótesis de igualdad de medidas, aceptando que no hay diferencias demostrativas entre los grupos. En base a estos resultados, se proponen cuatro estrategias: la interacción entre líder - subordinados, el cumplimiento de estándares, la motivación del equipo de trabajo y la independencia operativa.

Vargas (2024), propuso determinar la relación del liderazgo y desempeño laboral en “Asiste Salud Integral”, 2023. Esta investigación es de tipo básico con un diseño de corte transversal no experimental-correlacional. La muestra consistió en

32 empleados. Se han utilizado dos cuestionarios para recopilar datos en la metodología de encuesta. Los hallazgos indicaron que el liderazgo alcanzó un nivel "Regular" con un 62 % y desempeño laboral alcanzó un nivel "Alto" con un 69 %. El análisis de R de "Spearman" encontró un coeficiente de -0.186, lo que indica una negativa correlación muy baja, y un: p-valor de 0.380, lo que indica un p-valor superior a 0.01. Esto resultó en la aceptación de la hipótesis nula, que indica que, no existe relación significativa entre: liderazgo y desempeño laboral en "Asiste, Salud Integral".

Mendoza (2023), en su tesis de grado tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre estilo de liderazgo del director, y desempeño laboral del personal de salud. La investigación es básica, descriptiva, de corte transversal, nivel relacional; la muestra fue conformada por 108 trabajadores sanitarios; se utilizó la técnica de encuesta con el cuestionario de estilos de liderazgo, y desempeño laboral como instrumento. Los resultados muestran que el 60.2% del estilo de liderazgo del director es democrático, mientras que el desempeño laboral alcanza un 50.9% de calificación regular. Con lo referente a la edad, el grupo predominante (31 a 45 años) muestra un predominio del estilo de liderazgo democrático, y en todas las edades el desempeño laboral tiende a ser regular o bueno. Tanto en hombres como en mujeres, el estilo de liderazgo democrático es predominante, y el desempeño laboral mayoritario es regular o bueno. En conclusión, se encontró una correlación entre: estilo de liderazgo del director y desempeño laboral, con un coeficiente "Rho de Spearman" de: 0.330 y un valor de p de: 0.01, lo que indica una relación directa entre estas variables y se da por aceptada la hipótesis, con un nivel significativo de: $p < 0.05$.

Rodríguez y Ríos (2023), llevaron a cabo un estudio para investigar la relación entre liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los funcionarios del municipio de Manantay, Pucallpa, en el 2023. La investigación adoptó un enfoque aplicado, con diseño descriptivo-correlacional y transeccional no experimental. Se llegaron a emplear cuestionarios (dos tipos) con preguntas cerradas para evaluar a los 67 trabajadores seleccionados como muestra, utilizando el coeficiente: "alfa

Cronbach”, para asegurar la consistencia interna de los instrumentos. La hipótesis fue verificada mediante el coeficiente “Spearman”, obteniéndose un valor de: 0,655, lo cual indica la correlación considerable positiva y significativa entre: liderazgo gerencial y el desempeño laboral. Se llegó a concluir, se establece una relación directa, y significativa entre estas variables en el contexto específico de la municipalidad estudiada, en el 2023.

Cruz (2023), tuvo como objetivo investigar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras (servicios de hospitalización) - Essalud, Tumbes, en el 2022. Se empleó una metodología cuantitativa debido a la naturaleza del fenómeno estudiado, utilizando un diseño descriptivo que incluyó una muestra de 50 enfermeras. Se aplicó una encuesta (basada en escala Likert) mediante un cuestionario como instrumento de recolección de data. Los resultados obtenidos indicaron que la relación entre: liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras fue catalogada como regular en un 56% de los casos, y como mala en un 12%. Estos hallazgos llevaron a la conclusión de que no existe una significativa relación directa entre liderazgo ejercido, y el desempeño laboral del personal estudiado en dicha institución durante el período investigado. Además, se observó que un 32% de las enfermeras calificaron su desempeño como bueno, lo cual sugiere que otros factores podrían estar influyendo en su rendimiento. La falta de programas de capacitación y desarrollo continuo también fue identificada como una posible causa de los bajos índices de desempeño. Asimismo, la percepción de apoyo institucional y la carga laboral fueron mencionadas como variables adicionales que podrían afectar el desempeño laboral. En resumen, aunque el liderazgo es un factor importante, no parece ser determinante en la evaluación del desempeño de las enfermeras en este contexto específico.

Garay (2023), propuso determinar la relación entre: liderazgo, y desempeño laboral del personal de salud en el hospital público – Ancash, en el año 2022. Se optó por un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación no experimental, correlacional y de corte transversal. Para la recolectar la data, se emplearon dos cuestionarios virtuales adaptados: el cuestionario de liderazgo desarrollado por: Julio

Casales (2006), como variable independiente, y el cuestionario de desempeño laboral diseñado por Williams y Anderson (1991), como variable dependiente. Estos instrumentos fueron administrados a una muestra de 115 trabajadores sanitarios, permitiendo así analizar la relación entre las prácticas de liderazgo y desempeño laboral del personal de salud en ese contexto. Como resultado, el 47% de los participantes tenían un liderazgo de nivel medio, con un estilo mayoritariamente autoritario, y el 60% tenían una motivación de nivel medio. El liderazgo y desempeño laboral, tuvieron una correlación positiva, pero débil de 0,332, con una significancia (0,01). Además, se encontró una relación positiva, aunque débil, entre liderazgo y dimensión de desempeño contextual hacia las personas, con un coeficiente de: 0,243. También se encontró una relación favorable, pero débil, con la dimensión de desempeño contextual de la organización, con un coeficiente de 0,377. Finalmente, se encontró una relación muy débil entre el coeficiente de 0,095 y la dimensión de desempeño de las tareas. Estos hallazgos sugieren que, aunque existe una relación entre el desempeño laboral y el liderazgo, esta no es lo suficientemente sólida como para ser considerada significativa. Se descubrió que el estilo autoritario de liderazgo también podría estar limitando la motivación y el desempeño de los empleados. La baja correlación en la dimensión de desempeño de tareas sugiere que otros factores, posiblemente internos o relacionados con el ambiente de trabajo, están influyendo en el rendimiento de los trabajadores. Por lo tanto, se recomienda una revisión de las prácticas de liderazgo y la implementación de estrategias más participativas para mejorar el desempeño global.

Lugo (2023), en su tesis tuvo como objetivo precisar en qué medida el Liderazgo se relaciona con el rendimiento laboral de los funcionarios municipales del distrito de Santa Cruz – Huaral, en el 2021. La metodología utilizada fue no experimental, descriptiva, explicativa y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de la institución mencionada. Se utilizó como instrumento un cuestionario basado en la escala de Likert. Como resultado, se determinó que del total de trabajadores que demuestran un desempeño eficiente, el 8% exhibe un nivel alto de liderazgo. En segundo lugar, entre los trabajadores que alcanzaron un desempeño ineficiente, el 22% mostró un liderazgo alto, el 36% tuvo

un nivel regular y el 4% un nivel bajo. En tercer lugar, respecto a los trabajadores cuyo desempeño se considera ineficiente, el 10% demostró un liderazgo alto. Además, se encontró que aquellos con liderazgo regular tienden a tener un desempeño moderado, mientras que los que tienen un liderazgo bajo presentan, en su mayoría, un desempeño ineficiente. Este análisis permite concluir que, aunque el liderazgo alto está presente en una minoría de los trabajadores, su influencia en el desempeño es significativa. Por lo tanto, se sugiere que mejorar las habilidades de liderazgo entre los trabajadores podría traducirse en una mejora general en el desempeño laboral de la institución.

Castañeda y Ramírez (2023), propuso determinar la influencia de liderazgo en el desempeño laboral del personal de la I.E “Jec Jorge Basadre”- Cajamarca, 2023. La investigación se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, corte transversal, con alcance correlacional-causal. La muestra completa incluyó 30 trabajadores en la población estudiada. Se utilizaron 32 preguntas en una escala de "Likert" como instrumento de encuesta. Los hallazgos mostraron una correlación favorable de 0,931 entre: liderazgo y desempeño laboral. Además, se encontró un nivel de significativo de: 0.01 ($p < 0.05$), lo cual indica que, el liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral. Lo que se llegó a concluir es que existe, un nivel medio de liderazgo en la institución “JEC Jorge Basadre”, con un resultado del 47%. Esto sugiere que hay liderazgo presente, pero no es ideal, ya que el director no siempre dispone de tiempo para escuchar, ni a respetar opiniones; lo cual indica una falta de buena comunicación. Esta situación impide transmitir positivismo y entusiasmo, y no motiva, ni inspira al grupo a ser creativo en la resolución de problemas dentro del plantel.

Noriega (2023), propuso determinar la relación entre: liderazgo y el desempeño laboral de los funcionarios del gobierno local de Patate, en el 2023. La metodología manejada fue de tipo aplicada, enfoque correlacional - cuantitativo, y su diseño fue no experimental, de corte transversal. Para recolectar la información, se llegaron a encuestar 73 servidores públicos mediante un cuestionario con 29 preguntas, que abarcaba ambas variables. Los resultados, mostraron una correlación

menor a: 0.05, quedando confirmada la hipótesis de que existe relación entre: liderazgo y desempeño laboral. La conclusión es que esta relación es moderadamente positiva, cual valor fue: 0.605; indicando que, el desempeño de los trabajadores del gobierno local estudiado tiene una asociación moderada y positiva con el liderazgo.

Narro y Vega (2023), propuso determinar la relación existente entre liderazgo y el desempeño laboral del personal de la clínica “Oftalmovisión”, situada en Trujillo, en el 2023. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, no experimental, y correlacional, de corte transversal. La población consistió de 32 servidores seleccionados de dos sedes de la clínica. Se llegaron a utilizar dos instrumentos: un cuestionario (18 preguntas) para medir la variable de liderazgo, y otro (18 preguntas), para evaluar el desempeño laboral. La confiabilidad de los instrumentos, se verificaron con los coeficientes: El instrumento "Alfa de Cronbach" recibió valores de 0,948, para el instrumento de liderazgo, y 0.953, para el instrumento de desempeño laboral, respectivamente. Como resultado, se encontró un coeficiente positivo de 0,842 entre liderazgo y desempeño laboral. En resumen, la hipótesis de investigación fue aceptada y se confirmó que existe una significativa relación entre: desempeño laboral y el liderazgo en los servidores de la clínica estudiada.

Agurto y Martínez (2023), plantearon investigar la relación entre: liderazgo y desempeño laboral durante la pandemia entre el personal de una agrícola, en Piura. Se manejó la metodología cuantitativa, de tipo aplicada, con diseño descriptivo, no experimental. La población total de este estudio consistió en 100 trabajadores, quienes respondieron a una encuesta que se envió mediante “Google Forms”. Como técnica se manejó la encuesta, empleando el cuestionario como instrumento. Los resultados expusieron un alto nivel de liderazgo con un: 87%, y un: 97% (en la variable dependiente), que representa el desempeño laboral. Según el análisis de correlación, se halló una relación significativa (estadísticamente) entre las variables examinadas, con una significancia de: 0.000, que fue inferior al valor crítico establecido de 0.05. El resultado es que un buen liderazgo mejoraría el desempeño de los empleados.

Gutiérrez (2022), En su investigación, el objetivo fue determinar la relación entre: liderazgo y desempeño laboral del personal de una institución educativa de Trujillo. El enfoque aplicado, fue no experimental, correlacional y de diseño transversal; la población se llegó a confirmar por 150 empleados del colegio , con una muestra de 69 empleados tanto del personal administrativo como docente de la institución . En cuanto a los resultados, revelaron que existe una relación directa entre las variables (Liderazgo y Desempeño Laboral). En conclusión, se encuentra que la relación entre liderazgo y desempeño laboral es $r = 0.904$ y la significancia es: 0.000, lo cual significaría que, la relación entre las variables alcanza un nivel significativo, se encuentra que las variables liderazgo y las dimensiones capacidad laboral; en las instituciones educativas de empleados, existe una relación similar entre los socios de IE, coeficiente $r = 0,497$, donde a medida que mejora la gestión, las habilidades laborales también mejorarán, existe una relación similar entre las variables de gestión de los socios de IE y las relaciones interpersonales, coeficiente. $r = 0,563$, si mejora el liderazgo, también mejorarán las relaciones interpersonales.

Espinoza y Flores (2022), propuso determinar si el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los almaceneros de una empresa dedicada a la logística de Lima, en el 2022. Este estudio fue de naturaleza aplicada, con enfoque cuantitativo y diseño correlacional-no experimental, de corte transversal. Se llegó a trabajar con una muestra de 30 colaboradores, a los que se les administraron cuestionarios sobre el liderazgo del coordinador de almacén. Además, se llegó a analizar el desempeño laboral de cada uno mediante fichas de observación. Los resultados revelaron que la mayoría de los colaboradores calificaron el liderazgo del coordinador por: "desarrollado", mientras que desempeño laboral fue mayormente categorizado por: "destacado". Se llegó a encontrar correlación entre: liderazgo del coordinador, y desempeño laboral del personal estudiado: ($p < 0,05$), siendo esta correlación moderadamente directa ($Rho = 0.409$). Se llegó a la conclusión que, se establece el estilo de liderazgo transaccional está más asociado fuertemente con el desempeño laboral de los almaceneros de la empresa estudiada.

Arrascue (2022), propuso determinar como el liderazgo influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el “Jockey Club”, Chiclayo. La investigación es de tipo descriptiva cuantitativa, basada en mediciones numéricas y análisis estadísticos. La población abarcó a todos los trabajadores del centro de Esparcimiento, con una muestra de 36 encuestados. Se llegó a utilizar la técnica de encuesta, y el instrumento de cuestionario para evaluar el nivel de liderazgo, y su impacto en el desempeño laboral. Los resultados, llegaron a exponer que el estilo de liderazgo predominante es el autoritario y que el desempeño laboral se sitúa en un nivel regular. Se llegó a concluir que, el centro de esparcimiento estudiado carece de un liderazgo adecuado para un buen desempeño laboral de los trabajadores. Al analizar las dimensiones del desempeño laboral, se encontró que la Eficacia Laboral, la Eficiencia Laboral y la Calidad de Servicio se consideran regulares. Por lo tanto, se puede afirmar que, el desempeño laboral de los trabajadores del Jockey, es de forma regular.

Arismendiz (2022), Su tesis buscó determinar cómo el desempeño laboral y el liderazgo se relacionan en la tienda de novedades "Cristhian" de Sullana en 2022. Se empleó un enfoque cuantitativo no experimental y un diseño descriptivo-correlacional con corte transversal. Al igual que la muestra, la población de estudio estaba compuesta por diez trabajadores de la organización. El "cuestionario" se utilizó como instrumento para llevar a cabo la encuesta como técnica de recolección de datos. Según los resultados, el 20% de los encuestados consideró que el liderazgo en la tienda objeto de estudio era malo, mientras que el 60% consideró que era de nivel regular. El 70% de los encuestados lo ubicó en un nivel alto, el 20% en un nivel medio, y el 10% en un nivel bajo. Se llegó a la conclusión de que, no existe una relación entre el liderazgo y el desempeño laboral, ya que el estadístico "Chi-cuadrado" arrojó un nivel de significancia de 0.345, que superó el valor crítico de 0.05, lo que significa que el nivel de significancia es inferior a 0.05. Por lo que, la hipótesis nula es aceptada y la hipótesis alternativa es rechazada.

Carrillo (2022), propuso determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral en las oficinas del rectorado de la “USP” - Chimbote, en el 2022. Los métodos

utilizados fueron: diseño no experimental, descriptivo correlacional, transversal. La población, llegó a conformarse por 20 contribuyentes, se consideró como muestra el número total de contribuyentes, y posteriormente se utilizó como herramienta un cuestionario (debidamente estructurado). Así, el 70% de los encuestados indicó que, liderazgo se halla en un nivel moderado, el 20% en un nivel bajo, y el 10%, un nivel alto. Asimismo, el 65%, afirmó que, desempeño laboral se encuentra en un nivel moderado, el 25% en un nivel bajo, y el 10% - en un nivel alto. Estos estudios condujeron a la conclusión de que existe una conexión significativa y positiva entre el liderazgo y el desempeño laboral en la entidad investigada. Este resultado se sustenta en una significancia de: 0,003, inferior al valor de: 0.05, lo cual indica que la hipótesis alternativa queda aceptada, y se da por rechazada la hipótesis nula. En conjunto, estos resultados sugieren que un liderazgo efectivo tiene impacto positivo y significativo en la mejora del desempeño laboral dentro de la organización, destacando la importancia de prácticas de liderazgo bien desarrolladas para el éxito organizacional.

Olavarría (2022), propuso determinar la influencia de liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras (servicio cirugía y medicina), del Hospital Regional II "JAMO" - Tumbes, 2022. La metodología, es de diseño no experimental, tipo de enfoque descriptivo, cuantitativo y correlacional; la población muestral correspondió a 20 enfermeras (de los servicios antes mencionados); la técnica aplicada fue la encuesta, y el cuestionario como instrumento. Entre los resultados destacados se destaca que: i); El valor es $p = 0,025$. La probabilidad del estadístico chi-cuadrado para la dimensión denominada orientación al liderazgo ha llegado a 2400 con un valor de $p = 0,121$. La probabilidad de la estadística chi-cuadrado para la dimensión de resiliencia del liderazgo es 5,051, valor $p = 0,025$. En conclusión, se puede decir que el liderazgo tiene efecto significativo en el desempeño laboral, ya que el estadístico "chi-cuadrado" para la probabilidad total es: 7,500 con un valor p de 0,006. Los resultados obtenidos muestran que las habilidades y perseverancia del líder tienen un impacto significativo en el desempeño laboral, mientras que la orientación del líder en esta situación específica tiene un impacto menor.

Meléndez (2022), propuso determinar la relación entre liderazgo institucional, y desempeño laboral el personal de “Textiles Renacer” - La Victoria en Lima, 2022. Se utilizó la metodología de nivel correlacional-cuantitativa, básica; se obtuvo la población de 20 trabajadores, consiguiendo una muestra censal, y sus respuestas fueron analizadas mediante la herramienta "SPSS". De igual manera, se empleó la técnica de encuesta mediante un cuestionario (38 preguntas), escala tipo “Likert”; Al aplicar la correlación "Pearson" a las variables examinadas, se logró obtener un valor de $r = 0.490$, lo cual indica una correlación existente y moderada entre ambas variables. De las 20 personas encuestadas, el 65% señaló un nivel bajo en el Liderazgo Institucional, mientras que el 75% de los colaboradores indicó un nivel bajo en el Desempeño Laboral. Estos resultados llevaron a concluir que existe una relación moderada entre: liderazgo institucional y el desempeño laboral en el personal objeto de estudio.

Guillén (2021), propuso identificar la correlación existente de las variables liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la compañía “VASCOR”, - Villa el Salvador, en el 2020. La investigación es de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y es hipotético - deductivo. Se llegó a aplicar la muestra censal, que se conformó por los 30 trabajadores de la organización, para el levantamiento de información se llegó a utilizar el cuestionario (escala “Likert”), para las dos variables. En los resultados del estudio se evidenció una relación directa entre las variables mencionadas anteriormente, con un coeficiente Rho positivo de 0.619. La prueba de significancia arrojó un valor de $p=0.000$, siendo menor que $\alpha=0.05$, lo que indica una relación significativa y estadísticamente relevante entre liderazgo y desempeño laboral del personal de "VASCOR" en el año 2020. Esto condujo a la aceptación de la hipótesis alternativa, concluyendo que existe una relación sustancial entre el estilo de liderazgo ejercido y el nivel de desempeño laboral observado en la organización estudiada.

Vargas (2020), Propuso establecer el nivel de conexión existente entre liderazgo y desempeño laboral de los servidores administrativos de la Sede "Mariscal Nieto" de la Universidad Nacional de Moquegua durante el año 2019. El método de

investigación empleado fue descriptivo-correlacional, diseño no experimental. En relación a la población, se estableció un total de 179 servidores administrativos, y la muestra se conformó por 87; se empleó la encuesta como técnica y se utilizaron dos cuestionarios para evaluar el liderazgo. El análisis de los resultados estadísticos reveló una significativa relación con un valor de $p=0.000$ y una correlación de Pearson de 0,378. Se observó una baja correlación positiva entre el liderazgo y el rendimiento laboral, lo que indica que un liderazgo efectivo está asociado con mejores resultados laborales. Además, existe una correlación moderada positiva entre: liderazgo y desempeño laboral; existe también correlación positiva moderada entre: motivación para el logro y el desempeño laboral. También se encontró una relación positiva más débil entre la autonomía y el desempeño laboral. Estos resultados muestran que estas dimensiones de liderazgo tienen un impacto positivo pero variable en el desempeño laboral en el contexto del análisis, destacando la importancia de mejorar estas áreas para mejorar el desempeño organizacional y el bienestar de los empleados.

Respecto a la fundamentación científica de la variable liderazgo, las investigaciones iniciales sobre este tema se documentaron a principios del siglo XX. Estos estudios se llegaron a enfocar en identificar las características de los hombres en posiciones directivas, (particularmente durante la Primera Guerra Mundial). La naturaleza descriptiva de estos estudios, permitía un análisis detallado de cómo los líderes alcanzaban sus puestos, y también se centraban en sus perfiles psicológicos. Además, se buscaba entender las cualidades personales que diferenciaban a los líderes efectivos de los demás. Se exploraban atributos como la inteligencia, la confianza en sí mismos, y las habilidades de comunicación, tratando de establecer un perfil ideal de liderazgo. Con el tiempo, estas exploraciones evolucionaron para incluir diversos estilos de liderazgo y su impacto en el rendimiento organizacional, la satisfacción de los empleados, y la efectividad en la toma de decisiones. Este enfoque, ha permitido una comprensión más amplia y matizada del liderazgo, considerando no solo las características personales, sino también las dinámicas de grupo y el contexto organizacional en el que se ejercen.

Teniendo en consideración a Sánchez (2017), las teorías de la contingencia comparten una premisa común: un individuo no se convierte en líder solo por poseer ciertos rasgos o habilidades; es esencial estén alineados con las características, actividades y objetivos de su equipo. Estas teorías buscan expresar la efectividad de un estilo directivo y liderazgo en función del líder, los seguidores y el contexto en el que se encuentran. Además, destacan estas teorías la importancia de la flexibilidad y la adaptación, ya que el mismo estilo de liderazgo puede no ser igualmente efectivo en todas las situaciones. Es por esto que, un líder exitoso debe ser capaz de evaluar su entorno y ajustar su enfoque, según las necesidades específicas de su equipo y las condiciones del momento. Este enfoque holístico permite una comprensión integra de cómo y por qué ciertos líderes tienen éxito en determinadas circunstancias, mientras que otros pueden no ser tan efectivos.

Como expresa Sánchez (2017), Fiedler propone dos estilos de dirección y liderazgo: uno enfocado en las tareas y otro en las relaciones. La efectividad de cada estilo va a depender de la situación en la que se aplica. Para evaluar esta efectividad, Fiedler identifica tres variables clave: las relaciones entre el líder y los miembros del equipo, la estructura de la tarea y el poder asociado a la posición del líder. Cuanto mejores sean las relaciones entre el líder y los miembros, más favorable será la situación. Asimismo, un alto grado de estructuración de las tareas también mejora la favorabilidad del contexto. Finalmente, cuanto mayor sea el poder inherente a la posición del líder, más propicia será la situación para ejercer un liderazgo efectivo. De esta manera, subraya también la importancia de ajustar el estilo de liderazgo según estas variables contextuales para maximizar la efectividad.

Con respecto a los nuevos enfoques del liderazgo en función a la gestión pública municipal, de acuerdo con Barrera (2014), el concepto de líder político, según las formas de dominación propuestas por Weber, incluye elementos que sitúan a los líderes políticos locales, como los presidentes municipales, dentro de un marco específico. Weber distingue diferentes tipos de dominación, y en el contexto de la política local, estos elementos juegan un papel crucial. En una democracia, los líderes van formando a través de instituciones, como los partidos políticos, donde el carisma es una herramienta fundamental para atraer y mantener el apoyo. Una vez elegidos,

estos líderes son investidos con autoridad legal, lo que indica que están habilitados para actuar como dirigentes o coordinadores. Este marco legal no solo les confiere poder, sino que también legitima su liderazgo, permitiéndoles dirigir y coordinar los esfuerzos administrativos y políticos en sus municipios. Así, el proceso democrático y el carisma, combinado con la legitimidad legal, son esenciales para el liderazgo político efectivo en el ámbito local.

Desde el punto de vista de Duran (2019), es evidente que el liderazgo tiene impacto directo en el bienestar de las organizaciones, influyendo de manera significativa en la salud mental y física de sus miembros. Debido a esto, el liderazgo se ha llegado a considerar un factor crucial de cómo los trabajadores perciben y alcanzan la satisfacción laboral. Además, existe una relación directa entre el liderazgo y el bienestar general de los empleados. Por lo que, las habilidades de liderazgo son esenciales para crear entornos laborales motivadores, permitiendo que los empleados crezcan y desarrollen sus capacidades, lo cual mejora su desempeño en las tareas asignadas. Un liderazgo efectivo no solo fomenta la satisfacción laboral, sino que también contribuye al desarrollo personal y profesional de los trabajadores, fortaleciendo el bienestar integral dentro de la organización. En resumen, las destrezas de liderazgo son fundamentales para fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo, donde los empleados puedan prosperar y potenciar al máximo de sus capacidades.

Según Goleman, Boyatzis y Mc-Kee (2016), el liderazgo se llega a definir como la capacidad innata o desarrollada de una persona para inspirar carácter, entusiasmo y pasión entre otros. Su principal objetivo es apoyar a los individuos para que alcancen y mantengan su máximo desempeño. Esto implica no solo motivar a los equipos hacia el logro de objetivos, sino también cultivar un ambiente donde cada miembro pueda alcanzar su potencial máximo. Así, el liderazgo efectivo se convierte en un catalizador para el éxito organizacional, facilitando el cumplimiento de metas compartidas y asegurando el progreso continuo de toda la organización.

Un líder eficaz, es aquel que guía el pensamiento de cada uno de sus seguidores y fomenta que cumplan sus responsabilidades, más allá de lo esperado. En un entorno como el almacén de una empresa dedicada a la logística, este tipo de liderazgo es

crucial la mejora de las habilidades y capacidades individuales, promoviendo así un alto rendimiento laboral. Además, influye de manera significativa en la calidad del servicio logístico, promoviendo la lealtad del cliente a través de estrategias que generan confianza y aseguran una comunicación efectiva con el uso de tecnologías de información. Estos aspectos son fundamentales para el cumplimiento de los estándares de calidad y alcanzar la fidelidad del cliente, tal como sugieren Pelayo y Ortiz (2019).

Tal como afirman Sánchez y Servat (2019), el liderazgo representa la habilidad de una persona para ejercer influencia en una situación particular, con el objetivo de alcanzar diversos objetivos organizacionales. Este concepto resalta la importancia de los valores éticos y morales en las decisiones tomadas, así como en la manera de actuar y comunicarse con los subordinados. Además, el liderazgo implica generar una influencia positiva en los individuos y en los métodos empleados, lo que resulta en actitudes específicas orientadas hacia la consecución de resultados significativos y beneficiosos para la organización. Un liderazgo eficaz no solo motiva a los empleados a alcanzar sus metas, sino que también fomenta un entorno de trabajo colaborativo y dinámico. Los líderes efectivos logran inspirar confianza y compromiso, promoviendo una cultura de innovación y mejora continua. Esto se traduce en una mayor cohesión del equipo, una mejor comunicación y una alineación clara de los objetivos individuales con los objetivos organizacionales. En resumen, el liderazgo positivo tiene un impacto profundo en la motivación y el rendimiento de los empleados, facilitando el logro de resultados sobresalientes y sostenibles para la organización.

Respecto a las dimensiones de la variable: Liderazgo, se consideran las siguientes dimensiones: Liderazgo Autocrático: el liderazgo se define como la situación en la cual una persona asume la responsabilidad de tomar decisiones y dirigir a los individuos que están bajo su supervisión. Esto implica que el líder tiene la autoridad para dar instrucciones y guiar las acciones de su equipo hacia el cumplimiento de metas y objetivos establecidos, Es decir, en este tipo de contexto organizacional, el poder se centraliza en una sola persona, quien no considera competentes a los demás para tomar decisiones. Este tipo de líder tiende a creer que

él o ella es la única persona capacitada para tomar las decisiones importantes, relegando a los demás miembros del equipo a roles secundarios y limitando su participación en la toma de decisiones estratégicas. Según Acosta (2018), el liderazgo autocrático o autoritario se caracteriza por centrarse principalmente en el jefe, quien asume un rol dominante al asignar órdenes y asegurarse de que se ejecuten estrictamente. Este tipo de líder suele ser impositivo y restrictivo, utilizando recompensas o castigos para motivar al equipo. Además, toma decisiones de manera unilateral, limita la participación de los miembros de la organización, centraliza la autoridad y dicta estrategias de trabajo basadas en su propia perspectiva. Los indicadores clave de este estilo incluyen la ejecución de tareas de forma directa, la organización de actividades bajo su control exclusivo y la imposición de sanciones cuando se perciben desviaciones del cumplimiento de normas o directrices establecidas.

Liderazgo Democrático: se caracteriza por la inclusión de los subordinados en la toma de decisiones, la delegación de autoridad, la promoción del desarrollo de métodos de trabajo y el establecimiento de metas claras. Según Acosta (2018), este estilo de liderazgo está centrado en la colaboración dentro de la organización. El líder facilita la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones importantes, comunica de manera efectiva las estrategias y metas organizacionales, y fomenta la retroalimentación continua como una herramienta para mejorar y dirigir. Los indicadores fundamentales de este estilo incluyen la delegación de responsabilidades entre los miembros del equipo, la disposición para enfrentar desafíos y obstáculos con el apoyo del grupo, y el respeto por las opiniones y contribuciones de cada individuo dentro de la organización.

Liderazgo "Laissez-faire": El liderazgo de estilo "Laissez-faire" se caracteriza por fomentar la autonomía y la independencia en los equipos de trabajo. En este modelo, los líderes proporcionan libertad a los colaboradores para tomar decisiones y gestionar sus tareas de manera autónoma, sin intervenir constantemente en el proceso decisional. Se basa en la confianza, en las habilidades, y el juicio de los miembros del equipo, promoviendo así un ambiente donde se valoran la iniciativa y la autorregulación. Este enfoque puede ser efectivo en contextos donde los

colaboradores poseen un alto nivel de competencia y están motivados intrínsecamente para alcanzar los objetivos organizacionales. El liderazgo permisivo o “laissez-faire”, según Yang (2015), se caracteriza por un estilo de liderazgo relajado, donde el líder descentraliza el poder hacia sus empleados, permitiéndoles trabajar de manera independiente y establecer sus propias metas y métodos para alcanzarlas. El líder en este contexto actúa más como un facilitador e informador, facilitando el contacto con relaciones externas, como también señala Acosta (2018). Este estilo de liderazgo se llega a identificar por su disposición a tolerar errores por parte de los empleados, la delegación de la toma de decisiones a los miembros del equipo, y una actitud menos intervencionista en medidas disciplinarias, permitiendo que los trabajadores asuman más responsabilidad sobre sus acciones y resultados.

En cuanto a la variable “desempeño laboral”, refiere al valor esperado de los episodios conductuales de un individuo y cuanto aportan a una organización durante un período de tiempo determinado. Estas conductas, realizadas por uno o varios individuos en momentos diferentes, tienen impacto directo en la eficiencia organizacional. Diversos factores influyen en el desempeño laboral, los cuales están interrelacionados y pueden llevar a resultados de desempeño tanto bajos como altos.

Según Bautista et al. (2020), la teoría del desempeño de Campbell se enfoca en identificar los elementos esenciales para así analizar de manera completa el rendimiento laboral en la era moderna. Esta teoría busca proporcionar herramientas para medir de manera efectiva cómo las acciones y comportamientos de los trabajadores impactan directamente en los resultados organizacionales. Al centrarse en el comportamiento laboral, la teoría no solo busca mejorar la productividad individual, sino también optimizar la contribución global de los empleados hacia el logro de los objetivos estratégicos de la organización. Este enfoque integral no solo evalúa los resultados cuantitativos, sino que también considera aspectos cualitativos que pueden influir en la eficacia y eficiencia organizacional, asegurando así que las estrategias empresariales sean adecuadamente alineadas con el desempeño de su personal.

Según Moreno et al. (2016) la teoría de las expectativas se centra en cómo los empleados experimentan satisfacción, lo cual repercute en su desempeño laboral en

comparación con otros. Esta teoría destaca tres factores fundamentales: primero, la percepción que tiene el empleado sobre su capacidad para alcanzar el nivel esperado de desempeño en su trabajo; segundo, la evaluación del desempeño del empleado, y las recompensas consecuentes, o sanciones según se alcance o no el nivel esperado; y tercero, la importancia que el empleado asigna a estas recompensas o sanciones en términos de motivación y satisfacción laboral. Estos elementos son cruciales para entender cómo las expectativas influyen en la actitud y el rendimiento de los trabajadores dentro de una organización.

Rojas (2019) el desempeño laboral, se define como la manera en que un trabajador realiza las funciones y tareas fundamentales requeridas por su puesto dentro del entorno laboral. Este desempeño no solo va a demostrar la idoneidad del empleado, sino también su capacidad para aplicar competencias laborales clave como conocimientos, habilidades y experiencias. Además, involucra aspectos emocionales, actitudinales y motivacionales del individuo, junto con sus características personales y valores. Estos elementos colaboran en la obtención de resultados esperados y en la adecuada respuesta a las demandas y expectativas del puesto de trabajo.

Por otra parte, la evaluación del desempeño laboral es un proceso crucial dentro de cualquier organización, ya que no solo se limita a medir cómo un empleado realiza sus funciones, sino que también proporciona una herramienta para evaluar su progreso y contribución al éxito organizacional. Este proceso implica una comparación sistemática entre el rendimiento pasado y actual del empleado, con el fin de identificar áreas de mejora, reconocer logros y alinear el desempeño individual con los objetivos estratégicos de la empresa. Además de medir la eficiencia y efectividad en el trabajo, una evaluación efectiva del desempeño también puede influir en decisiones críticas como la asignación de recompensas, promociones y desarrollo profesional. Por lo que, constituye una parte integral de la gestión de recursos humanos al proporcionar retroalimentación constructiva tanto para los empleados, como para la organización.

Como afirman Jara et al. (2018), el desempeño laboral abarca las contribuciones que un individuo realiza a una organización a través de sus acciones y comportamientos en diferentes momentos, reflejando tanto su eficiencia como su

impacto en el éxito organizacional. Según Robbins, uno de los aspectos fundamentales para el desarrollo profesional es la definición clara de objetivos, ya que esto impulsa un desempeño efectivo al orientar las habilidades y capacidades del individuo hacia metas específicas y desafiantes. Esta práctica no solo facilita el logro de los objetivos organizacionales, sino que también sirve como criterio clave para evaluar el desempeño y la evolución del empleado a lo largo del tiempo. Así, el proceso de evaluación del desempeño se convierte en una herramienta esencial para poder gestionar el rendimiento de manera eficaz, proporcionando retroalimentación valiosa que guía tanto el desarrollo individual como el éxito colectivo de la organización.

Jara et al. (2018); También se enfatiza que el desempeño laboral representa los éxitos alcanzados por un trabajador en su entorno profesional, los cuales son fruto de su dedicación personal. Este logro no solo está determinado por el nivel de esfuerzo invertido en las tareas, sino también por la percepción que el individuo tiene de su propio rol y responsabilidades dentro de la organización. Por lo tanto, el desempeño laboral se refiere a las actividades que deben ser cuidadosamente planificadas y orientadas hacia metas específicas, motivando al ejecutor a competir de manera efectiva en la ejecución de sus funciones. Sin embargo, es crucial destacar que este impulso competitivo y motivacional solo se materializa plenamente en un entorno laboral adecuado, donde las condiciones y el contexto sean favorables para alcanzar resultados significativos y sostenibles.

Respecto a las dimensiones de la variable: Desempeño Laboral, La comunicación es fundamental en cualquier interacción humana, ya que facilita el intercambio de significados y promueve la comprensión entre individuos. Puede manifestarse de diversas formas, ya sea verbal o escrita, mediante gestos, expresiones faciales o emocionales, entre otros medios. Su propósito es lograr un entendimiento mutuo y, en ocasiones, llegar a acuerdos o acciones adecuadas. Una comunicación efectiva no solo transmite información clara y precisa, sino que también fortalece las relaciones interpersonales y contribuye al éxito en distintos ámbitos, incluyendo el laboral y el social. Según Robbins y Judge (2019), la comunicación se define como el proceso de intercambiar datos, ideas, opiniones y actitud, que se amalgaman como

información, que ocurre entre sujetos que comparten un objetivo común en un contexto determinado para permitir comprensión y acción Tiene como indicadores: diálogo fluido, cordialidad y reuniones por áreas.

Reconocimiento: El reconocimiento es un conjunto de acciones que demuestran aprecio a los colaboradores por el trabajo que realizan y el papel que desempeñan en la empresa. Su objetivo principal es valorar las tareas bien ejecutadas, incentivar este tipo de comportamiento, y cultivar una motivación duradera que contribuya a potenciar la moral del equipo. Cuando se reconoce el esfuerzo y los logros de los empleados de manera adecuada, se fortalece su sentido de pertenencia y se promueve un ambiente laboral positivo y productivo. Esto no solo beneficia a los individuos, sino que también impulsa el rendimiento global y el éxito organizacional a largo plazo. El reconocimiento profesional contribuye a la autoestima y fortaleza necesarias para afrontar un entorno muy complejo; Ayuda a equilibrar fortalezas y crear un estilo personal; Los trabajadores expresaron claramente que el reconocimiento de su trabajo es una de las necesidades más importantes en el contexto de su trabajo. Sus indicadores son: compromiso, incentivos y refuerzo social.

Motivación a los funcionarios: La implicación de los empleados se refiere a la capacidad de una organización para mantener a sus empleados comprometidos y motivados, con el fin de alcanzar el máximo rendimiento y lograr los objetivos empresariales establecidos. Es un indicador clave del grado en que los empleados están involucrados emocionalmente en su trabajo y dedicados a contribuir al éxito general de la organización mediante su esfuerzo y entusiasmo. La motivación en el trabajo es fundamental no solo para aumentar la productividad empresarial y el rendimiento del equipo en diversas actividades, sino también para asegurar que cada miembro se sienta realizado en su puesto y se identifique plenamente con los valores de la empresa. Cuando los trabajadores se sienten motivados, es más probable que se consideren una parte integral y valiosa de la organización, lo que los impulsa a dar lo mejor de sí mismos. Esto no solo beneficia la eficiencia operativa, sino que también fortalece la cohesión y el compromiso dentro del equipo, contribuyendo así al éxito general de la empresa. En consecuencia, La motivación es la forma más

eficaz que tienen las empresas de aumentar la productividad. Tiene como indicadores: Reconocimiento, Ambiente laboral positivo y Participación.

En cuanto a la justificación teórica, las bases teóricas de este estudio se enfocan en el liderazgo y el desempeño laboral, explorando conceptos y teorías fundamentales que proporcionan el sustento necesario para la investigación. Estas bases teóricas no solo son cruciales para comprender en profundidad las variables analizadas, sino que también tienen una relevancia considerable en el ámbito académico, ofreciendo una plataforma sólida para investigaciones futuras sobre estos temas. Además, se espera que estos conocimientos teóricos beneficien directamente a los trabajadores de la Gerencia del área de Administración de la Municipalidad estudiada, al proporcionarles herramientas y perspectivas que podrían mejorar su desempeño y bienestar laboral. La justificación metodológica de este estudio se fundamenta en el uso de instrumentos confiables y metodologías adecuadas para la recolección precisa de datos. La validación de los instrumentos mediante el coeficiente “Alfa de Cronbach”, asegura la fiabilidad de los resultados obtenidos. Desde una perspectiva práctica, la investigación tiene como objetivo identificar y abordar las deficiencias evidenciadas a través de estadísticas y análisis detallados, con la intención de implementar mejoras concretas en la Municipalidad estudiada. Esto se alinea directamente con los objetivos planteados, enfocándose en la relación entre las variables estudiadas entre el personal administrativo y técnico. En términos de justificación social, este estudio beneficiará tanto a los empleados internos como a las partes interesadas externas que interactúan con la Gerencia de Administración. Especialmente, proporcionará insights valiosos para los directivos y líderes interesados en comprender cómo el liderazgo afecta el desempeño laboral dentro de la institución.

Respecto al problema de investigación, en la actualidad, el liderazgo ha emergido como un tema central en el sector administrativo público, impulsado por la dinámica de cambios continuos y la creciente necesidad de los trabajadores de adaptarse y gestionar los desafíos futuros que enfrentan las organizaciones en entornos cada vez más complejos. Este enfoque que se da en el liderazgo responde a

la demanda de líderes capaces de guiar a sus equipos a través de transformaciones y crisis, asegurando no solo la eficiencia operativa, sino también la capacidad de innovar y responder ágilmente a las demandas del entorno. Es crucial comprender y desarrollar habilidades de liderazgo efectivas que puedan no solo enfrentar los desafíos presentes, sino también anticipar y prepararse para los desafíos emergentes en el futuro del sector administrativo público.

Así mismo, el liderazgo es crucial en la dirección de las organizaciones, ya que se reconoce que el liderazgo no solo guía el camino hacia el progreso empresarial, sino que también influye directamente en el rendimiento y la productividad de los empleados. Es por esto que, tanto los empleadores como las condiciones laborales demandan que el personal se convierta en líderes capaces de mantener la efectividad y promover una visión a largo plazo. El liderazgo efectivo, no solo se limita a la gestión cotidiana, sino que también impulsa la innovación, facilita la resolución de problemas complejos y fortalece la cohesión dentro de los equipos de trabajo. Además, en entornos empresariales dinámicos y competitivos, los líderes juegan un papel fundamental en la adaptación estratégica y en la anticipación de cambios, asegurando así que las organizaciones puedan mantener su relevancia y prosperar en el futuro.

Del mismo modo, en el contexto peruano, el país se encuentra inmerso en un periodo de profundos cambios influenciados por las nuevas corrientes globales y la creciente exigencia de mejorar los estándares de calidad académica. La educación superior, en particular, se posiciona como un pilar esencial para la transformación social del país. En este contexto dinámico, para enfrentar los desafíos actuales, es crucial analizar cómo se maneja la Municipalidad estudiada por parte de sus autoridades y funcionarios. Esto implica explorar de manera detallada la dinámica de liderazgo que existe entre las autoridades institucionales y el impacto directo que tiene sobre el desempeño laboral de los colaboradores. El objetivo es alinear estas prácticas de liderazgo con la visión institucional, promoviendo la competitividad, fortaleciendo la calidad educativa, incentivando la investigación y mejorando la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad.

Por lo tanto, un líder efectivo es aquel que guía el pensamiento de sus seguidores y fomenta el cumplimiento de sus responsabilidades con un estándar superior al esperado. Este líder influye en las habilidades y capacidades de los individuos para mejorar y alcanzar un excelente desempeño laboral dentro de la Gerencia de Administración de la Municipalidad estudiada. Su papel es crucial para garantizar la entrega de servicios a la ciudadanía, enfocándose en la calidad del servicio, promoviendo la lealtad entre los colaboradores y utilizando eficazmente las tecnologías de la información y comunicación. Esto implica asegurar que los servicios públicos sean eficientes y efectivos, respondiendo de manera adecuada a las necesidades de la comunidad. Al fomentar la lealtad entre los colaboradores, se fortalece el compromiso organizacional y se crea un entorno de trabajo que facilita la colaboración y el cumplimiento de metas comunes. Integrar tecnologías avanzadas, también es crucial para mejorar la eficiencia operativa y optimizar los procesos internos, lo que a su vez contribuye a una mejor prestación de servicios y resultados satisfactorios para la ciudadanía.

Bajo este contexto, en la presente investigación se plantea el problema de investigación, con la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024?

En cuanto a la conceptualización y operacionalización de variables, la definición conceptual de la variable liderazgo, según Goleman, Boyatzis y Mc-Kee (2016), liderazgo es la habilidad que una persona posee para inspirar carácter, entusiasmo y pasión en los demás, con el propósito fundamental de apoyar a los individuos para alcanzar y mantener su máximo desempeño. Este proceso no solo impulsa el logro de objetivos individuales y colectivos, sino que también contribuye al éxito global de la organización, asegurándose de que cada miembro del equipo contribuya de manera efectiva al cumplimiento de metas y al progreso organizacional; en cuanto a la definición operacional de la variable liderazgo, la variable liderazgo será medida por el cuestionario de liderazgo considerando a las dimensiones: Liderazgo Autocrático, Democrático, y Liderazgo “Laissez-faire”.

Respecto a la definición conceptual de la variable desempeño laboral según Jara (2018), se entiende como la dimensión de logros que un trabajador puede alcanzar en su campo laboral después de aplicar un esfuerzo. Este desempeño no solo está determinado por el nivel de dedicación puesto en las tareas, sino también por la percepción que el individuo tiene sobre el rol que desempeña. En cuanto a la definición operacional de la variable desempeño laboral, esta será medida utilizando un cuestionario específico que considera las dimensiones de Comunicación, Reconocimiento y Motivación hacia los funcionarios. Este enfoque permite evaluar de manera integral cómo estas dimensiones influyen en el desempeño laboral de los empleados, proporcionando insights sobre cómo mejorar la efectividad organizacional a través de la gestión adecuada de estas variables.

Este estudio plantea la siguiente hipótesis: existe una relación significativa y directa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Distrito Nvo. Chimbote. Según la hipótesis de investigación, el objetivo general determinar la relación que existe entre liderazgo y desempeño laboral de los servidores de la Gerencia de Administración de entidad distrital estudiada, del cual se desprenden los siguientes objetivos específicos: identificar la relación entre liderazgo autocrático y desempeño laboral de los servidores estudiados; determinar la relación que existe entre liderazgo democrático y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración del municipio estudiado; determinar la relación que existe entre liderazgo laissez-faire y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia administrativa distrital de Nuevo Chimbote, 2024.

2. METODOLOGÍA

Esta investigación adopta un enfoque básico y descriptivo-relacional dentro del marco de la investigación cuantitativa. Se centra en observar las relaciones entre variables sin manipulación deliberada, lo que la clasifica como no experimental. El diseño transversal utilizado implica la recopilación de datos en un único punto temporal, permitiendo capturar un panorama específico de las relaciones entre

liderazgo y desempeño laboral en el contexto estudiado. Este enfoque, es adecuado para explorar la correlación entre variables clave sin intervenir en su dinámica natural, proporcionando así una visión clara de cómo estas variables se relacionan en un momento dado.

Una población es un conjunto de situaciones que se ajustan a un conjunto de factores que deben estar claramente definidos en términos de características de contenido, ubicación y tiempo; tal como lo indican Hernández, Fernández y Baptista (2014). La población se llegó a conformar por los 65 trabajadores permanentes de la Gerencia de Administración del municipio Neo chimbotano, en el 2024.

La muestra, en la metodología de investigación de Hernández, Fernández y Baptista (2014), se define como un subgrupo representativo del conjunto total de la población. Este enfoque permite realizar estudios generalizados con mayor viabilidad y garantía de obtener resultados equitativos y aplicables a la población completa. La selección adecuada de la muestra es crucial para asegurar la validez y la representatividad de los hallazgos obtenidos, facilitando así la extrapolación de conclusiones al conjunto más amplio de la población estudiada. En este caso, la muestra no probabilística estuvo conformada por los 65 trabajadores permanentes de la Gerencia de Administración del municipio de Nvo. Chimbote, 2024.

Respecto a las técnicas e instrumentos de investigación, en cuanto a los objetivos de la investigación se procedió a utilizar la técnica de la encuesta para ambas variables, que nos permitió recoger los datos de la población objetivo para luego convertirla en la información requerida para la ejecución de la investigación.

El instrumento lo constituyó el cuestionario compuesto por (18 ítems) para la variable liderazgo y (18 ítems) para la variable motivación laboral, y se empleó como escala de medición, la escala de Likert.

Respecto al procesamiento de los datos obtenidos se realizará mediante la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, y que corresponden a la Administración gerencial de la Municipalidad estudiada. Durante la realización del trabajo de campo, se utilizarán: SPSS versión 22 y Excel 2013.

Para el análisis de información de los resultados alcanzados mediante la aplicación del cuestionario, en esta investigación, se ejecutó primero el análisis

descriptivo de las variables, a través de tablas o gráficos de frecuencias absolutas y/o relativas, posteriormente se ejecutó el análisis inferencial o prueba de hipótesis con la finalidad de identificar la correlación entre las variables en estudio (liderazgo y desempeño laboral), para ello se empleará el coeficiente de Correlación (r), por ser una prueba estadística paramétrica

3. RESULTADOS

Análisis descriptivo: Variable Liderazgo

Tabla 1

Distribución de los colaboradores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad de Nvo. Chimbote, 2024, según el nivel de liderazgo.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	6,2
Regular	37	56,9
Bueno	24	36,9
Total	65	100,0

Nota. Datos de la muestra obtenidos mediante la encuesta

Interpretación: la tabla 1, expresa los resultados sobre la distribución de los trabajadores de la Gerencia administrativa de la Municipalidad - Nvo Chimbote, según el nivel de liderazgo. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 56,9% tiene una regular percepción sobre la variable liderazgo, seguido del 36,9% que manifiesta tener una buena percepción, mientras que solamente el 6,2% manifiesta tener una mala percepción del liderazgo.

Tabla 2

Distribución de los colaboradores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad de Nvo. Chimbote, 2024, según el nivel de la dimensión liderazgo autocrático.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	3,1
Regular	42	64,6
Bueno	21	32,3
Total	65	100,0

Nota. Datos de la muestra obtenidos mediante la encuesta

Interpretación: la tabla 2, expresa los resultados sobre la distribución de los trabajadores de la Gerencia de Administración del municipio estudiado, según el nivel de la dimensión liderazgo autocrático. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 64,6% tiene una regular percepción sobre el liderazgo autocrático, seguido del 32,3% que manifiesta tener una percepción buena, mientras que solamente el 3,1% manifiesta tener una mala percepción del liderazgo autocrático.

Tabla 3

Distribución de los colaboradores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad de Nvo. Chimbote 2024, según el nivel de la dimensión liderazgo democrático.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1,5
Regular	38	58,5
Bueno	26	40,0
Total	65	100.0

Nota. Datos de la muestra obtenidos mediante la encuesta

Interpretación: la tabla 3, muestra los resultados sobre la distribución de los trabajadores de la Gerencia de Administración del municipio de Nvo Chimbote, según el nivel de la dimensión liderazgo democrático. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 58,5% tiene una regular percepción sobre el liderazgo democrático, seguido del 40,0% que manifiesta tener una percepción buena, mientras que solamente el 1,5% manifiesta tener una mala percepción del liderazgo democrático.

Tabla 4

Distribución de los colaboradores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad de Nvo. Chimbote 2024, según el nivel de la dimensión liderazgo laissez-faire.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	6,2
Regular	37	56,9
Bueno	24	36,9
Total	65	100,0

Nota. Datos de la muestra obtenidos mediante la encuesta

Interpretación: la tabla 4, muestra los resultados sobre la distribución de los trabajadores de la Gerencia de Administración del municipio de Nvo Chimbote, según el nivel de la dimensión liderazgo laissez-faire. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 56,9% tiene una regular percepción sobre el liderazgo laissez-faire, seguido del 36,9% que manifiesta tener una percepción buena, mientras que solamente el 6,2% manifiesta tener una mala percepción del liderazgo laissez-faire.

Análisis descriptivo: Variable Desempeño Laboral

Tabla 5

Distribución de los colaboradores de la Gerencia administrativa Municipalidad – Nvo. Chimbote, 2024, según el nivel de desempeño laboral.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	4,6
Regular	39	60,0
Bueno	23	35,4
Total	65	100,0

Nota. Datos de la muestra obtenidos mediante la encuesta

Interpretación: En la tabla 5, los resultados sobre la distribución del personal de la Gerencia administrativa del municipio de Nvo Chimbote, según el nivel de desempeño laboral. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 60,0% tiene una regular percepción sobre la variable desempeño laboral, seguido del 35,4% que manifiesta tener una buena percepción, mientras que solamente el 4,6% manifiesta tener una mala percepción del desempeño laboral.

Tabla 6

Distribución de los colaboradores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad de Nvo. Chimbote, 2024, según el nivel de la dimensión comunicación.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	3,1
Regular	48	73,8
Bueno	15	23,1
Total	65	100,0

Nota. Datos de la muestra obtenidos mediante la encuesta

Interpretación: En la tabla 6, se muestra los resultados sobre la distribución de los trabajadores de la Gerencia administrativa del municipio de Nvo. Chimbote, 2024, según el nivel de la dimensión comunicación. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 73,8% tiene una regular percepción sobre la comunicación, seguido del 23,1% que manifiesta tener una percepción buena, mientras que solamente el 3,1% manifiesta tener una mala percepción de la comunicación.

Tabla 7

Distribución de los colaboradores de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad de Nvo. Chimbote, 2024, según el nivel de la dimensión reconocimiento.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	7,7
Regular	33	50,8
Bueno	27	41,5
Total	65	100,0

Nota. Datos de la muestra obtenidos mediante la encuesta

Interpretación: la tabla 7, muestra los resultados sobre la distribución de los trabajadores de la Gerencia administrativa del municipio de Nvo. Chimbote, según el nivel de la dimensión reconocimiento. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 50,8% tiene una regular percepción sobre el reconocimiento, seguido del 41,5% que manifiesta tener una percepción buena, mientras que solamente el 7,7% manifiesta tener una mala percepción del reconocimiento.

Tabla 8

Distribución de los de la Gerencia Administrativa de la Municipalidad de Nvo. Chimbote, 2024, según el nivel de la dimensión motivación a los funcionarios.

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	3,1
Regular	50	76,9
Bueno	13	20,0
Total	65	100,0

Nota. Datos de la muestra obtenidos mediante la encuesta

Interpretación: la tabla 6, muestra los resultados sobre la distribución de los trabajadores de la Gerencia administrativa del municipio de Nvo. Chimbote, según el nivel de la dimensión motivación a los funcionarios. Del 100,0% de los trabajadores encuestados el 76,9% tiene una regular percepción sobre la motivación a los funcionarios, seguido del 20,0% que manifiesta tener una percepción buena, mientras que solamente el 3,1% manifiesta tener una mala percepción de la motivación a los funcionarios.

Prueba de Normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0,378	65	0,000
Desempeño laboral	0,324	65	0,000

Nota. Programa SPSS v22.

Para determinar si tenemos una distribución normal, se escoge la prueba “Kolmogórov-Smirnov”, porque la muestra comprende más de 50 participantes. De modo que, como se observa en la Tabla 9, con respecto a las variables liderazgo y desempeño laboral, tienen un p-valor inferior a: 0,05, por lo cual, la hipótesis nula no es aceptada, quedando aceptada la hipótesis alterna. Es decir, no es normal la distribución de los datos y, en consecuencia, se aplica la prueba no paramétrica “Spearman”, para determinar la relación entre ambas variables.

Contrastación de hipótesis

Resultados del objetivo general

Tabla 10

Correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración – Municipalidad de Nvo. Chimbote, 2024.

			Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente correlación	1	,416**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coefficiente correlación	,416**	1
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	65	65

Nota. Programa SPSS v22.

Interpretación: la Tabla 10, observa que el coeficiente es: 0.416, con significancia de: $0.001 < 0,05$, lo cual representa correlación positiva moderada entre las variables liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración entidad estudiada; en consecuencia, a medida que el liderazgo que se implementa en la institución sea mayor, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral en la Gerencia administrativa. Por lo tanto, queda confirmada la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,001 < 0,05$.

Resultados del objetivo específico N° 1

Tabla 11

Correlación del liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad de Nvo. Chimbote, 2024, en la dimensión liderazgo autocrático.

			Liderazgo autocrático	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo autocrático	Coefficiente correlación	1	,440**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coefficiente correlación	,440**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	65	65

Nota. Programa SPSS v22.

Interpretación: la Tabla 11, demuestra un coeficiente de correlación es: 0,440, con significancia: $0,000 < 0,05$, lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo y desempeño laboral, en la dimensión liderazgo autocrático, en los trabajadores de la Gerencia estudiada; en consecuencia, a medida que el liderazgo autocrático que se implementa en la institución sea mayor, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración. Por lo tanto, se da por confirmada la hipótesis de investigación siendo que su significancia de: $0,000 < 0,05$.

Resultados del objetivo específico N° 2

Tabla 12

Correlación entre liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Nvo. Chimbote, 2024, en la dimensión liderazgo democrático.

			Liderazgo democrático	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coefficiente correlación	1	,443**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coefficiente correlación	,443**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	65	65

Nota. Programa SPSS v22.

Interpretación: la Tabla 12, revela un coeficiente es: 0.443 con significancia: $0.00 < 0,05$, lo cual significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo y desempeño laboral, en la dimensión liderazgo democrático, en los trabajadores de la Gerencia estudiada; en consecuencia, a medida que el liderazgo democrático que se implementa en la institución sea mayor, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación siendo que su significancia de: $0.000 < 0,05$.

Resultados del objetivo específico N° 3

Tabla 13

Correlación entre liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Nvo. Chimbote, 2024, en la dimensión liderazgo laissez-faire.

			Liderazgo laissez-faire	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo laissez-faire	Coefficiente correlación	1	,295**
		Sig. (bilateral)		,017
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coefficiente correlación	,295**	1
		Sig. (bilateral)	,017	
		N	65	65

Nota. Programa SPSS v22.

Interpretación: la Tabla 13, vemos que el coeficiente es: 0.295, con significancia de: $0.017 < 0,05$, lo cual, significaría una correlación positiva baja entre las variables liderazgo y desempeño laboral, en la dimensión liderazgo laissez-faire, en los trabajadores estudiados del municipio - Nvo Chimbote; en consecuencia, a medida que el liderazgo laissez-faire que se implementa en la institución sea mayor, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral de la Gerencia estudiada. Por lo tanto, se da por confirmada la hipótesis de investigación siendo que su significancia de: $0.017 < 0,05$.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Noriega (2023), propuso determinar relación entre liderazgo y desempeño laboral de los funcionarios del gobierno local de Pataz en La Libertad, en el 2023. Los resultados mostraron una correlación menor a: 0.05, quedando confirmada la hipótesis que existe vínculo entre: liderazgo y desempeño laboral. La conclusión es que esta relación es moderadamente positiva, con un valor de: 0.605, indicando que el desempeño de los trabajadores del gobierno local estudiado tiene una asociación moderada y positiva con el liderazgo. Por lo que, los resultados del investigador mencionado dan por confirmados los resultados de esta investigación, como se refleja en la tabla #10, donde se observa que el coeficiente “Spearman” es: 0.416, con significancia de: $0.001 < 0,05$, lo que va a significar que existe una correlación positiva moderada entre las variables (liderazgo, y desempeño laboral) en los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad - Nvo Chimbote en el 2024; en consecuencia, a medida que el liderazgo que se implementa en la institución sea mayor, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Administración. Por lo tanto, queda confirmada la hipótesis de investigación siendo que su significancia bilateral de $0,001 < 0,05$.

Garay (2023), Propongo investigar cómo el liderazgo y el desempeño laboral del personal sanitario en el hospital público de Ancash, 2022, se relacionan. Se llegó a utilizar enfoque cuantitativo con un diseño de corte transversal, no experimental y correlacional. Los resultados mostraron que la mayoría de los líderes tenían un liderazgo de nivel medio, con un estilo mayoritariamente autoritario presente en el 47%. El 60% de los participantes tenían un nivel medio de motivación. Estos hallazgos revelan una correlación positiva, aunque de magnitud débil, entre el desempeño laboral y el liderazgo, con un coeficiente de correlación de 0,332, y un nivel significativo de: 0.001. Asimismo, se identificó una relación también positiva pero débil entre liderazgo y dimensión de desempeño en la situación personal, con un coeficiente de: 0.233. Estos resultados sugieren que, en el contexto estudiado, el liderazgo podría influir modestamente tanto en el desempeño laboral general como en las percepciones individuales de los trabajadores sobre su situación personal en el

trabajo. Además, existe una relación positiva pero débil entre las dimensiones de desempeño del contexto organizacional y las dimensiones de desempeño contextual con un coeficiente de: 0,377. Finalmente, se encontró que la correlación entre aspectos del desempeño de la tarea y aspectos del desempeño de la tarea era muy débil con un coeficiente de 0,095. Estos resultados indican que, aunque el liderazgo mejora el desempeño laboral, su impacto es relativamente limitado en cada uno de los aspectos examinados. Los hallazgos del investigador mencionado confirman los hallazgos de la investigación previa. La Tabla #11 muestra un coeficiente de 0.440, y una significancia de: 0.000, que indican una correlación positiva moderada entre las variables de liderazgo y el desempeño laboral en la dimensión de liderazgo autocrático entre los empleados de la Gerencia de Administración en cuestión. Como resultado, a medida que aumenta el liderazgo autocrático en la institución, aumentarán los niveles de desempeño laboral de los empleados. Esto confirmaría la hipótesis de investigación porque su significancia de 0.000 es menor que 0.05.

Narro y Vega (2023), propuso determinar la relación existente entre liderazgo y el desempeño laboral en el personal de la clínica “Oftalmovisión”, situada en Trujillo, en el 2023. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de: 0.842, indicando una correlación positiva muy fuerte entre liderazgo y el desempeño laboral. Llegando a concluir, quedo aceptada la hipótesis de investigación, confirmando la existencia de un vínculo significativo entre el: liderazgo y el desempeño laboral en los servidores de la clínica estudiada. Entonces, los resultados del investigador mencionado confirman los hallazgos de la presente investigación, como se muestra en la tabla #12, donde el coeficiente es de 0.443 con una significancia: 0.000, lo que indica una correlación positiva y moderada entre las variables de liderazgo y desempeño laboral, específicamente en el contexto de liderazgo democrático dentro de los trabajadores estudiados. Esto sugiere que a medida que se fortalezca el liderazgo democrático en la institución, los niveles de desempeño laboral entre los colaboradores de la Gerencia de Administración mejorarán significativamente. Por lo tanto, queda confirmada la hipótesis de investigación, dado que la significancia obtenida es menor que 0.05.

Castañeda y Ramírez (2023), propuso determinar lo influyente que es el liderazgo en el desempeño laboral del personal educativo de “Jec Jorge Basadre”, Cajamarca, 2023. En los resultados, se llegó a revelar una correlación positiva alta de: 0.931 entre liderazgo y el desempeño laboral. Además, se llegó a encontrar una significancia de: 0.01 ($p < 0.05$), lo que indica que el liderazgo es influyente significativamente en el desempeño laboral. Lo que se deduce es que en la institución educativa JEC Jorge Basadre hay un liderazgo que se posiciona en un nivel medio, representando un 47%. Este resultado sugiere que, aunque existe liderazgo, no alcanza los estándares adecuados. El director no siempre muestra disposición para escuchar y respetar las opiniones del equipo, lo cual indica una falta de comunicación efectiva. Esta situación repercute en la incapacidad de transmitir positivismo y entusiasmo, y falla en motivar e inspirar al grupo para abordar creativamente los desafíos del plantel. Por lo que, los resultados del investigador mencionado dan por confirmado los resultados de esta investigación, reflejados en la tabla #13, donde se observa que el coeficiente es: 0.295, con significancia de: $0.017 < 0,05$, lo que significaría una correlación positiva baja entre las variables: liderazgo y desempeño laboral, en la dimensión liderazgo laissez-faire, en los trabajadores de la Gerencia de la entidad municipal estudiada; en consecuencia, a medida que el liderazgo laissez-faire que se implementa en la institución sea mayor, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral en los funcionarios de la Gerencia de Administración. Por lo tanto, se da por confirmada la hipótesis de investigación siendo que su significancia de: $0.017 < 0,05$.

5. CONCLUSIONES

En relación al propósito general, se ha establecido que el coeficiente es de 0,416 con una significancia ($0.001 < 0,05$), lo cual implica que existe una correlación moderada positiva entre las variables: liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad estudiada. En consecuencia, a medida que el liderazgo que se implementa en la institución sea mayor, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral en los empleados de la Gerencia administrativa.

En relación al objetivo específico 1, se ha establecido que el coeficiente es 0.440, con una significancia ($0.000 < 0,05$), lo cual implica una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo y desempeño laboral en la dimensión liderazgo autocrático de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la entidad estudiada. En consecuencia, a medida que el liderazgo autocrático se implemente en la institución, se obtendrán niveles superiores.

Con respecto al objetivo específico 2, se determinó que el coeficiente es: 0.443, con significancia ($0,000 < 0.05$), lo cual significaría que, existe correlación positiva moderada entre las variables (liderazgo y desempeño laboral), para la dimensión liderazgo democrático, en los trabajadores de la Gerencia de Administración municipal estudiada; en consecuencia, a medida que el liderazgo democrático que se implementa en la institución sea mayor, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral en los colaboradores.

En relación al objetivo específico 3, se llevó a cabo la determinación de que el coeficiente es 0.295, con una significancia de 0.017 y 0,05. Esto implica que existe una correlación negativa entre las variables liderazgo y desempeño laboral en la dimensión liderazgo “laissez-faire” en los trabajadores de la Gerencia estudiada. En consecuencia, a medida que el liderazgo “laissez-faire”, se implemente en la institución, se obtendrán mejores niveles de desempeño laboral en dicha institución.

6. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los líderes de cada equipo de la Gerencia de Administración municipal estudiada, fomentar la confianza entre el personal es decisivo para que puedan desarrollar nuevas habilidades y competencias. Esto se logra motivándolos a expresar libremente sus ideas, preocupaciones y sugerencias, creando un ambiente donde se sientan escuchados y valorados. Además, distribuir de manera equitativa la carga de trabajo es esencial para evitar la sobrecarga laboral y el agotamiento, lo cual promueve así un ambiente de trabajo más equilibrado y productivo.

Se recomienda a la Gerencia administrativa municipal estudiada, poner en práctica una cultura de comunicación abierta implica crear un ambiente donde todos los colaboradores se sientan cómodos y seguros al compartir sus ideas y sugerencias. Esto se logra estableciendo canales de comunicación claros y accesibles, donde se fomente activamente el intercambio de información y la retroalimentación constructiva. Es importante que los líderes y supervisores actúen como facilitadores, alentando a los empleados a asumir responsabilidades y tomar decisiones en áreas específicas de su trabajo.

La recomendación para la Gerencia administrativa municipal estudiada incluye la necesidad de mantener un personal altamente calificado, motivado y disciplinado, capaz de asumir responsabilidades de manera autónoma. Además, se sugiere evaluar periódicamente los resultados prácticos bajo el estilo de liderazgo "Laissez-faire". Este enfoque permitirá fomentar un ambiente donde los colaboradores puedan desarrollar sus capacidades individuales y gestionar eficazmente sus tareas, promoviendo así un mayor nivel de autonomía y responsabilidad en la organización.

La Gerencia administrativa municipal estudiada, debe mejorar la práctica de liderazgo dentro y fuera de la organización, implementando diversas actividades y estrategias en las dimensiones del liderazgo implica trabajar tanto en la clarificación y comunicación de la visión institucional como en el fortalecimiento de la motivación laboral. Lo que puede incluir la realización de sesiones de retroalimentación y alineación estratégica con los equipos, donde se refuercen los objetivos organizacionales y se establezcan metas claras.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres, por haberme inculcado los valores necesarios para no rendirme en ningún momento de mi vida y al realizar esta investigación, para ustedes este trabajo con mucho aprecio e infinito agradecimiento. En segundo lugar, quiero agradecer a mis profesores y mi asesor, por brindarme los conocimientos necesarios para culminar exitosamente mi tesis. Y por último a la Universidad San Pedro por darme la oportunidad de estudiar y así poder obtener mi título profesional.

Referencias bibliográficas

- Acosta, J. (2018). El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes. Artículo científico, Universidad de Lasalle, Colombia. Recuperado de:
https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/1582/
- Agurto, V. y Martínez, B. (2023). Liderazgo y desempeño laboral frente a la pandemia del personal de una empresa agrícola en Piura 2021. Universidad César Vallejo, Piura. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/128437/Agurto_RVA-Martinez_HBH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarado, J. y Flores, E. (2024). Liderazgo y su relación con el desempeño laboral en la empresa Baur Metalmin SAC de la ciudad de Cajamarca en el 2023. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. Perú. Recuperado de:
http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/3093/TES-ELV-JHON_VF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arismendiz, G. (2022). El liderazgo y el desempeño laboral en la tienda Novedades Crishian, Sullana 2022. Universidad San Pedro, Sullana. Perú. Recuperado de:
http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/20851/Tesis_74212.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arrascue, E. (2022). El liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Esparcimiento Jockey Club – Chiclayo. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Lambayeque. Perú. Recuperado de:
file:///D:/DESCARGAS/Arrascue_Becerra_Eduardo_Abraham.pdf
- Barrera, A. (2014). Liderazgo en la administración pública municipal. Universidad Autónoma del Estado de México. México. Recuperado de:
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/30071>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60. Recuperado de: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Carrillo, L. (2022). Liderazgo y Desempeño Laboral en las oficinas del rectorado USP Chimbote, año 2022. Universidad San Pedro, Chimbote. Perú. Recuperado de:

http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/23734/Tesis_77899.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castañeda, W. y Ramírez, C. (2023). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores en la I.E. Jec Jorge Basadre - Cajamarca, 2023. Universidad César Vallejo, Trujillo. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/125361/Castañeda_RWA-Ramirez_MCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cruz, A. (2023). Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de Hospitalización, ESSALUD Tumbes, 2022. Universidad Nacional de Tumbes. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64311/TESIS%20-%20CRUZ%20PUESCAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chicaiza, G. (2024). Liderazgo y desempeño laboral en el GAD Cantonal de Salcedo. Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador. Recuperado de:
<https://repositorio.utc.edu.ec/jspui/bitstream/27000/11948/1/PI-002740.pdf>

Espinoza, R. y Flores, D. (2022). Liderazgo y desempeño laboral del personal de almacén en una empresa logística, Lima 2022. Universidad Privada del Norte, Trujillo. Perú. Recuperado de:

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33827/Espinoza%20Ramos%20Rossy%20Merly%20-%20Flores%20Cordova%20Dina%20Marlet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Garay, J. (2023). Liderazgo y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Ancash, 2022. Universidad César Vallejo, Chimbote. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117815/Garay_BJT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Goleman, D., Boyatzis, R., y McKee, A. (2016). El líder resonante crea más. España: Debolsillo. Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=dfjeCwAAQBAJ&pg=PT4&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q&f=false

- Guillén, B. (2021). Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, distrito Villa El Salvador. Universidad Científica del Sur, Lima. Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2169/TL-Guillen%20B-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez, L. (2022). Liderazgo y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa de Trujillo, 2020. Universidad Privada del Norte, Trujillo. Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35130/Gutierrez%20Torres%2c%20Lucy%20Betania.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, 23, (83), 740-760. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Lugo, E. (2023). Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7741/TESIS%20EALC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meléndez, V. (2022). Liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la Empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima, 2022. Universidad Peruana de Las Américas, Lima. Perú. Recuperado de:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3337794>
- Mendoza, M. (2023). Estilo de liderazgo del director y desempeño laboral del personal sanitario del Centro de Salud Concepción 2022. Universidad Peruana Los Andes, Huancayo. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/7029/T037_42122090_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno, L., Ramírez, K. y Tamani, G. (2016). El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima. Perú. Recuperado de:

- <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1310/tesis%20-%20moreno.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Narro, T. y Vega, K. (2023). El liderazgo y el desempeño laboral en el personal de la clínica Oftalmovisión en la ciudad de Trujillo, 2023. Universidad César Vallejo, Trujillo. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/125317/Narro_VT-D-Vega_SKD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Noriega, B. (2023). Liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Patate, La Libertad 2023. Universidad César Vallejo, Trujillo. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127183/Noriega_QBY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Olavarría, S. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022. Universidad Nacional de Tumbes. Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64099/TESIS%20-%20OLAVARRIA%20CLAVIJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortega, P. y Tigasi, S. (2024). Liderazgo y desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi, Matriz Ambato. Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador. Recuperado de:
<https://repositorio.utc.edu.ec/jspui/bitstream/27000/12143/1/PI-002813.pdf>
- Pelayo, J., y Ortiz, N. (2019). La satisfacción en las empresas de logística internacional en Jalisco. *Investigación Administrativa*, 123(48). Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4560/456057665003/index.html>
- Robbins, S. y Judge, T. (2019). *Comportamiento organizacional* (18ª ed.). Pearson.
- Rodríguez, E. y Ríos, W. (2023). Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023. Universidad Nacional de Ucayali. Perú. Recuperado de:
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6574/B8_2023_UNU_ADMINISTRACION_2023_T_EMANUEL-RODRIGUEZ_WENDY-RIOS_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rojas, J. (2019). Liderazgo y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial en Electrosur S.A. - Tacna, 2017. Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/758/Jamilet_tesis_titulo_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, I. (2017). Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones: propuesta de un modelo para su caracterización y análisis. Edición digital: Universidad del Valle. Colombia. Recuperado de:
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10312/Estilos-dedireccion.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Sánchez, M. y Servat, U. (2019). Relación de los estilos de liderazgo y el desempeño de la fuerza de ventas de una empresa multinivel 2019. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/9130>
- Vargas, C. (2024). Liderazgo y desempeño laboral en el Consultorio Médico Asiste Salud Integral SAC, 2023. Universidad César Vallejo, Tarapoto. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134436/Vargas_RCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas, M. (2020). Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua - 2019. Universidad Nacional de Moquegua. Perú. Recuperado de:
File:///D:/DESCARGAS/D095_45894743_T.pdf
- Yang, I. (2015). Positive effects of laissez-faire leadership: Conceptual exploration. *Journal of Management Development*, 34(10), 1246-1261. Recuperado de:
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-02-2015-0016/full/html>

Anexos y apéndice.

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO	Según Goleman, Boyatzis y McKee (2016), el liderazgo es la capacidad con la que cuenta una persona para generar carácter, entusiasmo y pasión hacia los demás, con la única intención de apoyar a los individuos a lograr y conservar su mejor desempeño, cumpliendo así con los objetivos y llegando al éxito de toda la empresa.	La variable liderazgo será medida por el cuestionario de liderazgo considerando a las dimensiones: Liderazgo Autocrático, Liderazgo Democrático y Liderazgo Laissez-faire	Liderazgo Autocrático	Realiza tareas	1, 2	Likert
				Organiza actividades	3, 4	Likert
				Sanciones	5, 6	
			Liderazgo Democrático	Delega responsabilidades	7, 8	Likert
				Tiene dificultades	9, 10	Likert
				Respeto opiniones	11, 12	Likert
			Liderazgo Laissez-faire	Tolera el error	13, 14	Likert
				Toma decisiones	15, 16	Likert
				Medidas disciplinarias	17, 18	Likert
DESEMPEÑO LABORAL	Jara (2018) señala que el desempeño laboral se entiende como la dimensión de triunfos en el campo laboral que llegar a tener un trabajador luego de realizar un esfuerzo, y dependerá no solo del grado de empeño entregado en la actividad, sino también de cómo percibe el individuo el rol que está desempeñando.	La variable desempeño laboral será medida por el cuestionario de desempeño laboral considerando a las dimensiones: Comunicación, Reconocimiento y Motivación a los funcionarios	Comunicación	Diálogo fluido	1, 2	Likert
				Cordialidad	3, 4	Likert
				Reuniones por departamentos	5, 6	Likert
			Reconocimiento	Compromisos	7, 8	Likert
				Incentivos	9, 10	Likert
				Ascenso social	11, 12	Likert
			Motivación a los funcionarios	Reconocimiento	13, 14	Likert
				Ambiente laboral positivo	15, 16	Likert
				Participación	17, 18	Likert

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024?</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Identificar la relación entre liderazgo autocrático y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.</p>	<p>Existe una relación significativa y directa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN La investigación es de tipo básica, nivel descriptivo relacional y de enfoque cuantitativo.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN El diseño será no experimental, ya que no se ha manipulará deliberadamente las variables. Es de corte transversal, debido a que la recolección de datos se realizará en un solo momento.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA La población estará conformada por los 65 trabajadores permanentes de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024. La muestra no probabilística estará conformada por 65 trabajadores permanentes de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024.</p> <p>TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS Se utilizará la técnica de la encuesta para ambas variables. El instrumento lo constituirá el cuestionario compuesto por (18) ítems para la variable liderazgo y (18) ítems para la variable desempeño laboral, y se empleará como escala de medición, la escala de Likert.</p>

ANEXO 03: CUESTIONARIO

Encuesta para proyecto de Tesis en Ciencias Económicas y Administrativas en la Universidad San Pedro.

EDAD:

SEXO:

La presente investigación presenta el siguiente cuestionario, con el objetivo de recopilar información con respecto al tema “Liderazgo y desempeño laboral en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2024”. Por lo cual requerimos de su apoyo en la participación de brindar información para el desarrollo de la relación de preguntas de manera objetiva, indicando si se encuentra de acuerdo en dicha participación. El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial, se pretende que respondas con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo.

Indique Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre, de acuerdo a su percepción sobre diversos aspectos de la organización marcando con una X en la respuesta que considere más acertada. Asegúrese de responder todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas ni preguntas con trampa.

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

VARIABLE: LIDERAZGO

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Liderazgo Autocrático						
1	¿El jefe establece las tareas que realiza el personal?					
2	¿Se realizan reuniones de trabajo para analizar las metas?					
3	¿El jefe realiza reuniones para resolver inquietudes laborales?					
4	¿El jefe estimula la ejecución de tareas?					
5	¿El jefe sanciona tus errores en el trabajo?					
6	¿El jefe ofrece oportunidades respecto a las sanciones?					
Dimensión 2: Liderazgo Democrático						
7	¿El jefe establece responsabilidades para el personal según su cargo?					
8	¿El jefe te participa en el plan de trabajo de cada área?					
9	¿El jefe te motiva a resolver problemas?					
10	¿El jefe te ayuda a resolver las dificultades que se presentan?					
11	¿El jefe respeta y escucha tus sugerencias en la toma de decisiones?					
12	¿El jefe te brinda plena libertad de opinión?					
Dimensión 3: Liderazgo Laissez-Faire						
13	¿El jefe te deja solucionar tus errores o problemas laborales?					
14	¿El jefe te pasa por alto los errores que se cometen en el trabajo?					
15	¿El jefe te da libertad para tomar alguna decisión?					
16	¿El jefe te permite realizar tu función según tu criterio?					

17	¿El jefe supervisa ocasionalmente el trabajo que realizas?						
18	¿El jefe te pide que actúes acorde a los reglamentos existentes?						

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Comunicación						
1	¿Te comunicas a menudo con tu jefe?					
2	¿Recibes la información suficiente para el desarrollo adecuado de tu trabajo?					
3	¿Tu jefe se dirige al personal con respeto?					
4	¿Tu jefe te brinda confianza al comentarle inquietudes?					
5	¿Tu jefe se involucra con el trabajo de todas las áreas?					
6	¿Tu jefe realiza reuniones consecutivamente?					
Dimensión 2: Reconocimiento						
7	¿Tu jefe muestra interés en usted como trabajador?					
8	¿Tu jefe te motiva para lograr los objetivos?					
9	¿Tienes los recursos necesarios para desarrollar tus funciones?					
10	¿Tu jefe respeta los días festivos?					
11	¿Existen acciones de ascenso en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote?					
12	¿Los ascensos son consecutivos en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote?					
Dimensión 3: Motivación a los funcionarios						
13	¿Eres compensado por tu destacado desempeño?					
14	¿Recibes retroalimentación sobre las labores que realizas?					
15	¿El jefe maneja un clima amigable de cooperación?					
16	¿El estado de ánimo de tus compañeros de trabajo en general es bueno?					
17	¿Crees que tienes oportunidades para crecer profesionalmente en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote?					
18	¿Crees que el jefe es justo en sus decisiones?					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE CONTABILIDAD

ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carlos Manuel González Chávez

Fecha: 10/04/2024

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Saavedra Tantarico Brenda

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE
 ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO
 CHIMBOTE, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				32	90	57
Sumatoria Total		179				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,90				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{179} \quad \equiv \quad \boxed{0.90}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



CARLOS MANUEL GONZÁLES CHÁVEZ
Doctor en Administración
DNI 10588687



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

ANEXO 05: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Luis Alberto Vigo Bardales

Fecha: 10/04/2024

Especialidad: Contador Público

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Saavedra Tantarico Brenda

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE
ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO
CHIMBOTE, 2024”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				32	86	57
Sumatoria Total		175				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,88				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{175} \quad = \quad \boxed{0.88}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Mag. LUIS ALBERTO VIGO BARDALES
Contador Público Colegiado
DNI 32949499



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

ANEXO 06: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Roberto Carlos Torres Carrillo

Fecha: 10/04/2024

Especialidad: Estadística

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Saavedra Tantarico Brenda

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2024”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				48	69	57
Sumatoria Total		174				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0,87				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

$$\boxed{174} \quad \frac{\quad}{\quad} \quad \boxed{0.87}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



ROBERTO CARLOS TORRES CARRILLO
Doctor en Estadística
DNI 32954472

ANEXO 07: BASE DE DATOS DE LA PRIMERA VARIABLE (LIDERAZGO)

Sujetos	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
11	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4
12	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4
13	5	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4
14	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
15	3	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
21	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
26	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
27	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
28	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
29	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
35	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
39	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5
40	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
47	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
48	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4

50	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
51	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
52	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
59	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4
60	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4
61	5	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4
62	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4
63	3	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

ANEXO 08: BASE DE DATOS DE LA SEGUNDA VARIABLE (DESEMPEÑO LABORAL)

Sujetos	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
11	4	5	4	5	2	5	4	2	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5
12	4	5	4	5	2	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5
13	5	2	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	2	5
14	5	5	4	5	4	5	3	2	4	5	3	5	5	2	4	5	3	5
15	4	2	4	5	4	5	4	2	4	5	3	4	4	2	4	5	3	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
20	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
21	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4

24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
25	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	5	
26	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
27	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
28	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	
29	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
31	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
32	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
40	4	5	4	5	2	5	4	2	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	
41	4	5	4	5	2	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	
42	5	2	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	2	5	
43	5	5	4	5	4	5	3	2	4	5	3	5	5	2	4	5	3	5	
44	4	2	4	5	4	5	4	2	4	5	3	4	4	2	4	5	3	4	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
49	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	

50	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5
51	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
54	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	5
55	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
56	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
57	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
58	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4
59	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
61	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
63	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
64	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5

ANEXO N° 09: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

Variable N° 1: Liderazgo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,9382	18

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable Liderazgo, se logra una fiabilidad del 93,82%, valor considerado como Excelente, según la escala a saber:

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 es Cuestionable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

ANEXO N° 10: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

Variable N° 2: Desempeño Laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,9357	18

Efectuada la determinación de la puntuación de todas las preguntas, para determinar el Alfa de Cronbach en Excel, para la variable Desempeño Laboral, se logra una fiabilidad del 93,57%, valor considerado como Excelente, según la escala a saber:

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,8 y menor a 0,9 es Bueno

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,7 y menor a 0,8 es Aceptable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,6 y menor a 0,7 es Cuestionable

Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,5 y menor a 0,6 es Pobre

Coefficiente alfa de Cronbach menor a 0,5 es Inaceptable

LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
6	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

9	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.unam.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upec.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Santo Domingo de Guzman Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Privada del Norte	

	Trabajo del estudiante	<1 %
21	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
26	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.uarm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
30	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	

		<1 %
31	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.caen.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
35	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
36	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
39	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	< 6 words
Excluir bibliografía	Activo		

