

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



El Liderazgo y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De
La Autoridad Local Del Agua, Huaraz - 2022

Tesis para obtener título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Lorenzo Garrido, Margoth Tatiana

Cod. Orcid. 0009-0000-7786-9570

Asesora:

Avila Alcalde, Yesenia Margot

Cód. ORCID: 0000-0001-5509-4460

Huaraz-Perú

2023

INDICE

Indice General	i
Indice De Tablas	ii
Índice de figuras	iii
Palabra clave:	iv
Constancia de originalidad	v
Titulo	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introduccion	1
2. Metodología	22
3. Resultados	24
4. Analisis y discusion	48
5. Conclusiones y recomendaciones	52
6. Referencias bibliograficas	55
7. Anexos y apéndices	61

Índice de tablas

N.º Tabla		Pág.
Tabla 1:	Las reglas que establecen los jefes son acatadas por el personal	24
Tabla 2:	Los procedimientos son engorrosos, toma tiempo realizarlos.	25
Tabla 3:	El jefe inmediato trabaja con entusiasmo que contagia.	26
Tabla 4:	Mi jefe me convence en creer en mí, para tomar decisiones acertadas.	27
Tabla 5:	El jefe inmediato busca mi participación para tomar decisiones.	28
Tabla 6:	Mi jefe muestra su satisfacción por el trabajo que desarrollamos.	29
Tabla 7:	Mii jefe nos motiva para desempeñarnos mejor.	30
Tabla 8:	Su jefe lo incentiva a lograr los objetivos planteados, por hacer quedar bien a mi área.	31
Tabla 9:	`Mi jefe se preocupa en el desarrollo profesional de todos.	32
Tabla 10:	Su jefe crea equipos de trabajo para desarrollar nuestra labor.	33
Tabla 11:	Mi jefe vigila y controla las actividades de todos los miembros de la organización.	34
Tabla 12:	Mi jefe suele actuar impulsivamente cuando se presentan problemas en la organización.	35
Tabla 13:	El personal muestra un comportamiento adecuado en el desempeño de sus funciones.	36
Tabla 14:	El trabajo del jefe muestra la calidad de la misma.	37
Tabla 15:	El personal manifiesta su satisfacción por trabajar en la institución.	38
Tabla 16:	Las actividades son planificadas con mucha anticipación.	39
Tabla 17:	Las actividades cumplen su período de duración para la que fue prevista.	40
Tabla 18:	Se llega a concluir con lo planificado.	41
Tabla 19:	El personal mantiene un orden en el trabajo.	42
Tabla 20	Se lleva a cabo una programación de las actividades a desarrollar.	43
Tabla 21:	Los resultados obtenidos son de acuerdo a lo programado.	44
Tabla 22:	Los recursos que se obtienen por la productividad son muy beneficiosos.	45
Tabla 23:	Se llega a utilizar menor tiempo en las actividades, lo que genera productividad	46
Tabla 24:	Correlación de variables	47

Índice de figuras

Fig. 1	Las reglas que establecen los jefes son acatadas por el personal	24
Fig. 2	Los procedimientos son engorrosos, toma tiempo realizarlos.	25
Fig. 3	El jefe inmediato trabaja con entusiasmo que contagia.	26
Fig. 4	Mi jefe me convence en creer en mí, para tomar decisiones acertadas.	27
Fig. 5	El jefe inmediato busca mi participación para tomar decisiones.	28
Fig. 6	Mi jefe muestra su satisfacción por el trabajo que desarrollamos.	29
Fig. 7	Mii jefe nos motiva para desempeñarnos mejor.	30
Fig. 8	Su jefe lo incentiva a lograr los objetivos planteados, por hacer quedar bien a mi área.	31
Fig. 9	`Mi jefe se preocupa en el desarrollo profesional de todos.	32
Fig.10	Su jefe crea equipos de trabajo para desarrollar nuestra labor.	33
Fig.11	Mi jefe vigila y controla las actividades de todos los miembros de la organización.	34
Fig.12	Mi jefe suele actuar impulsivamente cuando se presentan problemas en la organización.	35
Fig.13	El personal muestra un comportamiento adecuado en el desempeño de sus funciones.	36
Fig.14	El trabajo del jefe muestra la calidad de la misma.	37
Fig.15	El personal manifiesta su satisfacción por trabajar en la institución.	38
Fig.16	Las actividades son planificadas con mucha anticipación.	39
Fig.17	Las actividades cumplen su período de duración para la que fue prevista.	40
Fig.18	Se llega a concluir con lo planificado.	41
Fig.19	El personal mantiene un orden en el trabajo.	42
Fig.20	Se lleva a cabo una programación de las actividades a desarrollar.	43
Fig. 21	Los resultados obtenidos son de acuerdo a lo programado.	44
Fig. 22	Los recursos que se obtienen por la productividad son muy beneficiosos.	45
Fig. 23	Se llega a utilizar menor tiempo en las actividades, lo que genera productividad	46

Palabras Claves:

Tema	El Liderazgo y desempeño laboral
Especialidad	Administración

Keywords

Theme	Leadership and job performance
Specialty	Administration

Línea de Investigación

Línea de investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	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 **"El liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la autoridad local del agua, Huaraz-2022"** del (a) estudiante: **LORENZO GARRIDO MARGOTH TATIANA**, identificado(a) con Código N° **1417100449**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, 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, 17 de agosto de 2023

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.

**“El liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la
autoridad local del agua, Huaraz - 2022.”**

**" The leadership and work performance of the administrative staff
of the local water authority, Huaraz - 2022".**

Resumen

La investigación tuvo como propósito; explicar si el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Autoridad Local del Agua, Huaraz – 2022. La metodología para la investigación fue de tipo descriptivo de diseño correlacional, no experimental, contando con una población muestral de 16 administrativos de la Autoridad Local del Agua, Huaraz. Para recolectar la información se elaboró una encuesta y el cuestionario como instrumento, validado por expertos, los datos fueron procesados y tabulados en sus tablas respectivas en el software de Microsoft office, programas que permitió llegar a ordenar la información.

Se concluye que las dos variables cuentan con un buen nivel de correlación alto, ya que el resultado del Rho Spearman fue de ,784, con una significancia estadística de $p=0,000 < 0,05$, por lo tanto, se demuestra que hay una significativa relación entre el liderazgo y el desempeño, por lo tanto, si existe un buen liderazgo en la empresa pues el resultado del desempeño de los trabajadores mejora, en tanto se acepta la hipótesis propuesta.

Abstract

The research has as its purpose; explain if leadership is related to the work performance of the administrative staff of the Local Water Authority, Huaraz - 2022. The research methodology was of a descriptive type of correlational, non-experimental design, with a sample population of 16 administrators of the Local Water Authority, Huaraz. To collect the information, a survey and the questionnaire were developed as an instrument, validated by experts, the data was processed and tabulated in their respective tables in the Microsoft office software, programs that allowed ordering the information.

It is concluded that the two variables have a good high level of correlation, since the Rho Spearman result was .784, with a statistical significance of $p=0.000 < 0.05$, therefore, it is shown that there is a significant relationship between leadership and performance, therefore, if there is good leadership in the company, then the result of the performance of the workers improves, as long as the proposed hypothesis is accepted.

1. Introducción

Gracias a la investigación internacional apoya, Mora et al (2022) determinaron que la meta era comprender la relación entre la inteligencia emocional (IE) de los líderes y la motivación y desempeño de los líderes de menor grado. Este estudio transversal recopiló comentarios de 119 empleados sobre la IE de su supervisor, su propia IE, motivación y desempeño. Los resultados muestran que existe una alta correlación entre las variables: inteligencia gerencial y motivación ($r=0,67$), inteligencia gerencial y eficiencia laboral ($r=0,57$), así como entre motivación y eficiencia laboral ($r=0,70$). moderado entre las variables: IE del empleado y productividad laboral ($r=0,21$). En resumen, teniendo en cuenta estos resultados, parece probable que la IE de un líder pueda correlacionarse positivamente con la motivación y el desempeño de los empleados que dirige. Estos resultados, aunque necesitan nuevas investigaciones, muestran la importancia de la IE en el mundo del trabajo, especialmente cuando se trata de comprender las relaciones entre colegas.

Por su parte, Robalino (2022), analizó la capacidad de liderazgo y el desempeño de los empleados de la Empresa Eléctrica Riobamba S.A. – EERSA- porque hoy en día los líderes empresariales requieren que los empleados tengan ciertas cualidades de liderazgo para incrementar la productividad y el potencial humano. En sus resultados reflejan la legitimidad de desarrollar planes de formación que se centren en el desarrollo del liderazgo a través de programas de formación específicos para los empleados que tengan en cuenta las competencias individuales que el Jefe no cumple y en base a ello el tipo de formación, los líderes y los se nombran los participantes; Describa los hitos y la evaluación del plan: satisfacción, aprendizaje, superación de brechas de habilidades y tasas de aprendizaje para garantizar el cumplimiento de los objetivos del plan y el retorno de la inversión.

También, Sánchez (2021), en su informe trató de determinar la relación entre la capacidad de liderazgo y la productividad laboral, poniendo a prueba la hipótesis de que la construcción de un plan de mejora del liderazgo permite

aumentar la eficiencia laboral. Para desarrollar el estudio se utilizó un enfoque mixto con alcance correlativo, investigación deductiva y métodos transaccionales transversales; Se utilizó un conjunto de datos cualitativos y cuantitativos para contrastar las hipótesis planteadas durante el estudio. La población es una comunidad docente de instituciones financieras en la parte central del estado de Santa Elena que ofrece una escuela secundaria. Herramientas como entrevistas y encuestas se analizaron mediante un breve cuestionario de desempeño multivariante (MLQ) de 5 ítems, por otro lado, el desempeño se analizó mediante un cuestionario de productividad autoinformado. Finalmente, se encontró una relación consistente entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente, teniendo en cuenta las opiniones de los directivos y empleados.

De igual forma, Campos y Ludeña (2019) en su estudio de liderazgo y su impacto en la productividad en Librerías Crisol SAC, donde concluyeron que un buen liderazgo mejora las habilidades y motivación de los colaboradores, ayudando a incrementar la productividad; encontraron que existe una fuerte relación entre la comunicación asertiva y la calidad del servicio, lo que contrasta con el logro de los objetivos corporativos y la sostenibilidad. Finalmente, dejan en claro que la empresa necesita líderes que puedan enfrentar los desafíos del futuro, líderes que se preocupen por las emociones y la motivación de los empleados, así como por el desarrollo técnico y profesional de sus sujetos en el contexto laboral moderno.

Al igual que Bautista y Murillo (2020), la meta fue analizar el impacto de la inteligencia emocional en el estilo de liderazgo y el éxito de proyectos (Universidad EAN). Concluyendo que el estilo de liderazgo del jefe de la empresa tiene desconocimiento sobre cómo se ve el clima laboral empresa de limpieza. Algunos de los estilos de liderazgo son: empresarial con estilo de misionero, y de desarrollo organizacional con estilo apático. En el misionero, es mucho más incidente. A raíz de los resultados, se puede concluir que el clima laboral en la organización es favorable, por lo que los datos obtenidos

son iguales en las áreas ya mencionadas. Los resultados obtenidos muestran que la principal causa de insatisfacción de los empleados es la autopercepción, debido a que las oportunidades de crecimiento en la organización están limitadas por la estructura organizacional.

Al igual que Laika y Lima (2018), cuyo objetivo era determinar si existía relación entre dos variables, se utilizaron dos herramientas para medirlas: el Cuestionario de Liderazgo de Blake y Mouton para 75 Miembros de Área y Cargos de Liderazgo. La organización utiliza las evaluaciones de desempeño de 360 empleados como parte del proceso de evaluación y seguimiento de 450 empleados. El estudio encontró: Las puntuaciones de rendimiento mostraron que el 58,2 % de los participantes del estudio estaban por debajo del nivel óptimo, con 41,8 puntos en el rango "excelente". Por lo tanto, los autores del estudio proponen un plan de formación y desarrollo de liderazgo en la función gerencial de la organización, con un enfoque particular en las direcciones representativas de los estilos de liderazgo burocrático y patriarcal para desarrollar y fortalecer las habilidades de liderazgo.

Morales (2018), también nos ayudó en nuestro objetivo de identificar el liderazgo y el rendimiento en el aula, mediante el cual se utilizó una encuesta de referencia estructurada utilizando el método Rensis Likert en una muestra de 20 maestros y 100 estudiantes en la escuela. los niveles antes mencionados de los tres años escolares principales de la escuela primaria superior. Resulta que las nuevas generaciones requieren de métodos y procesos que promuevan el desarrollo de su inteligencia y despierten sus ganas de aprender y crear modelos para solucionar diversos problemas que surgen en la sociedad. Finalmente, se encontró que los docentes de esta institución educativa cuentan con un nivel de liderazgo suficientemente alto, que les permite mantener un nivel de aprovechamiento académico adecuado de acuerdo a los criterios planteados por los estudiantes. En el contexto nacional tenemos a Paredes (2022), que tiene como objetivo identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Este estudio, desde el punto

de vista metodológico, es del tipo básico con un grado de correlación, un enfoque cuantitativo y un diseño transversal no empírico. La población es de 160 empleados, por lo que la muestra es de 113 empleados de la empresa. Ambas variables se miden mediante escala de Likert, por lo tanto, con base en el método de investigación, se utiliza un cuestionario que consta de solo 48 ítems, divididos en 20 ítems para la primera variable y 18 ítems para la tercera variable. segunda variable. La robustez de las herramientas de cada variable se prueba mediante el alfa de Cronbach, siendo el valor de la variable líder transformador de 0,950 y la productividad laboral de 0,906. Se encontró que una correlación Rho de Spearman de 0.734 es una fuerte relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la productividad de los empleados en Sofa Café.

De igual forma, Peralta (2021), por meta fue el determinar la relación entre la capacidad de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en el largo plazo SIDERPERÚ, Chimbote en el año 2021. El tipo de estudio utilizado fue cuantitativo con diseño descriptivo simple correlación con 40 colaboradores como muestra, utilizando dos estudios cerrados. -Finalizar el cuestionario con la respuesta de Likert. Las herramientas se evalúan para lograr una alta confiabilidad ($\alpha_1 = 0,852$; $\alpha_2 = 0,876$) al utilizar la prueba alfa de Cronbach. Utilizando la prueba estadística "t" de Spearman y Student, existe una correlación positiva, directa, buena y significativa $r_{xy} = 0.812$; $t_{cal} = 8.58 > t_{tab} = 2.02$ entre el liderazgo y el desempeño laboral porque los líderes motivan a los empleados a alcanzar las metas. Específicamente, encontró que el 62,5 % de los empleados calificó el liderazgo como bueno o muy bueno y el 37,5 % lo calificó como malo o regular, según las habilidades que los empleados compartían con sus funciones de liderazgo, tutoría y reconocimiento de las contribuciones a los objetivos comerciales.

Al igual que Guevara (2021), quien determinó el impacto del liderazgo en el desempeño del personal administrativo del Municipio de Santa Cruz Cajamarca 2020. Tiene un diseño no experimental y transversal porque el

liderazgo es visto como una herramienta realizar acciones de los individuos. incluidos los 79 trabajadores administrativos del municipio en la provincia de Santa Cruz Cajamarca. (...). Los resultados de la investigación muestran que existe una correlación moderada y positiva entre la variable liderazgo y el desempeño laboral, de] = 0.348 y valor de P = 0.000. Rechazar la hipótesis nula. Si bien el objetivo de Yauri (2021) era determinar cómo el liderazgo afecta la productividad de los trabajadores en la ciudad de la provincia de Huari (2019), en su estudio utilizó el tipo de línea base, el método de diseño del grado de correlación. y métodos cuantitativos. La población es de 247 empleados, muestra de 150 empleados. Puede terminar con sus resultados: cuando se trata de liderazgo, el 48.8% mencionó que su jefe no tuvo la oportunidad de trabajar en un entorno creativo y equilibrar los factores de estrés. En el caso del 66.7%, lo que declaró que su jefe no Sepa cómo no sabía cómo no sabía cómo no sabía cómo lo hizo. No lo sé. Para atraer a su equipo en el buen comportamiento del jugador, el 71.2 % mencionó que su jefe no pudo determinar la causa y la fuente de los conflictos permitidos en el grupo del grupo. Elige las estrategias apropiadas de soluciones precisas y administra una posible confrontación, 59.2 % afirma que su jefe no puede obtener fuerza e influencia, en el caso del 47.7 %, se ha determinado que su jefe no puede tener fuerza e influencia.

Mientras Garate (2020) define un objetivo común; Análisis del impacto del estilo gerencial en el desempeño de los colaboradores de la empresa pesquera Inversiones Oslo S.A.C. desarrollado en tipo investigación aplicada con diseño transversal no experimental y alcance explicativo. Un total de 56 empleados de 5 áreas de la organización participaron en el estudio, en el que, mediante cuestionarios y guías de observación, se recolectaron datos, con la ayuda de estilo impacto estilo de gestión en la productividad de los empleados - cambio de 74,6% y coeficiente de correlación de 0.758. Por lo tanto, la afirmación de que el estilo de gestión tiene un efecto positivo directo significativo en el desempeño de los empleados de la empresa pesquera Inversiones Oslo S.A.C.

Por otro lado, Mamani (2020), también tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los empleados de la autoridad local del agua Huancane, 2017. Metodología: utilizada. , grado de correlación, descripción no experimental y diseño de enfoque mixto; la población es de 20 trabajadores. Sus resultados muestran altos índices de productividad de los empleados y están en camino de convertirse en uno de los mejores en términos de integración, liderazgo, delegación, iniciativa y enfoque en el cliente. Conclusión: La gestión del talento humano está muy relacionada con la productividad de los empleados de la Autoridad Local del Agua de Huancane, 2017, con un coeficiente de correlación positivo promedio de 0.693; La capacidad de argumentar que los empleados deben ser tratados como personas pensantes con habilidades, personalidades y aspiraciones, no como un recurso más.

Y también Meza (2020), en su investigación, que tiene el objetivo principal: determinar si la gestión administrativa está relacionada con los empleados que trabajan en el Departamento de Gestión del Agua de Mantaro - Huancayo 2019 o no. El enfoque, descripción - correlación - correlación - nivel (nivel (...)) Los resultados han sido procesados, analizados y probados por el programa estadístico SPSS, así como para medir el nivel de la correlación de variables y resultados, donde la prueba de rho de Spearman mostró una relación asociativa baja de .0666, donde se confirma que la gestión administrativa está relacionado con el trabajo de los empleados del personal de la agencia administrativa de Mantaro Agua - Huancayo 2019.

Por otro lado, Carrasco y Mesías (2019) en su estudio concluyeron que el liderazgo tiene una relación significativa con la productividad de los empleados, ya que el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0.410$ y el nivel de significancia $P \text{ valor} = 0.020 < 0.05$. Se encontró que el liderazgo autoritario como factor de liderazgo no tuvo una relación significativa con la productividad de los empleados. Se encontró que la fuerza de la relación era $r = 0,075$, que se correlaciona con la probabilidad $p = 0,683 < 0,05$. Se encuentra

que el liderazgo democrático como componente del liderazgo tiene una relación significativa con la productividad de los empleados, la fuerza de la relación es $r = 0,605$, que se relaciona con la probabilidad $p = 0,000 < 0,05$. Se encontró que el liderazgo liberal dentro del liderazgo no tenía una relación significativa con la productividad de los empleados. Se encuentra que la fuerza de la relación es $r = 0.183$ y su probabilidad de correlación es $p = 0.317 > 0.05$.

Los autores Campos y Ludeña (2019), también encontraron que el coeficiente de correlación de estas dos variables es del 61,6 %, lo que indica una relación significativa. Usando la prueba de regresión lineal, el valor del coeficiente de determinación R^2 es 38.0%. Por lo tanto, se negó la hipótesis nula. & LegalLince, desempeño de cobro de deudas de empleados influyentes en 2017. Si se aplica el liderazgo humano, la productividad de los empleados aumentará al optimizar la calidad del servicio. Confirmar que se ha establecido la relación entre comunicación y calidad de servicio. La empresa señaló deficiencias en su grupo de trabajo para mantener un buen proveedor de diversos servicios que considera inadecuados y deficientes en el proceso de toma de decisiones. Se puede observar que las motivaciones razonables para el buen comportamiento en el lugar de trabajo se reflejan en la sociedad.

Por su parte, Torres (2019) persigue los siguientes objetivos: “Conociendo cómo se relaciona el estilo de liderazgo con la inserción laboral de los trabajadores en la ciudad de la provincia de Barranca, el 2018 tiene un enfoque cuantitativo, una especie de correlación descriptiva, donde sus resultados permiten para concluir: existe una relación directa e importante entre el estilo de liderazgo y el compromiso de los empleados en una ciudad de la provincia de Barranca, 2018. 22. Por la correlación de Spearman, que arroja un valor de 0,819, representa una correlación alta y positiva.

En el estudio Inca & Arambide (2018), su objetivo fue analizar el desempeño y liderazgo del personal administrativo en la UGEL SUR, Arequipa, 2018. Se desarrolló en la Unidad de Administración Educativa Local, organización donde se pueden detectar ciertas carencias relacionadas con el

tema anterior. evaluarse, tales como la eficiencia, la eficacia, las relaciones interpersonales, la motivación laboral y la falta de capacidad de decisión. El tipo de estudio utilizado fue no experimental y correlacional, los sujetos generales y la muestra fue personal administrativo del departamento de gestión educativa de campo con el número de 72 personas. La técnica utilizada para evaluar los resultados es el panel de observación, y en el caso de la gestión de un gerente se utiliza una encuesta y una escala tipo Likert para determinar los resultados del estudio. Finalmente, se encontró que existe una muy buena correlación significativa entre el desempeño laboral y el liderazgo gerencial entre el personal administrativo de la UGEL SUR, Arequipa, 2018. Con el coeficiente de correlación a $r = 0.944$, la correlación es positiva.

Apoyando a otros autores como Campos y Ruesta (2018), con el objetivo principal “Determinar el clima laboral y la productividad de los empleados de la Autoridad Nacional del Agua de Huarmey Chicama 2018”, de donde se derivan los Objetivos específicos para determinar el nivel de las variables clima laboral y productividad. y desarrollar una propuesta para mejorar el clima detectado y su productividad en Ana Por otro lado, población: incluye 30 trabajadores. La herramienta de verificación y confiabilidad son dos cuestionarios utilizados por el personal de la unidad de análisis para evaluar dos variables, en los cuales estos resultados permiten encontrar los objetivos generales y específicos respectivamente. En base a la investigación realizada se puede concluir que el ambiente de trabajo en el establecimiento especificado es correcto, pero no perfecto, así como su desempeño, por lo tanto, la recomendación dada en proceso de investigación.

Además, Flores (2018) en su estudio trató de determinar el alcance de la relación entre la gestión del recurso humano y el clima laboral entre los empleados de la Autoridad de Aguas de Ucayali - ANA 2018. Investigación poco realista Diseño experimental, transversal, se trabajó con una muestra de 45 empleados de la Autoridad de Aguas de Ucayali que contaban con cuestionarios para medir la gestión del personal y cuestionarios para definir los

ambientes laborales del puesto. Los datos son procesados por estadística descriptiva; sistematizar la información en forma de tablas, cuadros estadísticos para las variables en estudio. Se dice que; La relación entre la gestión del recurso humano y el clima laboral en la Autoridad del Agua de Ucayali, 2018, es moderadamente positiva.

De igual manera, Chipana (2018) inicia su estudio determinando la relación que existe entre el liderazgo gerencial y los resultados de los funcionarios municipales de la provincia Mariscal Nieto Moquegua en el año 2018. Este estudio es la base, método de encuesta y en forma de cuestionario de encuesta, una herramienta para determinar el grado de dependencia entre las variables de investigación antes mencionadas. Los resultados de esta encuesta muestran que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los servidores públicos provinciales Mariscal Nieto Moquegua durante el periodo 2018. Según los resultados, la gestión del liderazgo gerencial se confirma por la correlación media positiva, la cual es un determinante del puesto de trabajo del empleado, como lo demuestra la valoración positiva de una organización pública por parte de todo el personal administrativo.

La definición de la primera variable, liderazgo, es a nivel científico; Se define como liderar, liderar o dirigir un partido político, grupo social u otra comunidad que posea rasgos de personalidad y habilidades que lleven a dirigir y controlar a otros, además de poseer las habilidades necesarias para poder obedecer a los que mandan. (Stoner 2014).

A su vez, Mochón et al (2014) definen el liderazgo como un proceso en el que un individuo interviene en otros actores, inspirando, alentando y orientando sus acciones para lograr en conjunto las metas del grupo o de la empresa.

Por otro lado, Griffin (2011) señala que como un proceso de utilizar la influencia no represiva para lograr las metas de un grupo o empresa, y colaborar con la conceptualización de la propia cultura, organización o grupo

como un activo, un grupo de características que poseen las personas que los ven como líderes.

Si hablamos de los estilos de liderazgo más famosos, estos son: autocrático; centraliza las decisiones e impone sus órdenes al grupo. generoso; Delega todas las decisiones a su equipo y les permite hacer lo que les plazca sin ejercer ningún control. democracia; El líder del grupo lidera, dirige el grupo y dirige la participación igualitaria de todo el grupo. Chiavenato (2014).

El autor Chiavenato (2015), también mencionó que los líderes efectivos son volubles en la práctica porque utilizan habilidades y habilidades de comunicación simultáneamente, apoyándose mutuamente por igual. Sin embargo, las cualidades personales de un líder efectivo deben tener los mismos tres aspectos esenciales, a saber:

Hacer frente al estrés de las actividades diarias; líderes que pueden trabajar en un entorno de estrés creativo y equilibrar entornos turbulentos, o en otras palabras, limitar las plataformas dominantes de una manera que afecta negativamente el aprendizaje y alentar a otros a ayudar a alcanzar las metas. Es necesario capacitarlos para que sientan la necesidad de cambiar e innovar, suavizando la ética de trabajo para no abrumar a los estudiantes. Además, debe administrar bien su tiempo y hacer frente a las obligaciones con los subordinados. Desarrollo de la atención El líder establece y predetermina reglas y preferencias, reconoce su estilo de comportamiento y evalúa el comportamiento de los individuos frente a las modificaciones que trata de promover.

Resolución creativa de problemas Los líderes utilizan la planificación lógica y creativa para resolver problemas por su propia naturaleza. Por regla general, hace hincapié en un enfoque innovador para promover el cambio en las actitudes de las personas.

La Teoría del comportamiento de Robbins y Coulter (2018) nos dice que McGregor, en El rostro humano de las organizaciones, describe la

mentalidad de dos gerentes a los que llama Teoría X y Teoría Y. El primer gerente cree que sus subordinados son del agrado de sus empleados y solo se moverá antes están atados o amenazados mientras que el otro gerente piensa que todos quieren y necesitan trabajar.

En esta teoría "X"; El trabajo es una mercancía y, por lo tanto, debe comprarse como cualquier otro material. La gente no quiere trabajar, evítelo siempre que sea posible. Según el enunciado anterior, una persona debe estar motivada por estímulos económicos y externos. La gente no puede ejercer autocontrol y autodisciplina. Por lo tanto, es necesario utilizar todos los medios disponibles para lograr un control efectivo sobre los empleados a través de la presión y el castigo. En general, las metas personales de los empleados entran en conflicto con las de la organización. Las personas eluden la responsabilidad, no son ambiciosas y les gusta liderar. Se resisten al cambio, buscan seguridad. Las organizaciones deben organizarse y planificarse de tal manera que se controlen las emociones y los aspectos impredecibles del comportamiento. Para McGregor, Theory X no proporciona una imagen realista de las personas de la empresa. En cambio, describe el país en el que operan las organizaciones, tal vez el concepto de personas y su trabajo.

La segunda teoría "Y"; nos dice que el trabajo físico o mental es tan natural como el juego o la recreación. La gente común no dejará de trabajar, por el contrario, puede disfrutar del trabajo y encontrar satisfacción en él. Los individuos pueden perseguir los objetivos de una organización descontrolada o imponer la amenaza del autocontrol. En ciertos casos, los hombres y las mujeres no solo son responsables, sino también responsables. La evasión de responsabilidad es un producto de la ciencia sintética, no de la naturaleza humana consumible. La imaginación, la creatividad y el ingenio son rasgos típicos de la mayoría de las personas que pueden utilizarse para resolver problemas comerciales.

En Roles como teoría, Robbins y Coulter (2018), señalan que los líderes deben ser vistos como efectivos, deben comportarse de cierta manera y

desempeñar ciertos roles según la situación. La alta dirección debe actuar como representante y enlace en el entorno externo y en las operaciones internas clave, dentro de la organización el líder debe desempeñar un papel rector. Inspirar, coordinar y resolver conflictos. Los roles se dividen en dos categorías: roles de trabajo y roles de pareja emocional. Podemos pensar en él como un método que comparte algunas similitudes con los métodos de personalidad y comportamiento, que son un elemento situacional. De acuerdo con esta teoría, el directorio o consejo de vigilancia debe actuar como representante de la empresa y contactar a los actores externos (mercado y sociedad). Entre los estilos de liderazgo mencionaremos varios;

Según Robbins y Coulter (2018), el liderazgo burocrático se refiere a la gestión cuidadosa de las políticas y procedimientos sociales por parte de los líderes burocráticos. Si por alguna razón un líder burocrático se encuentra en una situación en la que no hay reglas o políticas a las que referirse, acudirá a su líder inmediato en busca de consejo. Lo último que quieren los líderes burocráticos es tomar sus propias decisiones. Así, la toma de decisiones es un prisma que siempre vela por el cumplimiento de las reglas organizacionales y no deja espacio para explorar nuevas ideas para resolver problemas similares. Los líderes burocráticos esperan que sus empleados cumplan con todas las normas y reglamentos que imponen debido a su rol formal en la organización y la autoridad que representan. Los empleados que siguen el camino de los líderes burocráticos a menudo son recompensados.

Liderazgo carismático, Robbins y Coulter (2018) nos dicen que este estilo es similar a la orientación de transformación en que estos líderes son muy entusiastas en su equipo y muy activos cuando lideran a otros. Sin embargo, los líderes carismáticos tienden a creer más de lo que cree su equipo, lo que crea muchos problemas y todo el proyecto u organización puede desmoronarse el día que el líder deja la empresa. A los ojos de los seguidores, el éxito está muy relacionado con tener líderes carismáticos. Esto se nota especialmente en líderes con visión y sentido de misión; ganan respeto,

confianza y una sensación de seguridad; y desarrollar una fuerte identidad personal con sus seguidores.

Participación o liderazgo democrático, Robbins y Coulter (2018) nos dicen que la participación o liderazgo democrático invita a otros miembros del equipo a participar en el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción laboral, sino que también ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros del equipo sienten que su destino está en sus manos, tienen que trabajar duro en lugar de recompensas financieras que toman tiempo para participar democráticamente, lo cual puede tomar mucho tiempo, pero en muchos casos da buenos resultados. Este estilo de liderazgo se puede utilizar cuando el trabajo en equipo es importante y la calidad es más importante que la velocidad o la productividad.

El Liderazgo Transformacional, Robbins y Coulter (2018), también nos dice qué es lo contrario del liderazgo transaccional, que es más habitual y habitual. El liderazgo transformacional ha tenido un impacto significativo en los subordinados, quienes han cambiado su base motivacional. Los líderes transformacionales buscan cambiar la base motivacional de uno pasando del liderazgo al uso de temas tradicionales. La escalera manipuladora aumenta el deseo de superación y autoconservación del remolque, favoreciendo el crecimiento de grupos y organizaciones. Los líderes transformacionales no reaccionan con palos o zanahorias a los intereses inmediatos de sus seguidores, sino que despiertan un alto nivel de comprensión por parte de las personas sobre los grupos clave y los temas organizacionales, al mismo tiempo que aumentan la confianza de los subordinados. Gradualmente, pasan de preocuparse por los logros, el crecimiento y el desarrollo.

Y en el liderazgo autocrático, Robbins y Coulter (2018) muestran que este tipo de liderazgo impone y espera que las cosas se hagan de acuerdo a su dirección, tiende a concentrar todo el poder en sí mismo, así como en los líderes y tomadores de decisiones. Los líderes autocráticos insisten en ser ellos mismos. Tienen todo el poder, toman todas las decisiones y, a menudo, no le

dicen a nadie lo que están haciendo. Si trabaja para una figura de autoridad, su trabajo suele ser hacer lo que él dice.

Por otro lado, Ayoub (2011) señala que este tipo de liderazgo toma decisiones sobre acciones y trabajos sin considerar las opiniones de los subordinados. Además, señaló que la mayoría de los líderes son dóciles y leales.

Base teórica de la eficiencia del trabajo; Según Chiavenato (2011), esto nos dice que es el comportamiento del evaluador, encaminado a lograr una meta efectiva. El aspecto principal del sistema está en este punto. El rendimiento es una estrategia individual para lograr los objetivos previstos.

Los resultados, como una medición o el comportamiento observado de un empleado, son fundamentales para lograr los objetivos de la organización. Afirma que los buenos resultados son la fortaleza más importante de la organización. El desempeño de una persona en un puesto determinado varía de persona a persona y situación, ya que depende de las condiciones. Todos pueden determinar sus propios costos y beneficios para comprender el valor de la acción. Del mismo modo, el esfuerzo individual depende de la capacidad, habilidad de cada persona y del sentido de su rol. (Chiavenato, 2014).

“Hacer tu trabajo es cumplir con tus responsabilidades, hacer lo correcto y dar lo mejor de ti para lograr la mejora continua y alcanzar niveles más altos, incluyendo conocimientos, habilidades, actitudes, etc. grados y valores” (Tejedor & García, 2010).

Importancia de las Evaluaciones de Desempeño, las evaluaciones de desempeño de los empleados son un factor fundamental para las empresas ya que ayuda a implementar estrategias y mejorar la eficiencia. Este proceso incluye misión, visión, cultura organizacional y competencias laborales (Eempleo, 2016).

Como afirma Chiavenato (2009, citado en Meza 2020), los principales objetivos de la evaluación del desempeño se pueden presentar en tres pasos:

Permitir que las condiciones de medición del potencial humano

determinen su pleno aprovechamiento. Permiten interpretar los recursos humanos como una importante ventaja competitiva de una organización cuya productividad, por supuesto, puede desarrollarse según el enfoque de gestión. Brindar oportunidades y condiciones de desarrollo para que todos los miembros de la organización participen de manera efectiva, teniendo en cuenta los objetivos tanto de la organización como del individuo.

En cuanto a la medición del desempeño, Meza (2020) en su estudio se refiere a que se introducen sistemas de puntuación para cada tarea; Para ser útiles, deben ser fáciles de usar, confiables y cumplir con los factores clave de rendimiento.

La productividad o rendimiento laboral, cuando se trata del concepto de productividad laboral, se trata de resultados. No se enfoca en cómo lograrlos y no se enfoca en los esfuerzos para lograrlos, sino en finalmente lograrlos. Afecta cuánto haces. Por esta razón, su nivel de productividad muchas veces afecta sus salarios a través de la parte variable del salario. De hecho, una forma de incentivar es aumentar la tasa variable de los salarios totales (García, 2017).

También se define como uno de los constructos a los que más atención prestan los investigadores del comportamiento organizacional. Quizás su popularidad se deba a que la competitividad y la productividad de una organización están íntimamente relacionadas con el desempeño individual de sus miembros (Koopmans et al., 2014).

Los autores Lyle M. Spencer y Signe Spencer, citados por ESAN (2019), sugieren cinco tipos de competencias, a saber:

Motivación: “Se trata de un pasatiempo que una persona considera o desea constantemente para hacer su trabajo. La motivación a menudo motiva, dirige y selecciona el comportamiento humano hacia ciertas actividades o metas, lejos de otras.

Rasgos o caracterizaciones: físicas y respuestas consistentes a situaciones o información.

Autoestima, ser uno mismo: También conocida como autoestima, se refiere a la actitud, valores o imagen que una persona tiene de sí misma.

Conocimiento: Esta es la información que una persona tiene sobre áreas específicas. Habilidades: Esta es la habilidad para realizar una tarea particular, tanto física como mentalmente. (ESAN, 2019).

La productividad es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados, debido a que la productividad de una organización es sinónimo de productividad y eficiencia, es consecuencia de la productividad laboral. , es la relación entre la meta, la meta alcanzado, y el tiempo que toma lograrlo. Chiavenato (2014).

Mientras que Díaz (2017) “La productividad es una medida de la eficiencia por la cual los factores de producción y los bienes se utilizan y combinan para producir una determinada cantidad de bienes y servicios”. Una mayor productividad significa que se puede producir más con la misma cantidad de factores y se necesitan menos recursos para producir la misma cantidad de productos.

Compromiso de los empleados, Delgado (2016) nos dice que "La participación es más que solo asumir la responsabilidad, la disciplina o la competencia, es más que perseguir un símbolo de meta y lograrlo". Los devotos se involucran en actividades por el deseo de demostrar sus habilidades y logros a los demás, pero por una pasión innata.

Por otro lado, Chiavenato (2011) sostiene que “el compromiso personal de contribuir al logro de las metas se forma por el consentimiento de ambas partes, en algunos casos se expresa en forma de contrato formal o contrato psicológico, es decir, acuerdo en los goles". los empleados siempre deben aceptar plenamente los objetivos y el compromiso personal para lograrlos también es esencial. (pág. 254).

Beneficios de la evaluación del desempeño, Werther et al. (2014) señala que existen varios beneficios de una buena evaluación del desempeño: - Aclara

las metas y objetivos del área en la que se integran los empleados. - Los empleados saben hacia dónde va la empresa y el área. - Permite definir nuevos planes y oportunidades que se ofrecen a los empleados. - Definición clara y participativa de los objetivos, tareas y dimensiones del cargo. - Brinda la capacidad de inventariar los fondos existentes o necesarios para lograr lo que se propone. - Integrar registros de desempeño escritos de cada empleado para permitir la planificación de carrera, promoción y decisiones de recompensa - Optimizar la comunicación y el entendimiento entre gerentes y empleados, más específicamente para asegurar un desempeño óptimo en el ambiente de trabajo. - Brinda capacidades de relación gerente-empleado, lo que le permite vincular la perspectiva de la empresa y su trabajo diario.

Compromiso con el trabajo: puede definirse como una persona que está de acuerdo con su trabajo, participa activamente en él, considera importante su comportamiento para la autoestima, lo conduce a metas y objetivos propios, esforzándose constantemente por alcanzarlos. Un alto nivel de involucramiento en el trabajo significa identificación con el trabajo, pero no con la organización; Como resultado, el empleado puede no estar satisfecho con la organización, pero se da cuenta de la importancia de su trabajo y trabaja duro para promoverlo. (Robbins y Coulter, 2018).

La investigación es teóricamente valiosa en la medida en que nos permite comprender las teorías del liderazgo y la productividad, de modo que los resultados que obtengamos nos ayudarán a confrontar estas teorías. De esta forma, también se obtendrán nuevos insumos o bases teóricas para la academia y la empresa.

En lo práctico, de hecho, la investigación incluirá una valoración de aspectos del liderazgo y su relación con la productividad de los empleados, cuyos resultados se obtendrán a partir de las recomendaciones de la empresa; Se tomarán decisiones apropiadas, por lo tanto, valiosas para la gestión de la organización.

Este estudio es metodológicamente razonable, ya que permitirá el uso

de métodos analíticos a través de cuestionarios para determinar las relaciones de las variables estudiadas, y se utilizarán herramientas probadas para futuras investigaciones que involucren variables.

En el sector social, argumentamos que los responsables de la gestión de la organización se beneficiarían de orientar los esfuerzos de mejora del desempeño al brindar un mejor servicio a los usuarios con desempeño, eficiencia y responsabilidad social.

Desde el punto de vista científico, este trabajo pretende ser un aporte científico, ya que la información bibliográfica revisada y procesada dará lugar a un instrumento diseñado para medir las dos variables con las que se trabajó. Su importancia es que los antecedentes que se investigan provienen de una fuente confiable de información académica, artículos y revistas científicas, por lo que cualquier científico o investigador en el campo puede utilizar esta información por su confiabilidad.

Al describir la verdadera situación del problema, podemos decir que las empresas globales, especialmente después de exceder la crisis económica y social con la pandemia Covid 19, entendemos que el liderazgo está cerrado. El papel básico, estamos hablando de negocios, como se señala. La implementación de un modelo de alta calidad relacionado con la estrategia de la compañía, en la que los líderes seguramente se unirán a todos los empleados de la compañía, considerarán la motivación de la organización, así como los participantes. Otros, como consumidores, proveedores y socios.

Según Espinosa (2015), para que tus empleados puedan aportar o mejorar su trabajo. Para que un líder actúe, primero debe comprenderse a sí mismo, reconocer sus fortalezas y debilidades; De la misma manera, debe admitir que otras personas también tienen cualidades de las cuales se desconoce su conocimiento, competencia y conocimiento.

A nivel nacional, Orue (2017) señala que la importancia de desarrollar el liderazgo organizacional en una empresa se centra principalmente en dos

aspectos; desarrollo personal y desarrollo del talento empresarial. El liderazgo consiste en reunir energía positiva y actuar con una actitud positiva. Es romper el hábito, iniciar cambios incesantes, es perseverar hasta alcanzar tu meta en el futuro deseado.

La gestión del desempeño es una de las herramientas clave que utilizan las empresas hoy en día para motivar su talento. El objetivo de esta función es mejorar los resultados que pueden alcanzar los diferentes grupos de trabajo, aumentar la satisfacción de los empleados y la motivación del talento. En la empresa entendemos que los jefes no tienen un historial de trabajo, generalmente no tienen una buena comunicación, los empleados solo están absortos en sus funciones y no pueden mejorar sus procesos. eficaz. Por lo tanto, nos planteamos cómo formular el siguiente problema: ¿En qué medida se relaciona el liderazgo con el desempeño del personal administrativo de la Autoridad del Agua local, Huaraz - 2022?

Para conceptualizar las variables tenemos a Oberer y Erkollar (2018), quienes nos hablan del concepto de liderazgo. Que es el estado innato de cada persona (llamado líder) ayuda a dirigir los esfuerzos del grupo hacia la meta final, lo que ocurre independientemente de la posición del sujeto y se basa únicamente en la capacidad de influir en los demás como agente de cambio.

Operando la variable liderazgo, es el proceso de identificación de ciertos criterios que intentan afectar el comportamiento de los miembros de la organización, de acuerdo con los tipos de líderes en la sede, como el liderazgo burocrático, carismático, democracia, autoestima y conversión de liderazgo, uso de la evaluación y de escalas, puedes medir tu nivel.

Se dimensionan a las variables; V1: Liderazgo burocrático: donde Pérez (2012) señaló que practicó su liderazgo desde su departamento de trabajo, es un aspecto importante de la opinión de la opinión. Ellos y expresaron sus opiniones, de modo que sus experiencias y habilidades fueron Más alto que otros, lo que lleva a los inconvenientes a aceptar decisiones. Adopción, porque solo tiene en cuenta su pensamiento o su voluntad.

Otro es el liderazgo carismático: este líder puede transformar a los empleados para lograr las metas de la organización, a pesar de sus propios intereses, pero le resulta difícil interactuar con otros que tienen un fuerte incentivo para lograr las metas de la organización (Pérez, 2012).

Otro es la participación democrática o liderazgo: según Ilsa (1988) citado por Pérez (2012), el líder y el grupo actúan como una unidad social, descentralizando únicamente al líder, respectivamente, similar a Herrera (2000) citado por Pérez. Agregó que la fuerza está en el equipo, no en la gente.

Otro es el liderazgo transformacional: Orellana (2019), el liderazgo transformacional es la capacidad de una o más personas de influir positivamente en el progreso y desarrollo de las personas con las que trabajan.

Y el último aspecto, el liderazgo autocrático: Pérez (2012) señala este tipo de liderazgo como autocrático e intrusivo, porque impone métodos, opiniones y decisiones, provocando discordia satisfacción de los subordinados, el autor también cita a Munch (2010), quien agrega que es un líder no porque no participa ni consulta, sino que manda y espera servicio.

En cuanto al concepto de determinación del desempeño, Robbins y Judge (2013) argumentan que la productividad laboral “es un proceso efectivo por parte de las personas que desarrollan su trabajo en la organización, el cual es muy importante para la función de la organización en el logro de sus objetivos. motivación y satisfacción laboral” (p. 36).

Operando la segunda variable; V2, es el efecto de las habilidades, características en el comportamiento de una persona para lograr los objetivos establecidos, que trata de medir a través de la motivación, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad utilizando una escala de calificación. medirá el rendimiento.

Y en términos de dimensiones, describimos la motivación: es un proceso que afecta la energía, la dirección y la persistencia en los esfuerzos de un individuo para alcanzar una meta. (Robbins y Coulter, 2018).

Gestión del tiempo: Aponte y Pujol (2012) plantean que la gestión o gestión del tiempo es un proceso de establecimiento de objetivos claros, identificando herramientas que apoyen la gestión del tiempo, y teniendo en cuenta la posibilidad de aprovechar y aprovechar el tiempo. Se examina la base del tiempo, es decir, el control percibido sobre el uso personal del tiempo.

Habilidades organizacionales: Son habilidades que implican crear estructura y orden, aumentar la productividad y priorizar tareas que se deben hacer de inmediato, no diferir, delegar habilidades o eliminarlas por completo. (Definición, 2019).

Productividad: la cantidad de bienes y servicios producidos dividida por los costos necesarios para producir ese nivel de producción (Robbins y Coulter, 2018).

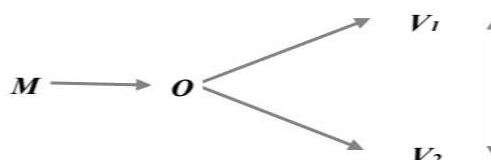
Por otro lado, existe una hipótesis alternativa: H1: El liderazgo está significativamente relacionado con el desempeño del personal administrativo de la Autoridad Local del Agua, Huaraz - 2022. Al igual que la hipótesis nula, H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño del personal administrativo de la autoridad local del agua, Huaraz - 2022.

Propongo un objetivo general como objetivo de este estudio; explicar si el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Autoridad Local del Agua, Huaraz – 2022. Al mismo tiempo tener objetivos específicos; determinar el nivel de liderazgo existente en la autoridad local del agua, Huaraz 2022. Detallar el nivel de desempeño del personal administrativo en la Autoridad local del agua, Huaraz 2022. Demostrar de que el liderazgo afecta el desempeño del personal administrativo de la Autoridad local del agua, Huaraz - 2022.

2. Metodología

El tipo fue correlacional descriptivo, el cual permitió describir detalladamente los eventos acontecidos tal como se dieron en un momento, correlacional porque se quiso demostrar que existe relación entre ambas variables.

El diseño, fue no experimental de corte transversal; porque no hubo ninguna alteración de las variables, se describirá su comportamiento tal como sucedió y será transversal porque su evaluación será observada en un preciso momento. Presento el esquema del diseño siguiente:



Donde:

M= personal

V1= Liderazgo

V2= Desempeño laboral

r = Correlación

Población Muestral

Para obtener nuestra base de datos se contó con una población muestral, ya que es un número reducido, conformado por 16 trabajadores de la mencionada institución.

Técnicas e instrumentos de investigación

Usaron por técnica la encuesta, que fue aplicada al personal administrativo en la Autoridad Local del Agua.

Para obtener la información fue mediante el instrumento del cuestionario, que estuvo conformado por 23 ítems en función a las variables y los indicadores del liderazgo y desempeño laboral.

Validación del Instrumento:

La validación se hizo con la opinión del juicio de tres expertos en investigación.

Confiabilidad del cuestionario

El instrumento fue medido su confiabilidad por el alfa de Cronbach, 12 ítems para la primera variable y 11 para la segunda.

Los resultados de la variable liderazgo mostraron que el instrumento es confiable, por tener ,848 mostrando un alto grado de confiabilidad, los 12 ítems.

Los resultados de la variable desempeño laboral, mostraron que el instrumento es confiable, por tener ,902 mostrando un alto grado de confiabilidad, los 11 ítems.

Procesamiento y análisis de la información

Obteniendo la base de datos, fue procesada mediante el soporte técnico del office Microsoft, el cual permitirá ordenar la información en tablas, ya que esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, porque la información fue trasladada en valores numéricos, además de ello permitió que se realice el análisis respectivo de cada objetivo planteado, con el fin de brindar nuevos lineamientos teóricos en base a las variables en estudio.

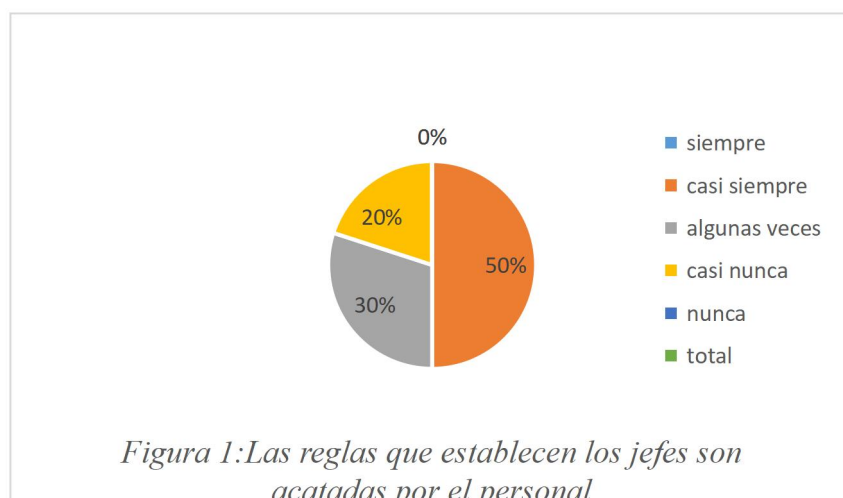
3. RESULTADOS

TABLA 1.

¿Las reglas que establecen los jefes son acatadas por el personal?

	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	8	50%
Algunas veces	5	30%
Casi nunca	3	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETANDO:

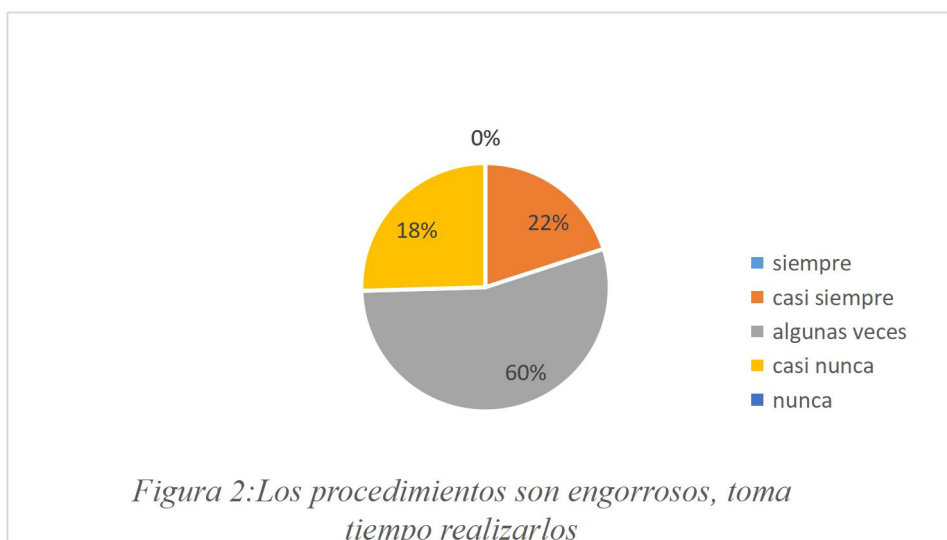
Tabla 1, podemos ver que el 50% de los trabajadores manifiestan que casi siempre las reglas que establecen los jefes son acatadas por el personal, un 30% indican algunas veces y el 20% sostienen casi nunca.

TABLA 2.

¿Los procedimientos son engorrosos, toma tiempo realizarlos?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	4	22%
Algunas veces	9	60%
Casi nunca	3	18%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETACIÓN:

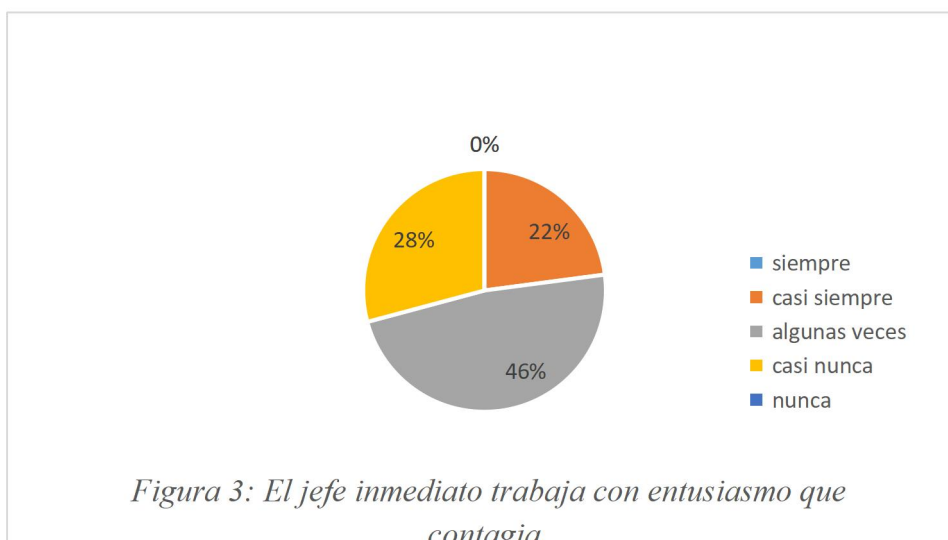
Tabla 2, observamos que el 60% de los trabajadores coinciden que algunas veces los procedimientos son engorrosos, toma tiempo realizarlos., en cambio un 22% afirman casi siempre y el 18% opinan en casi nunca..

TABLA 3.

¿El jefe inmediato trabaja con entusiasmo que contagia?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	4	22%
Algunas veces	7	46%
Casi nunca	5	28%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETANDO:

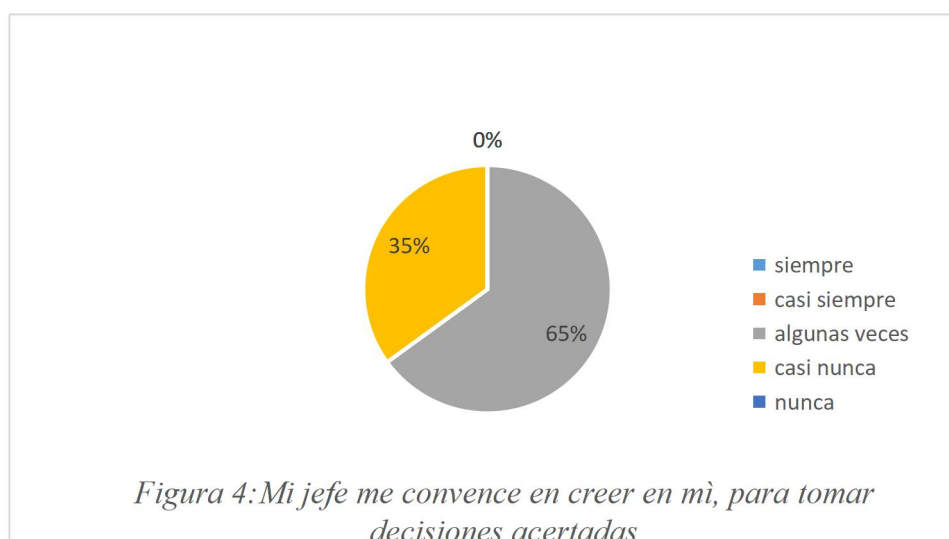
Tabla 3, se puede ver que el 46% de los trabajadores coinciden que algunas veces el jefe inmediato trabaja con entusiasmo que contagia, en cambio un 28% manifiestan que casi nunca y el 22% afirman casi siempre.

TABLA 4.

¿Mi jefe me convence en creer en mí, para tomar decisiones acertadas?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
Algunas veces	10	65%
Casi nunca	6	35%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETANDO:

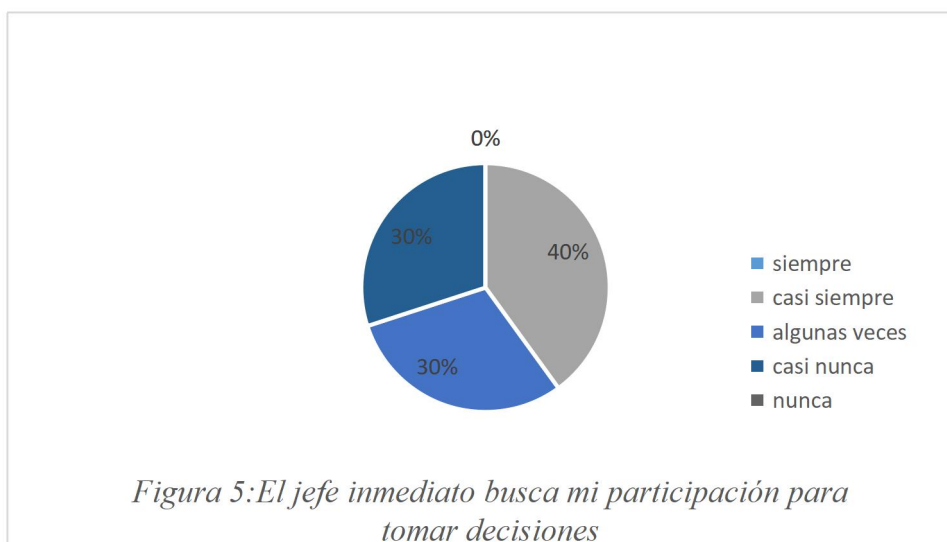
Tabla 4, notamos que existe un 65% del personal donde indican que algunas veces el jefe me convence en creer en mí, para tomar decisiones acertadas y el 35% sostienen casi nunca.

TABLA 5.

¿El jefe inmediato busca mi participación para tomar decisiones?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	6	40
Algunas veces	5	30%
Casi nunca	5	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETACIÓN:

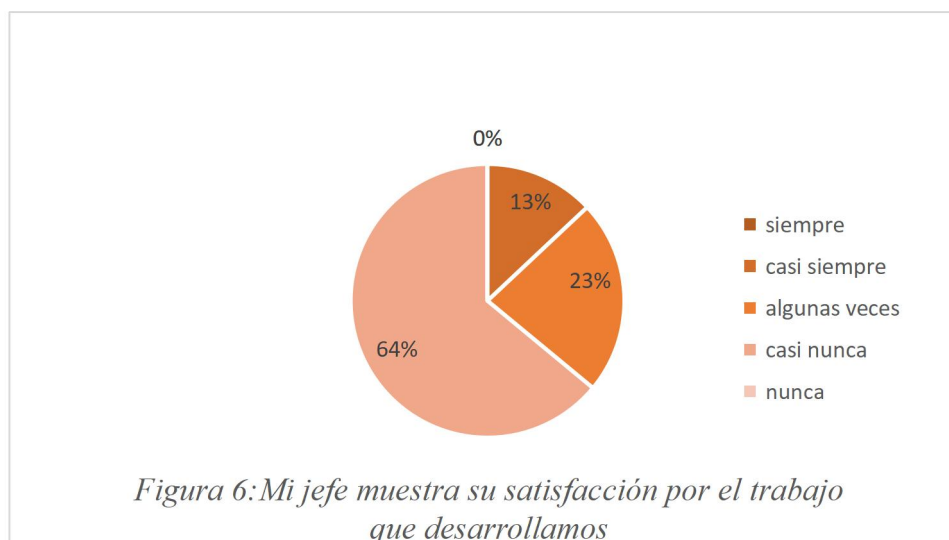
Tabla 5, nos muestra el resultado que el 40% de los trabajadores coinciden que casi siempre el jefe inmediato busca mi participación para tomar decisiones, en tanto un 30% manifiestan que algunas veces y otro 30% que restan consignan casi nunca.

TABLA 6.

¿Mi jefe muestra su satisfacción por el trabajo que desarrollamos?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	13%
Algunas veces	4	23%
Casi nunca	10	64%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

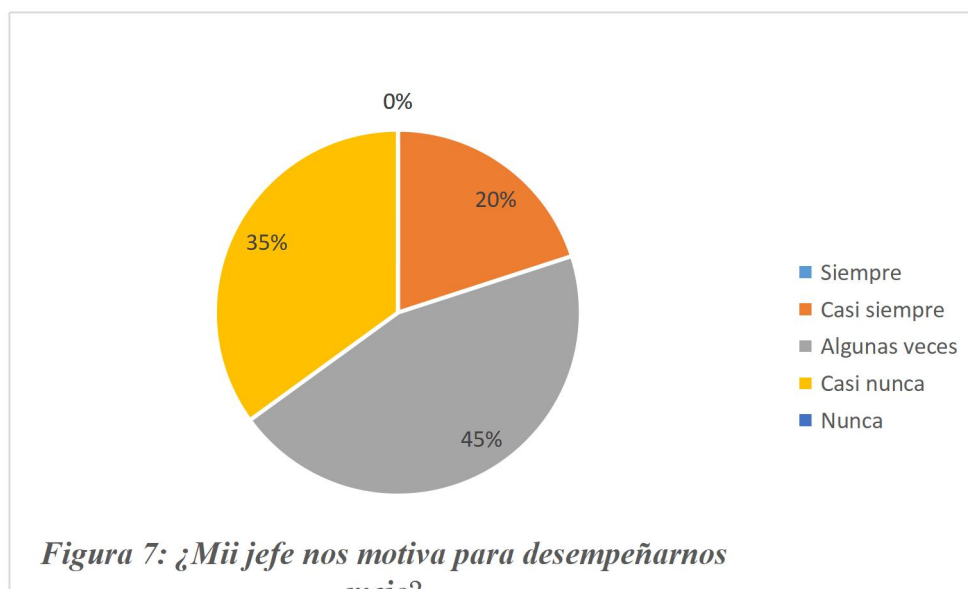
Tabla 6, podemos ver que el 64% de los trabajadores afirman; casi nunca mi jefe muestra su satisfacción por el trabajo que desarrollamos, un 23% consignan que algunas veces y el 13% de los que quedan opinan casi siempre.

TABLA 7.

¿Mi jefe nos motiva para desempeñarnos mejor?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	3	20%
Algunas veces	7	45%
Casi nunca	6	35%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETANDO:

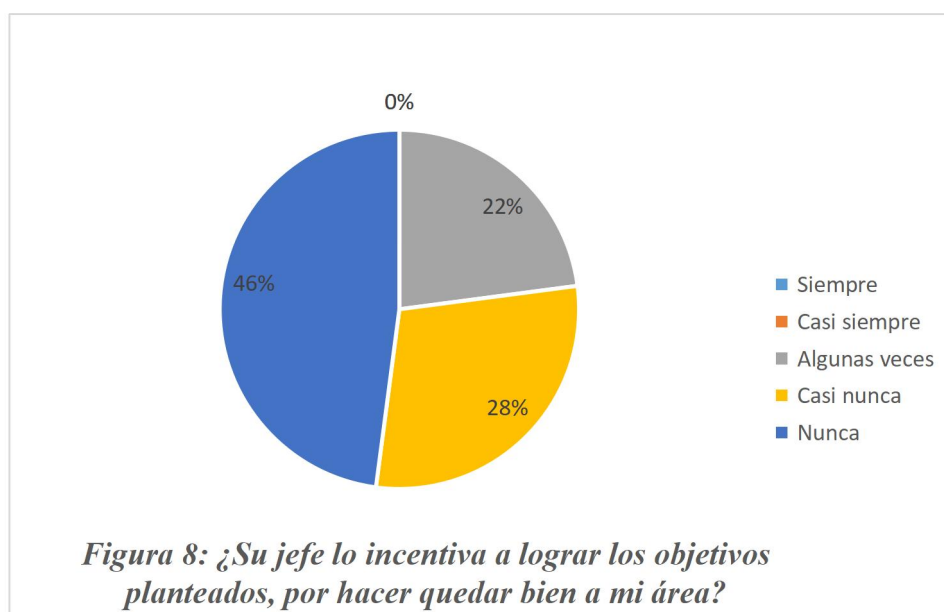
Tabla 7, nos hace ver que el 45% de los trabajadores coinciden que algunas veces mi jefe nos motiva para desempeñarnos mejor, mientras un 35% afirman casi nunca y el 20% sostienen casi siempre.

TABLA 8.

¿Su jefe lo incentiva a lograr los objetivos planteados, por hacer quedar bien a mi área?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
Algunas veces	4	22%
Casi nunca	5	28%
Nunca	7	46%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

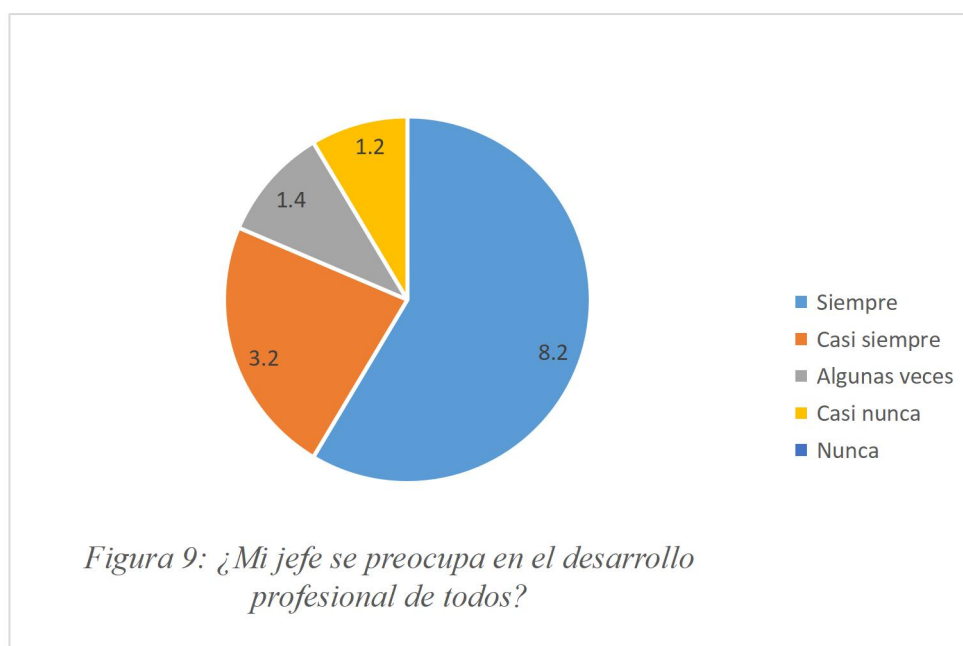
Tabla 8, denota el resultado de la opinión de los trabajadores donde un 46% afirman que nunca su jefe lo incentiva a lograr los objetivos planteados, por hacer quedar bien a mi área, por otro lado, un 28% manifiestan casi nunca y el 22% restante opinan algunas veces.

TABLA 9.

¿Mi jefe se preocupa en el desarrollo profesional de todos?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	6	35%
Algunas veces	7	45%
Casi nunca	13	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETANDO:

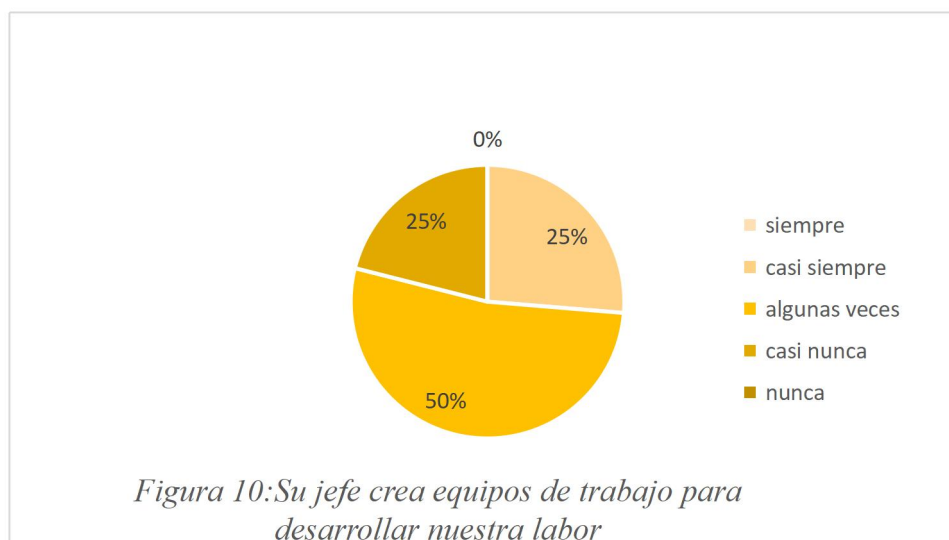
Tabla 9, se observa que un 45% de los trabajadores manifiestan que algunas veces mi jefe se preocupa en el desarrollo profesional de todos, mientras un 35% consignan casi siempre y el 20% opinan casi nunca.

TABLA 10.

¿Su jefe crea equipos de trabajo para desarrollar nuestra labor?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	4	25%
Algunas veces	8	50%
Casi nunca	4	25%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETANDO:

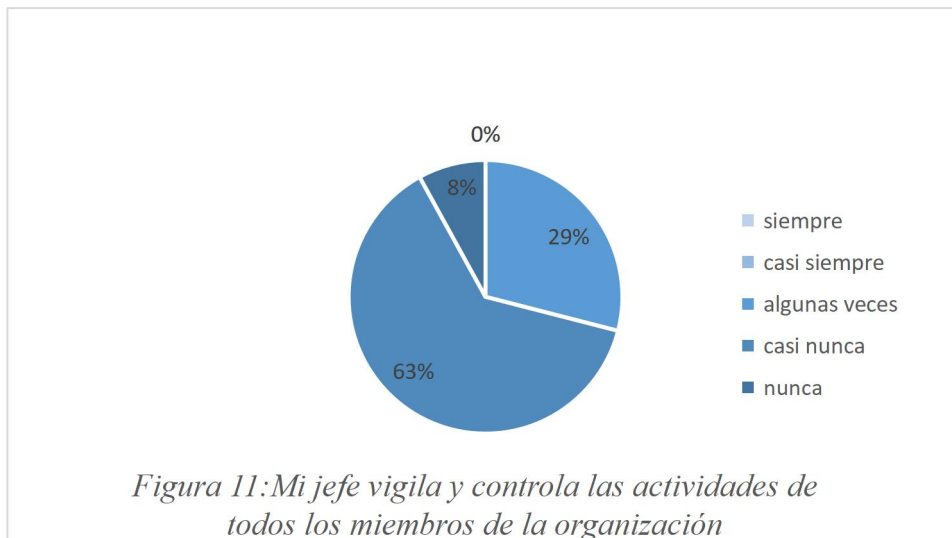
Tabla 10, vemos que hay un 50% de los trabajadores manifestando que algunas veces su jefe crea equipos de trabajo para desarrollar nuestra labor, mientras un 25% coinciden casi siempre lo hace y el otro 25% indicaron casi nunca.

TABLA 11.

¿Mi jefe vigila y controla las actividades de todos los miembros de la organización?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
Algunas veces	5	29%
Casi nunca	10	63%
Nunca	1	8%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETANDO:

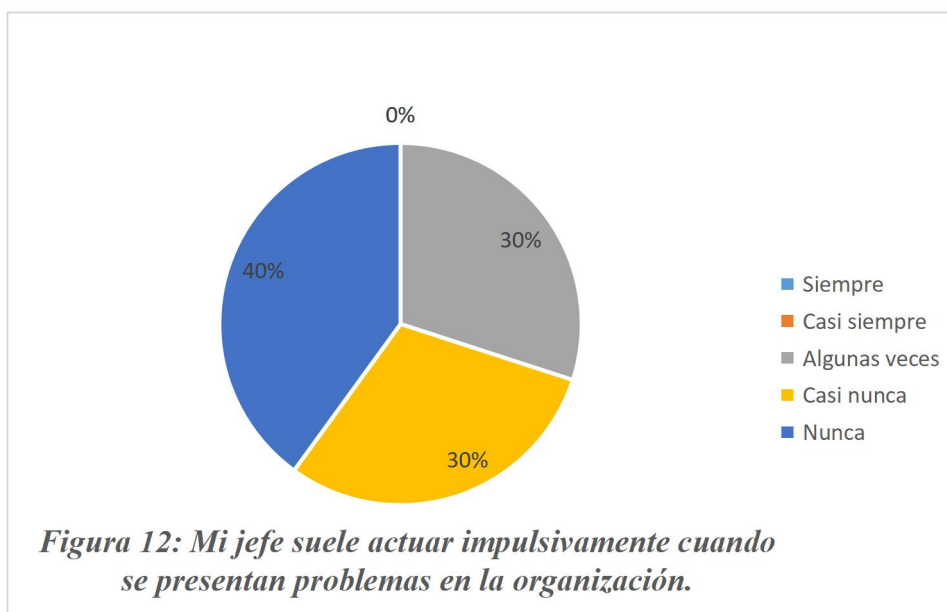
Nos resalta la tabla 11, que un 63% de trabajadores afirman que casi nunca mi jefe vigila y controla las actividades de todos los miembros de la organización, por otro lado nos dicen un 29% que algunas veces y el 8% que restan manifiestan que nunca.

TABLA 12.

Mi jefe suele actuar impulsivamente cuando se presentan problemas en la organización.

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
Algunas veces	5	30%
Casi nunca	5	30%
Nunca	6	40%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETANDO:

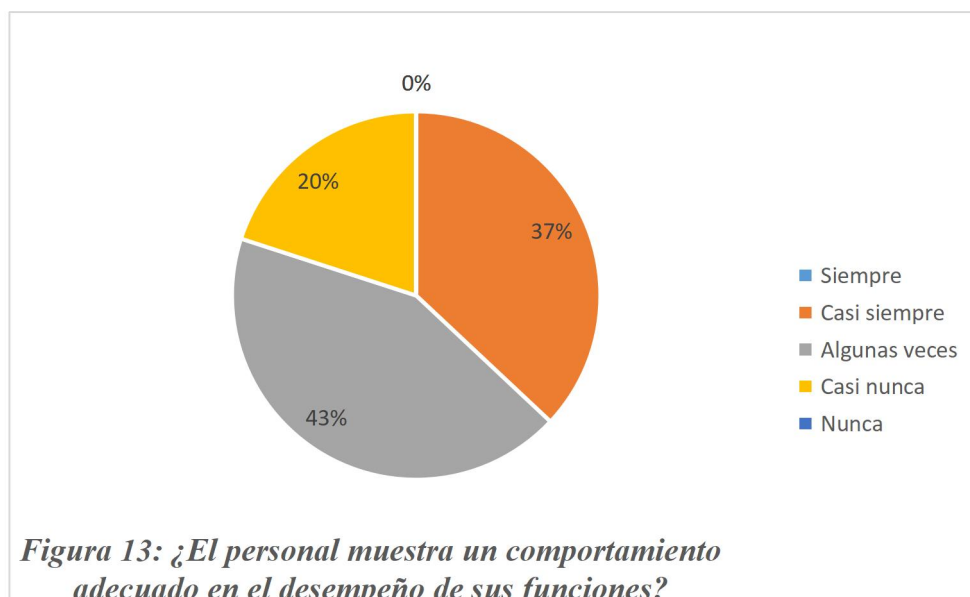
Tabla 12, podemos ver que el 40% de los trabajadores indican que nunca mi jefe suele actuar impulsivamente cuando se presentan problemas en la organización, en tanto un 30% sostienen que a veces y el otro 30% consignan que casi nunca.

TABLA 13.

¿El personal muestra un comportamiento adecuado en el desempeño de sus funciones?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	6	37%
Algunas veces	7	43%
Casi nunca	3	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETANDO:

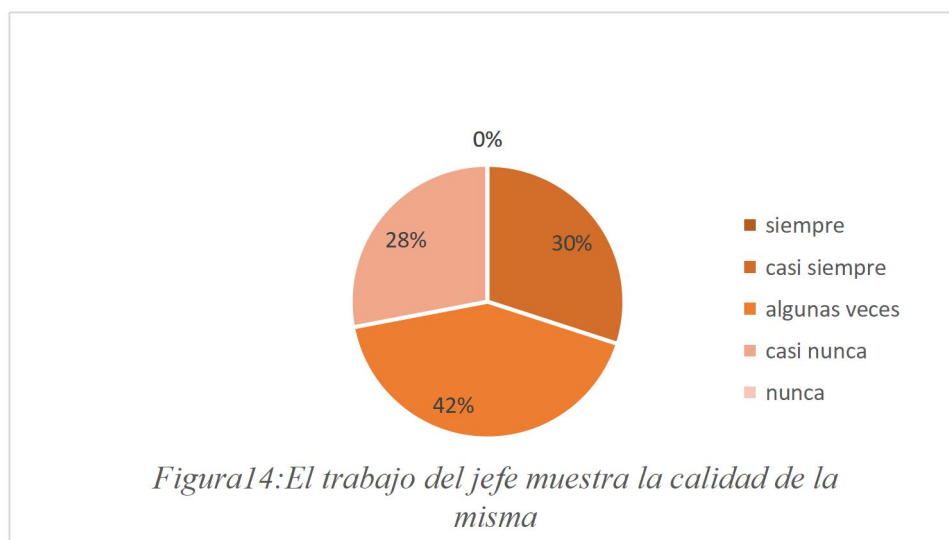
Tabla 13, podemos observar a un 43% de los trabajadores donde manifiestan que algunas veces el personal muestra un comportamiento adecuado en el desempeño de sus funciones, por otro lado, un 37% sostienen casi siempre y el 20% restante afirman casi nunca.

TABLA 14.

¿El trabajo del jefe muestra la calidad de la misma?

ESCALA	CANT.	. %
Siempre	0	0%
Casi siempre	5	30%
Algunas veces	7	42%
Casi nunca	4	28%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETANDO:

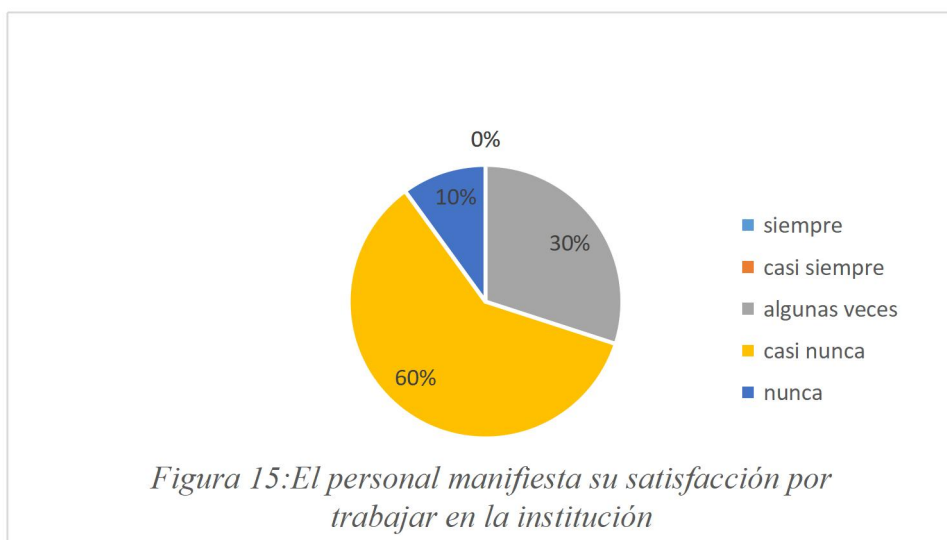
Tabla 14, podemos ver que el 42% de los trabajadores manifiestan que algunas veces el trabajo del jefe muestra la calidad de la misma, también un 30% consignan casi siempre y el 28% sostienen casi nunca.

TABLA 15.

¿El personal manifiesta su satisfacción por trabajar en la institución?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
Algunas veces	5	30%
Casi nunca	10	60%
Nunca	1	10%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETANDO:

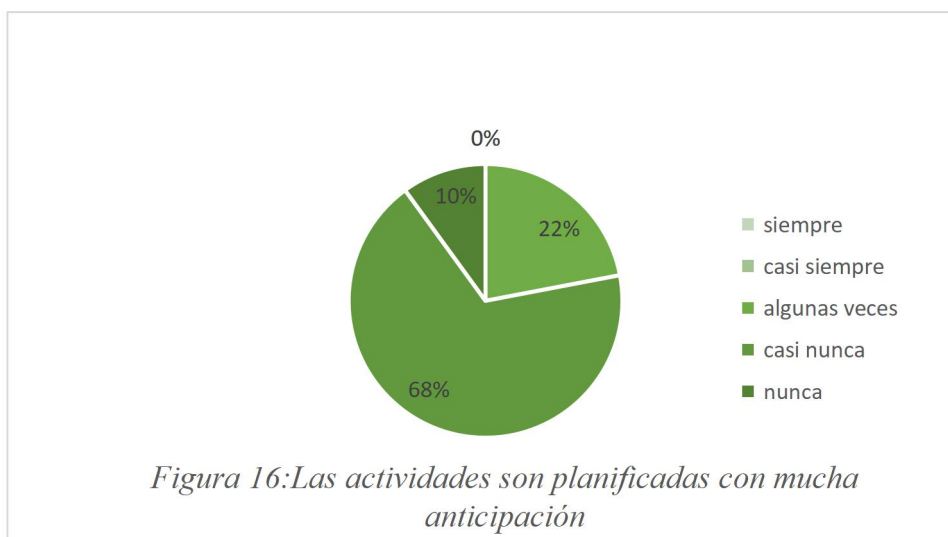
Tabla 15, nos denota que un 60% de los trabajadores manifiestan que casi nunca el personal manifiesta su satisfacción por trabajar en la institución, también se notó que el 30% coinciden en algunas veces y el 10% que restó opinan que nunca.

TABLA 16

¿Las actividades son planificadas con mucha anticipación?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
Algunas veces	4	22%
Casi nunca	11	68%
Nunca	1	10%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETANDO:

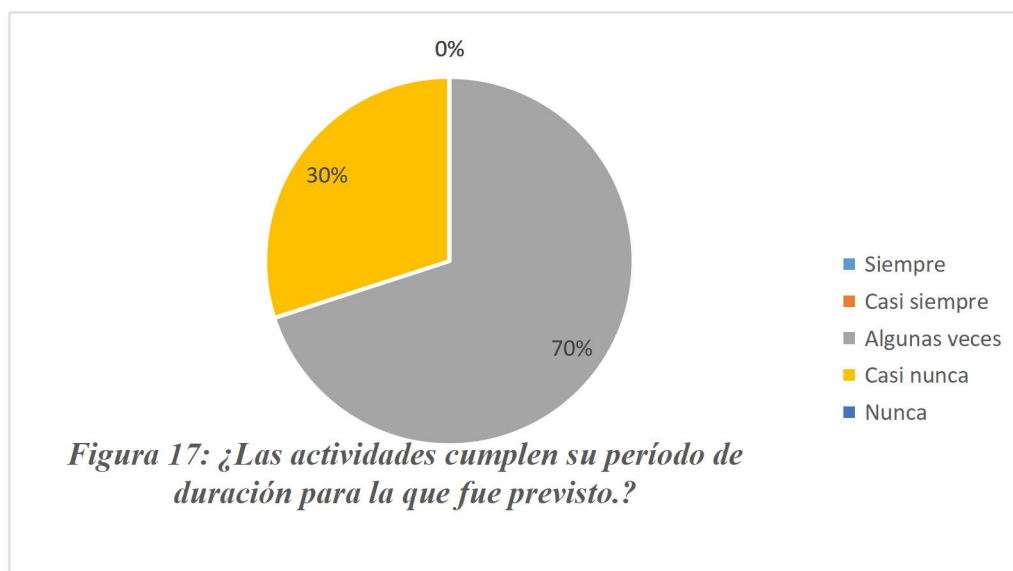
Tabla 16, se observa que el 68% de trabajadores manifiestan que casi nunca las actividades son planificadas con mucha anticipación, también un 22% sostienen que algunas veces y el 10% restante identifican que nunca.

TABLA 17.

¿Las actividades cumplen su período de duración para la que fue previsto?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
Algunas veces	11	70%
Casi nunca	5	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

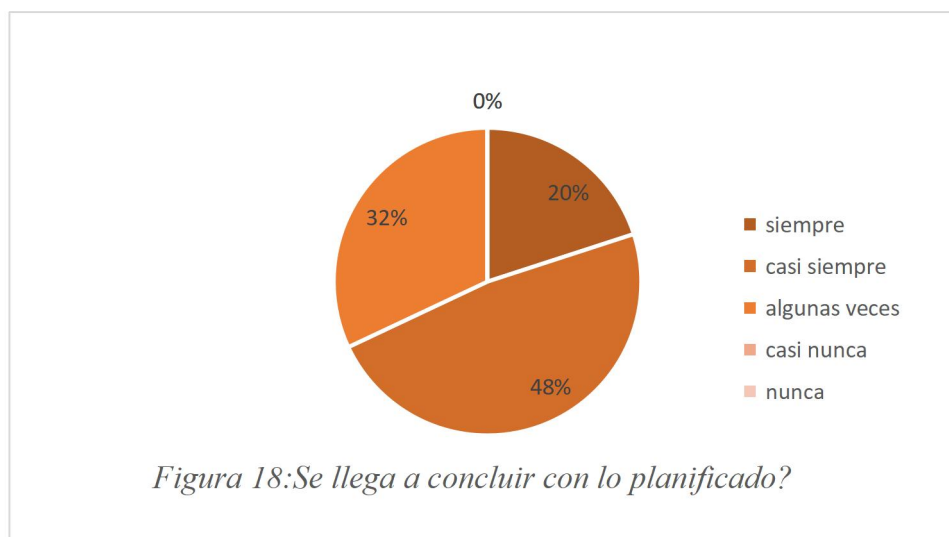
Tabla 17, podemos ver que el 70% de los trabajadores manifiestan que algunas veces las actividades cumplen su período de duración para la que fue prevista y el restante del 30% coincidieron casi nunca.

TABLA 18.

¿Se llega a concluir con lo planificado?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	3	20%
Casi siempre	8	48%
Algunas veces	5	32%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



INTERPRETANDO:

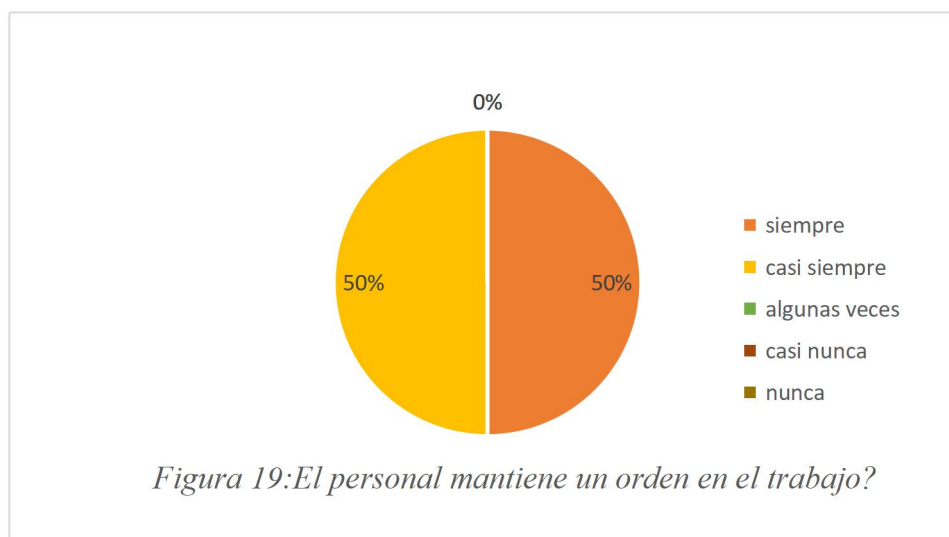
Tabla 18, nos resalta que el 48% de los trabajadores coinciden que casi siempre se llega a concluir con lo planificado, sabiendo que implica esfuerzo, en cambio un 32% sostuvieron que algunas veces y el 20% de los que quedan dijeron que siempre.

TABLA 19.

¿El personal mantiene un orden en el trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	8	50%
Casi siempre	8	50%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETANDO:

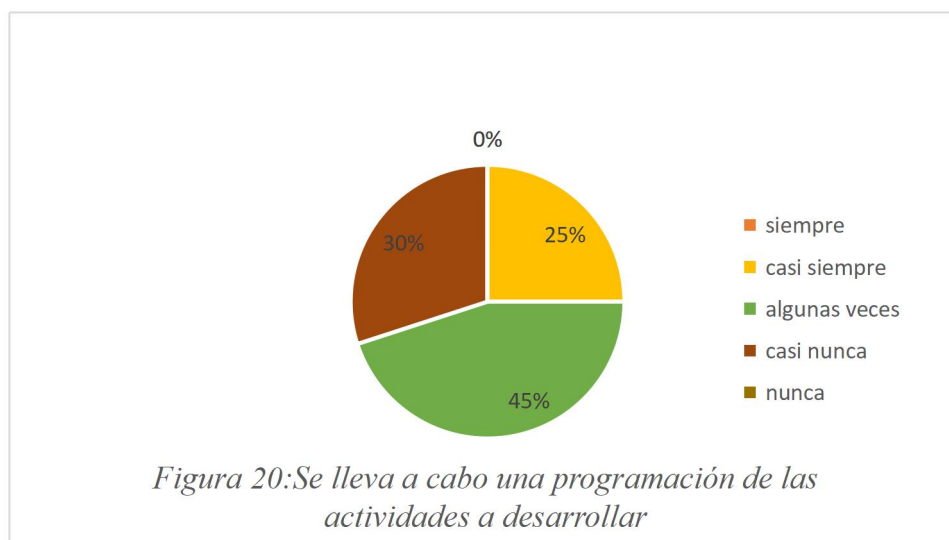
Nos refleja en la tabla 19, que el 50% de los trabajadores coinciden que siempre el personal mantiene un orden en el trabajo, mientras el otro 50% restante afirman que casi siempre.

TABLA 20.

¿Se lleva a cabo una programación de las actividades a desarrollar?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	4	25%
Algunas veces	7	45%
Casi nunca	5	30%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETANDO:

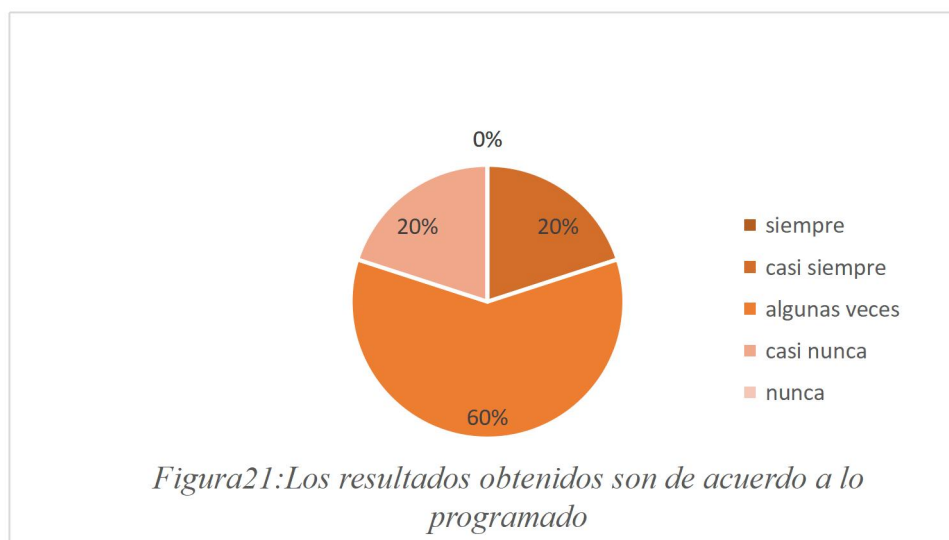
Tabla 20, nos denota que hay un 45% de trabajadores donde indican que algunas veces se lleva a cabo una programación de las actividades a desarrollar, sin embargo, un 30% refieren casi nunca y el 25% restante afirman que es casi siempre.

TABLA 21.

¿Los resultados obtenidos son de acuerdo a lo programado?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	3	20%
Algunas veces	10	60%
Casi nunca	3	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETANDO:

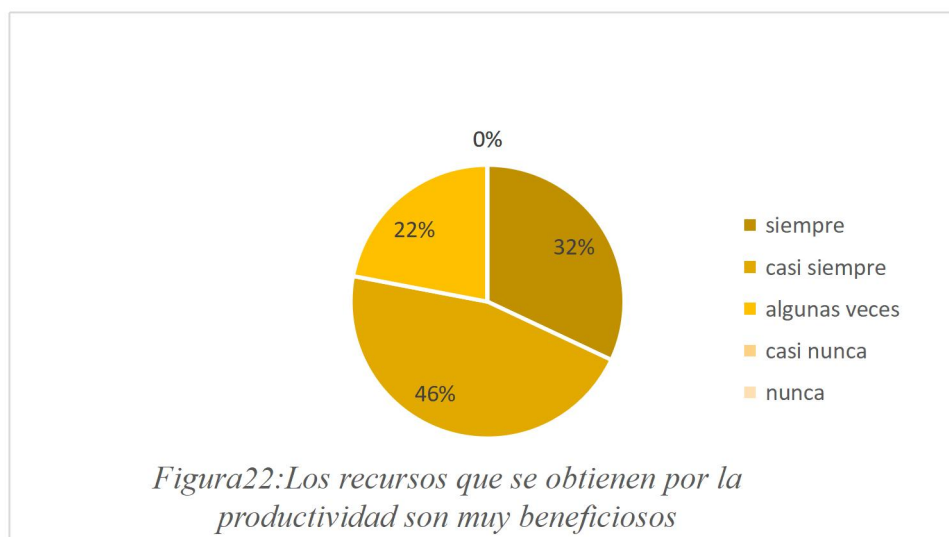
Tabla 21, nos muestra que el 60% de los trabajadores manifiestan que algunas veces los resultados obtenidos son de acuerdo a lo programado, en tanto un 20% sostienen que casi siempre y el otro 20% que restan afirman casi nunca.

TABLA 22.

¿Los recursos que se obtienen por la productividad son muy beneficiosos?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	5	32%
Casi siempre	7	46%
Algunas veces	4	22%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETANDO:

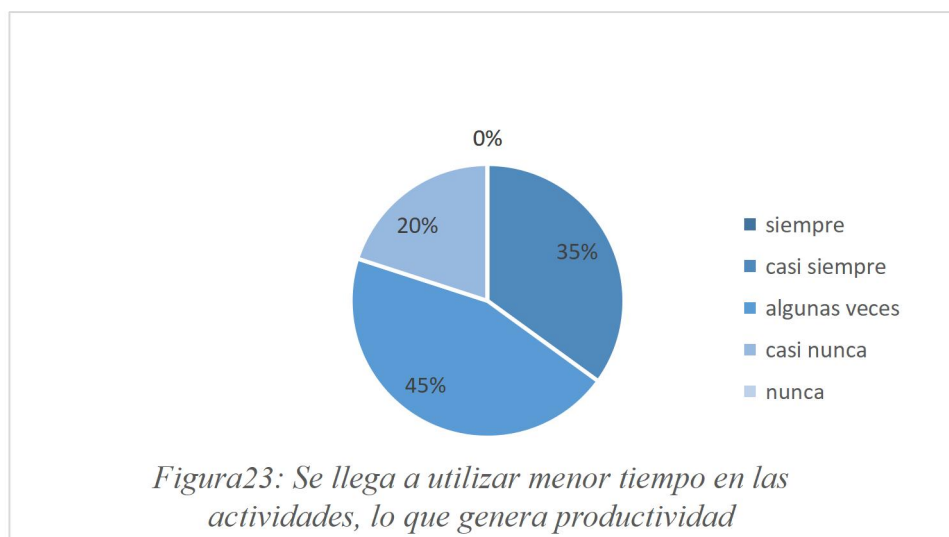
Tabla 22, se observa que hay un 46% de trabajadores donde sostienen que casi siempre los recursos que se obtienen por la productividad son muy beneficiosos., mejorando sus competencias, mientras un 32% afirman que siempre y el 22% de trabajadores indican que algunas veces.

TABLA 23.

¿Se llega a utilizar menor tiempo en las actividades, lo que genera productividad?

ESCALA	CANT.	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	6	35%
Algunas veces	7	45%
Casi nunca	3	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	16	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETANDO:

En la tabla 23, nos refleja el resultado que hay un 45% de trabajadores indicando que algunas veces se llega a utilizar menor tiempo en las actividades, lo que genera productividad, por otro lado un 35% sostienen casi siempre y el 20% restante de los trabajadores consignan casi nunca.

Tabla 24:**Correlación entre liderazgo y desempeño laboral.**

			Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coef. de cor.	1,000	0,784*
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	16	16
	Desempeño laboral	Coef. de cor.	0,784*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	16	16

** . con una significancia de correlación a un nivel (0,01).

Con nivel de confianza a un 95%

V signif.: $\alpha = 0.05$

Nos muestra la tabla 24, que las dos variables cuentan con un buen nivel de correlación alto, ya que el resultado del Rho Spearman fue de ,784, con una significancia estadística de $p=0,000 < 0,05$ por lo tanto demuestra que hay una significativa relación entre el liderazgo y el desempeño.

4. Análisis y Discusión.

Explicar si el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Autoridad Local del Agua, Huaraz – 2022.

Podemos explicar con la tabla 24, que las dos variables cuentan con un buen nivel de correlación alto, ya que el resultado del Rho Spearman fue de ,784, con una significancia estadística de $p=0,000 < 0,05$. por lo tanto demuestra que hay una significativa relación entre el liderazgo y el desempeño. Según **Paredes (2022)**, con su objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y desempeño laboral. Donde su investigación fue de tipo básica con un nivel correlacional, mediante un enfoque cuantitativo, con sus resultados dio por conclusión que hay una correlación de Rho de Spearman de 0,734, donde se aprecia la unión del liderazgo transformacional y desempeño laboral para con los trabajadores de la organización en los colaboradores de una empresa. Así también **Peralta (2021)**, por meta se dio el determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de SIDERPERÚ donde su estudio utilizado fue cuantitativo con diseño descriptivo simple correlacional, concluyendo así, que existe correlación positiva, directa, buena y significativa $r_{xy} = 0,812$; $t_{cal} = 8,58 > t_{tab} = 2,02$ entre liderazgo y desempeño laboral debido a que los líderes brindan incentivos a fin de motivar a los colaboradores a cumplir con los objetivos. Mientras **Garate (2020)**, investigo sobre que tan influyente pueden ser los estilos de liderazgo en la gerencia conforme a como se desempeñan en el trabajo pesquero, esta se llevo a cabo en un estudio con el tipo de investigación aplicada con un diseño no experimental, dando como respuesta que si se llegan a influenciar su desenvolvimiento con los estilos de liderazgo con un 74.6% de variabilidad y un coeficiente de correlación de 0,758. Dando por conclusión que hay de manera positiva la influencia directa sobre esto para con los colaboradores de la pesquera.

Los hallazgos de los autores nos determinan que hay una gran conectividad e influencia entre el tipo de liderazgo que hay en una organización, el cual depende mucho el nivel de correspondencia del desempeño de sus colaboradores, las

organizaciones deben poner más énfasis que todas sus jefaturas deben contar con un buen perfil de buen liderazgo.

Determinar el nivel de liderazgo que existe en la Autoridad Local del Agua, Huaraz - 2022.

En la tabla 1, nos dice un 50% del personal que las reglas que establecen los jefes regularmente son acatadas por el personal, en la tabla 5, se ve que el 40% afirma que el jefe inmediato regularmente busca mi participación para tomar decisiones, en tanto en la tabla 9, existe un 45% que afirman que algunas veces mi jefe se preocupa en el desarrollo profesional de todos y en la tabla 10, nos denota que el 50% sostienen que algunas veces su jefe crea equipos de trabajo para desarrollar nuestra labor. Nos dicen **Oberer y Erkollar (2018)**, Este líder es una condición congénita que está presente en cada persona (llamada líder), lo que lo ayuda a manejar los esfuerzos del equipo para lograr sus objetivos, que es una condición independientemente de la posición. La persona probada ocupa y basada en la capacidad de afectar el resto como agente como agente. Mí mismo. Si bien Yauri (2021) muestra que en su investigación, relacionada con el liderazgo, el 48.8% mencionó que su jefe no tuvo la oportunidad de trabajar en un entorno creativo de estrés y equilibrar el factor de estrés, en el caso del 66.7% como jefe No es su jefe, él sabe cómo atraer la atención de su equipo al buen comportamiento del líder con el juego, el 71.2 % mencionó que el jefe los resolverá correctamente y administrará posibles confrontaciones. Campos y Ludenya (2019) también concluyen que la aplicación del liderazgo humano aumenta la productividad de los empleados al optimizar la calidad del servicio. Por su parte **Chipana (2018)**, En su investigación demostró que el liderazgo gerencial, con una correlación media positiva, es un determinante del desempeño de los servidores públicos, como lo demuestra la evaluación positiva de una organización pública por parte de todos los dos gerentes.

Es muy importante que las organizaciones deben contar con el recurso humano idóneo, que cumplan con las competencias, ya que de ellos dependerán su dirección para e cumplimiento de sus objetivos, es notorio que en las organizaciones se encuentran con personal que no saben manejar sus emociones o conflictos y sobre

todo tomen decisiones apropiadas. La idea es que se cuente con un liderazgo transformacional.

Detallar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo en la Autoridad Local del Agua, Huaraz - 2022.

En la tabla 14, se observa que hay un 42% del personal donde afirman que algunas veces el trabajo del jefe muestra la calidad de la misma, por otro lado en la tabla 16, el 68% confirman que las actividades casi nunca son planificadas con mucha anticipación, en tanto en la tabla 17, un 70% coinciden que algunas veces las actividades cumplen su período de duración para la que fue prevista y en la tabla 21, el 60% consignan que algunas veces los resultados obtenidos son de acuerdo a lo programado. En cuanto a la medición del desempeño refiere **Meza (2020)**, en su investigación que se asignan sistemas de calificaciones a cada puesto de trabajo; Para ser útiles, deben ser fáciles de usar, confiables y cumplir con los factores clave de rendimiento. Por su parte, Mamani (2020) ha demostrado en sus hallazgos que existe un alto porcentaje de trabajadores productivos que van camino de convertirse en uno de los mejores en términos de integración, liderazgo, autorización, iniciativa y enfoque al cliente. La conclusión es que los empleados deben ser tratados como personas pensantes con habilidades, personalidades y aspiraciones específicas, no como un recurso más. En su estudio de **Inca & Arambide (2018)**, su propósito fue analizar Desempeño laboral de los gerentes y liderazgo gerencial, donde se pueden reconocer ciertas deficiencias relacionadas con los temas anteriores como la eficiencia, la eficacia, las relaciones interpersonales, la motivación laboral y la falta de toma de decisiones, que perjudican el desempeño de los empleados.

Podemos darnos cuenta que los resultados del desempeño, tienen que ver mucho con el nivel de motivación, el trato como personas con habilidades que se les puede sacar el provecho de su desempeño, oteo factor es la toma de decisiones de los lideres y sobre todo cuán importante es medir el nivel del desempeño con indicadores confiables.

Demostrar que el liderazgo repercute en el desempeño laboral del personal administrativo de la Autoridad Local del Agua, Huaraz – 2022

En la tabla 2, un 60% del personal manifiestan que algunas veces los procedimientos son engorrosos, toma tiempo realizarlos, en la tabla 6, un 64% coinciden que mi jefe casi nunca muestra su satisfacción por el trabajo que desarrollamos, por otro lado en la tabla 13, el 43% indican que el personal algunas veces muestra un comportamiento adecuado en el desempeño de sus funciones y en la tabla 15, el 60% nos dicen que el personal casi nunca manifiesta su satisfacción por trabajar en la institución. Está demostrado que el mejor liderazgo que aporta en una organización es el liderazgo transformacional, donde nos dice **Robbins y Coulter (2018)**, que es lo opuesto al liderazgo transaccional. El liderazgo transformacional ha tenido un impacto extraordinario en los subordinados que han cambiado la base motivacional de sus operaciones. Los líderes de transformación buscan cambiar la base motivacional del individuo, desde guiarlo hasta comprometerse con motivaciones convencionales. En tanto **Robalino (2022)**, Empresa Eléctrica Riobamba S.A. gestión de empleados y trabajo. se analizó - EERSA - debido a que actualmente los gerentes de las empresas están demandando ciertas cualidades de liderazgo de sus empleados con el fin de mejorar su desempeño y aumentar el potencial humano. Por otro lado, Sánchez (2021) en su informe buscó establecer el vínculo entre el liderazgo y el desempeño laboral, apoyando la hipótesis de desarrollar un programa de mejora del liderazgo que mejoraría el desempeño laboral utilizando los resultados de quienes toman en cuenta el liderazgo. perspectivas de los maestros y el personal, se encontró una relación consistente entre el estilo de liderazgo y el desempeño de los maestros.

Tiene que ver mucho la forma de dirección que tiene un trabajador para tener un buen desempeño, sabiendo que en la actualidad los jefes líderes deben contar con algunas características del liderazgo de transformación, donde se busca motivarlo, comprometerlo y orientarlo para el cumplimiento de los objetivos esperados.

5. Conclusiones y recomendaciones.

5.1. Conclusiones

Se confirma que las dos variables cuentan con un buen nivel de correlación alto, ya que el resultado del Rho Spearman fue de ,784, con una significancia estadística de $p=0,000 < 0,05$. por lo tanto demuestra que hay una significativa relación entre el liderazgo y el desempeño, tal como nos denota la tabla 24. Por lo tanto, si existe un buen liderazgo en la empresa pues el resultado del desempeño de los trabajadores mejora.

En cuanto al liderazgo no es idóneo, ya que en la tabla 1, nos dice un 50% del personal que las reglas que establecen los jefes regularmente son acatadas por el personal, porque no motiva y a veces le da confianza al personal a brindar sugerencias, tal como se ve en la tabla 5, que el 40% afirma que el jefe inmediato regularmente busca mi participación para tomar decisiones, y peor aún en la tabla 9, existe un 45% que afirman que algunas veces mi jefe se preocupa en el desarrollo profesional de todos y algunas veces su jefe crea equipos de trabajo para desarrollar nuestra labor.

Determinamos que no existe buen desempeño, ya que en la tabla 14, hay un 42% del personal donde afirman que algunas veces el trabajo del jefe muestra la calidad de la misma, haciendo que regularmente se concluya las actividades planificadas, tal como se aprecia en la tabla 16, cuando el 68% confirman que las actividades casi nunca son planificadas con mucha anticipación y menos se mantiene u orden de trabajo, tal como se ve en la tabla 21, cuando el 60% consignan que algunas veces los resultados obtenidos son de acuerdo a lo programado.

Se demuestra que el liderazgo repercute en el desempeño, ya que en la tabla 6, un 64% coinciden que mi jefe casi nunca muestra su satisfacción por el trabajo que desarrollamos, haciendo que el personal algunas veces muestre un comportamiento adecuado en el desempeño de sus funciones, esto se ve en la

tabla 13, cuando el 43% del personal, lo indican y por ello el personal casi nunca manifiesta su satisfacción por trabajar en la institución y peor aún se puede ver que no hay una buena gestión, ya que en la tabla 2, un 60% del personal manifiestan que algunas veces los procedimientos son engorrosos y toma tiempo realizarlos,

5.2. Recomendaciones

A los directivos deben asignar presupuesto para capacitaciones, referente al liderazgo, gestión, habilidades blandas, ya que permitirá tener una mejor dirección de los recursos que cuenta la entidad, conllevando a un mejor desempeño de sus trabajadores.

Hacer reuniones mensuales donde se incentive al personal a brindar sugerencias de mejoras de los procesos que se tengan para dar cumplimiento a los objetivos, de esta manera se genera confianza y valoración en ellos. Disponer que los trabajos se realicen en equipo, el cual siempre debe haber una coordinación para tener una buena toma de decisiones. Los jefes deben socializar los requerimientos de los temas de capacitaciones que son necesarios con su personal.

Evaluar los resultados de cada actividad programada, si estos no se cumplen, se debe sancionar o amonestar al responsable. Toda actividad a realizar debe ser planificada y coordinada conjuntamente con su personal encargado. Los directivos deben evaluar al personal que se contrata, el cual debe cumplir con los requisitos exigidos.

El jefe de cada unidad debe revisar y proponer nuevos lineamientos para los procedimientos administrativos que sean más ágiles. Evaluar mediante encuestas el tipo de liderazgo que llevan los jefes con la finalidad de hacer correcciones de mejoras. Se debe gestionar que los recursos estén a la mano del personal para sus actividades diarias.

6. Referencias Bibliográficas

- Aponte, E. y Pujol, L. (2012). *Estilos de aprendizaje, gestión del tiempo y rendimiento académico en estudiantes universitarios*. En: *Estilos de aprendizaje: investigaciones y experiencias*. V Congreso Mundial de Estilos de Aprendizaje, Santander, 27, 28 y 29 de junio de 2012
- Bautista, M. & Murillo, Y. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo y el éxito de los proyectos* (Master's thesis, Universidad EAN).
- Campos, M. & Ludeña, C. (2019). *El Liderazgo Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral En La Empresa Librerías Crisol SAC En El Periodo 2017*. Tesis para obtener título profesional. Universidad Peruana De Las Américas. Lima. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/776>
- Campos, M., & Ruesta, S. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Huarvey Chicama-2018*. Tesis para obtener título profesional. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5252>
- Carrasco, C. y Mesías, R. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Pucallpa].
http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20_carrasco_mesias.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8ª ed.). México: Me Graw- Hill

- Chiavenato I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (9na ed.) México D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3 ed.). México: Mc Graw Hill
- Chipana, J. (2018). Liderazgo Gerencial y desempeño laboral del servidor público de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua-2018. Tesis para obtener el título profesional de licenciada. Universidad Cesar Vallejo. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105828/Chipana_CDHDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Definiciones. (2019). *Desempeño*. <https://definicion.de/desempeno/> Autodesarrollo. <https://onx.la/14dcb>
- Delgado, L. (2016). *Compromiso personal*. Recuperado de: http://www.milenio.com/firmas/luis_rey_delgado_garcia/Compromisopersonal_18_736306367.html
- Díaz T. (2017), *Productividad laboral*, recuperado de, <https://www.joblers.net/productividad-laboral/> Enciclopedia de Tares (2012), Concepto de actitud laboral, recuperado de, <https://www.encyclopediadetareas.net/2012/08/concepto-de-actitud-laboral.htm>
- Elempleo. (2016). *La importancia de la evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de Mundo Empresarial: 88 <https://www.eempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/laimportancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-4978>
- ESAN. (2019). *¿Qué evaluar en el desempeño de los empleados?* Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/02/que-evaluar-en-el-desempeno-de-los-empleados/>
- Espinoza, S. (2015). *Liderazgo transformacional, identidad social y engagement en carabineros de Chile. Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo en el proceso de formación policial*.

- Flores, R. (2018). *Gestión del personal y clima laboral en trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Ucayali-ANA 2018*. Tesis para obtener título profesional. DOI: <https://doi.org/10.17081/dege.12.1.3619>
- Gárate, J. (2020). *Estilos de liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral en la empresa pesquera Inversiones Oslo SAC*, Tesis para obtener título profesional Universidad Cesar vallejo. Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99711>
- García, J. (2017). *Diferencias entre rendimiento y desempeño laboral*. Obtenido de Waribo: <http://www.waribo.es/blog/diferencias-entre-rendimiento-y-desempeno-laboral/>
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Guevara, Y. (2021). *La influencia del liderazgo en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial Santa Cruz-Cajamarca 2020*. Tesis para obtener título profesional. Universidad Alas Peruanas. Cajamarca. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/10386>
- Inca, J. & Arambide, J. (2018). *Desempeño Laboral y Liderazgo Gerencial en el Personal Administrativo en la UGEL SUR, Arequipa 2018*. Tesis para obtener título profesional. Universidad Uladech la Católica. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/27752>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración - Una Perspectiva Global y Empresarial*. México: McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Un perspectiva global y empresarial* (14 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H., & Van, A. (2014). *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*. Identifying and selecting indicators Work. Revista de Psicología del Trabajo y

de las Organizaciones, vol. 35, no. 3, 2019, pp. 195-205 Colegio Oficial de la Psicología de Madrid DOI: <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

Laica y Lima. (2018). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador*. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador. <https://doi.org/10.25905/2022&q=Laica+y+Lima.+%282018%29.+El+estilo+de+liderazgo+y+su+relaci3n+con+el+desempe1o+laboral+del+personal+administrativo+en+la+Universidad+de+las+Am3ricas+>

Mamani, E. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la autoridad local del agua de Huancané, 2017*. Tesis para obtener título profesional. Universidad Privada San Carlos. Puno. URI: <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/460>

Meza, M. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Mantaro-Huancayo 2019*. Tesis para obtener título profesional. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92608>

Mochón, F., Mochón, M. y Sáez, M. (2014). *Administración. Enfoque por competencias en Casos Latinoamericanos*. México D.F.: Alfaomega.

Mora, N., Martínez, V., Santander, S., & Gaeta, M. (2022). *Inteligencia emocional en la formación del profesorado de educación infantil y primaria. Perspectiva Educativa*, 61(1), 53-77.

Morales, Z. (2018). *El liderazgo y el desempeño de los docentes de educación básica superior de una unidad educativa del cantón Puerto López, provincia de Manabí, para el año lectivo 2017-2018* (Master's thesis).

Munch, L. (2010). *Liderazgo y Dirección*. Mexico D.F.: Trillas

- Oberer, B., & Erkollar, A. (2018). *Leadership 4.0: Digital leaders in the age of industry 4.0*. International Journal of Organizational Leadership, 7(4), 404–412. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60332>
- Orellana, E. (2019). *Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el área de servicio técnico Speedy de la empresa Teleatento Perú SAC, Ate 2019*.
- Orué, E. (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana. San Martín Emprendedor, 3(1), 79-95
- Paredes, C. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Sofá Café, Lima-2021.
- Peralta, D. (2021). Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú-Chimbote, 2021.
- Pérez, G. (2012). *Gestión, liderazgo y valores en la administración de centros educativos. “Gestión de liderazgo y valores en el Centro Educativo Escuela Fiscal Mixta N 208 Ciudad de Azogues, de la ciudad de Guayaquil, durante el periodo lectivo 2011 - 2012”*. tesis, UTPL, Guayaquil.
- Robalino, A. G. (2022). *Plan de capacitación para fortalecer el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de una Empresa Eléctrica* (Master's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* (13 ed.). Pearson HispanoAmerica Contenido. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9786073243360>
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educacion.
- Sánchez, M. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de nivel secundario de una unidad educativa de Ecuador, 2021*.
- Stoner D. (2014), *Manual de Liderazgo Empresarial*, Perú Editorial Juridica E.I.R.L

- Tejedor, F. & Garcíal, A. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. *Revista española de pedagogía*, 439-459.
- Toissant, L. (2016). *El liderazgo nos lleva a la excelencia*. (W. Paspuel, Entrevistador) Obtenido de [https:// www .revistalideres.ec/ lideres /leontoissant-liderazgo-comercio-ecuador-union europea.html](https://www.revistalideres.ec/ lideres /leontoissant-liderazgo-comercio-ecuador-union europea.html).
- Torres, K. (2019), *Estilos de liderazgo y Engagement Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, presentado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho*, recuperado de, [¿http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3075/Torres%20Harro%20Kelma%20Yuleisi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3075/Torres%20Harro%20Kelma%20Yuleisi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Werther, W., Davis, K. y Guzman, M. (2014). *Administración de Recursos Humanos. Gestión del Capital Humano* (7ª Ed.). México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana Editores
- Yaur, F. (2021). *El liderazgo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huari, 2019*. Tesis para obtener título profesional. Universidad Cesar Vallejo. Huaraz. <http://+%282021%29.+El+liderazgo+y+el+rendimiento+laboral+&btnG=>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Liderazgo	<p>El liderazgo representa una condición innata presente en cualquier persona (denominada como líder), la cual le ayuda a dirigir los esfuerzos del colectivo con el propósito final de alcanzar un objetivo, esta condición se encuentra independientemente del cargo que ostenta el sujeto y se fundamenta, exclusivamente, en la capacidad de incidir en el resto como agente de cambio (Oberer y Erkollar, 2018).</p>	<p>Proceso de identificación de ciertos criterios que buscan influir en el comportamiento de los miembros de la organización, según los tipos de liderazgos que hay en las jefaturas, como el liderazgo burocrático, carismático, democrático, autocrático y transformacional, con ayuda de escalas valorativas se podrá medir sus niveles.</p>	Liderazgo burocrático	Reglas	1. Las reglas que establecen los jefes son acatadas por el personal.
				Procedimientos	2. Los procedimientos son engorrosos, toma tiempo realizarlos.
			Liderazgo carismático	Entusiasmo	3. El jefe inmediato trabaja con entusiasmo que contagia.
				Creencia	4. Mi jefe me convence en creer en mi, para tomar decisiones acertadas.
			Liderazgo participativo o democrático	Participativo	5. El jefe inmediato busca mi participación para tomar decisiones.
				Satisfacción por el trabajo	6. Mi jefe muestra su satisfacción por el trabajo que desarrollamos.
				Motivación	7. Mi jefe nos motiva para desempeñarnos mejor.
			Liderazgo transformacional	Deseo de logro	8. Busco lograr los objetivos planteados, por hacer quedar bien a mi area.
				Autodesarrollo	9. Mi jefe se preocupa en el desarrollo profesional de todos.
				Desarrollo de grupo	10. Crea equipos de trabajo para desarrollar nuestra labor.
				Vigilancia y control	11. Mi jefe vigila y controla las actividades de todos los miembros de la organización.
				Impulsivo	12. Mi jefe suele actuar impulsivamente cuando se presentan problemas en la organización.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Desempeño Laboral	Robbins y Timothy. (2013) afirman que el desempeño laboral “ es un proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo dentro de las organizaciones, la cual es de mucha importancia para la organización en el logro de sus objetivos, originando en el trabajo un funcionamiento con motivación y satisfacción laboral”.(p.36).	Influencia de capacidades, características en el comportamiento de un individuo con la finalidad de lograr objetivos definidos, el cual se busca medir a través de la motivación, gestión del tiempo, habilidades organizacionales y la productividad, con ayuda de una escala valorativa medirá el nivel del desempeño.	Motivación	Comportamiento	1. El personal muestra un comportamiento adecuado en el desempeño de sus funciones.
				Calidad de trabajo	2. El trabajo que desarrollan muestra la calidad de la misma.
				Satisfacción laboral	3. El personal manifiesta su satisfacción por trabajar en la institución.
			Gestión del tiempo	Planificación de actividades	4. Las actividades son planificadas con mucha anticipación.
				Duración de actividades	5. Las actividades cumplen su período de duración para la que fue prevista.
				Conclusión de actividades	6. Se llega a concluir con lo planificado.
			Habilidades organizacionales	Ordena	7. El personal mantiene un orden en el trabajo.
				Programa	8. Se lleva a cabo una programación de las actividades a desarrollar.
			Productividad	Productos obtenidos	9. Los resultados obtenidos son de acuerdo a lo programado.
				Recursos obtenidos	10. Los recursos que se obtienen por la productividad son muy beneficiosos.
				Tiempo utilizado	11. Se llega a utilizar menor tiempo en las actividades, lo que genera productividad.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>El liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la Autoridad local del agua, Huaraz – 2022.</p>	<p>¿En qué medida el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Autoridad local del agua, Huaraz - 2022?</p>	<p>Objetivo general. Explicar si el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Autoridad Local del Agua, Huaraz - 2022.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Determinar el nivel de liderazgo existente en la Autoridad Local del Agua, Huaraz - 2022. 2) Detallar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo en la Autoridad Local del Agua, Huaraz - 2022. 3) Demostrar de que el liderazgo afecta en el desempeño laboral del personal administrativo de la Autoridad Local del Agua, Huaraz – 2022. 	<p>H1: El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Autoridad Local del Agua, Huaraz - 2022.</p> <p>H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Autoridad Local del Agua, Huaraz - 2022.</p>	<p>Liderazgo y desempeño laboral.</p>	<p>Tipo: Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal</p> <p>Población muestral: 16 trabajadores</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

ANEXOS 3°

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



Instrumento de recolección de datos

**El liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la
autoridad local del agua, Huaraz - 2022**

La presente escala valorativa tiene por finalidad determinar la relación del liderazgo con el desempeño laboral del personal administrativo de la autoridad local del agua, Huaraz - 2022.

Para responder a esta encuesta se debe considerar:

- 1) Que esta escala valorativa es anónima y confidencial, responda con sinceridad.
- 2) Que no existen respuestas buenas o malas.
- 3) Debe responder a todos los enunciados de acuerdo a su percepción.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente respecto al liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la autoridad local del agua, Huaraz - 2022.

Variable de estudio: “Liderazgo”

Escala de valoración

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

ÍTEMS		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Liderazgo burocrático						
P1	Las reglas que establecen los jefes son acatadas por el personal					
P2	Los procedimientos son engorrosos, toma tiempo realizarlos.					
P3	El jefe inmediato trabaja con entusiasmo que contagia.					
P4	Mi jefe me convence en creer en mí, para tomar decisiones acertadas.					
P5	El jefe inmediato busca mi participación para tomar decisiones.					
P6	Mi jefe muestra su satisfacción por el trabajo que desarrollamos.					
P7	Mi jefe nos motiva para desempeñarnos mejor.					
P8	Busco lograr los objetivos planteados, por hacer quedar bien a mi area.					
P9	Crea equipos de trabajo para desarrollar nuestra labor.					
P10	Mi jefe vigila y controla las actividades de todos los miembros de la organización.					
P11	Mi jefe suele actuar impulsivamente cuando se presentan problemas en la organización.					
P12	El personal muestra un comportamiento adecuado en el desempeño de sus funciones.					
P13	El trabajo que desarrollan muestra la calidad de la misma.					
P14	El personal manifiesta su satisfacción por trabajar en la institución.					
P15	Las actividades son planificadas con mucha anticipación.					
P16	Las actividades cumplen su período de duración para la que fue prevista.					
P17	Se llega a concluir con lo planificado.					
P18	El personal mantiene un orden en el trabajo.					
P19	Se visualiza la priorización de actividades que benefician a la organización.					
P20	Se lleva a cabo una programación de las actividades a desarrollar.					
P21	Los resultados obtenidos son de acuerdo a lo programado.					

P22	Los recursos que se obtienen por la productividad son muy beneficiosos.					
P23	Se llega a utilizar menor tiempo en las actividades, lo que genera productividad.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

APENDICE 1

Liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	12

Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	11

APENDICE 2
Resultado de respuesta de encuestados

ÍTEMS		5	4	3	2	1
P1	Las reglas que establecen los jefes son acatadas por el personal		50 8	30 5	20 3	
P2	Los procedimientos son engorrosos, toma tiempo realizarlos.		22 4	60 9	18 3	
P3	El jefe inmediato trabaja con entusiasmo que contagia.		22 4	46 7	28 5	
P4	Mi jefe me convence en creer en mí, para tomar decisiones acertadas.			65 10	35 6	
P5	El jefe inmediato busca mi participación para tomar decisiones.		40 6	30 5	30 5	
P6	Mi jefe muestra su satisfacción por el trabajo que desarrollamos.		13 2	23 4	64 10	
P7	Mii jefe nos motiva para desempeñarnos mejor.		20 3	45 7	35 6	
P8	Su jefe lo incentiva a lograr los objetivos planteados, por hacer quedar bien a mi área.			22 4	28 5	46 7
P9	Mi jefe se preocupa en el desarrollo profesional de todos.		35 6	45 7	20 13	
P10	Su jefe crea equipos de trabajo para desarrollar nuestra labor.		25 4	50 8	25 4	
P11	Mi jefe vigila y controla las actividades de todos los miembros de la organización.			29 5	63 10	8 1
P12	Mi jefe suele actuar impulsivamente cuando se presentan problemas en la organización.			30 5	30 5	40 6
P13	El personal muestra un comportamiento adecuado en el desempeño de sus funciones.		37 6	43 7	20 3	
P14	El trabajo del jefe muestra la calidad de la misma.		30 5	42 7	28 4	
P15	El personal manifiesta su satisfacción por trabajar en la institución.			30 5	60 10	10 1
P16	Las actividades son planificadas con mucha anticipación.			22 4	68 11	10 1
P17	Las actividades cumplen su período de duración para la que fue prevista.			70 11	30 5	
P18	Se llega a concluir con lo planificado.	20 3	48 8	32 5		
P19	El personal mantiene un orden en el trabajo.	50 8	50 8			
P20	Se lleva a cabo una programación de las actividades a desarrollar.		25 4	45 7	30 5	
P21	Los resultados obtenidos son de acuerdo a lo programado.		20 3	60 10	20 3	
P22	Los recursos que se obtienen por la productividad son muy beneficiosos.	32 5	46 7	22 4		
P23	Se llega a utilizar menor tiempo en las actividades, lo que genera productividad.		35 6	45 7	20 3	

APENDICE 3
UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pablo Santos Díaz
 Fecha: 18/05/2023 Especialidad: Lic. en Administración
 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario
 Autor del instrumento: **Lorenzo Garrido Margoth Tatiana**

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

“El liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la autoridad local del agua, Huaraz – 2022”

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?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
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				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				

Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)
---	--

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

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$

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



Pablo Santos Díaz
Maestro en Administración
DNI.32542582

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carlos Gonzàles Chàvez
 Fecha: 198/05/2023 Especialidad: Lic. en Admnistraciòn
 Nombre del instrumento evaluado: Cusetionario
 Autor del instrumento: **Lorenzo Garrido Margoth Tatiana**

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

“El liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la autoridad local del agua, Huaraz - 2022”

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?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
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?					19
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				48	75	57
Sumatoria Total		189 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)				

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

$$\boxed{180} = \boxed{0.90}$$

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



Carlos González Chávez
Doctor en Administración
DNI. 10588687

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Zavaleta Vergaray

Fecha: 12/05/23

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Lorenzo Garrido Margoth Tatiana

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

“El liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo de la autoridad local del agua, Huaraz - 2022”

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?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					20
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

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

180

0.90

Coefficiente de Validez

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



Mg. Carmen Zavaleta Vergaray
Mg. Administración de empresas y negocios MBA
DNI.32857740

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
LORENZO GARRIDO MARGOTH TATIANA		77150624	margothtatiana@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
<p>EL LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA AUTORIDAD LOCAL DEL AGUA, HUARAZ - 2022.</p>			
5. Programa Académico			
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>
			Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	06	09	2023

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley [Ley 27444, art. 32, núm. 32.3].

EL LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA AUTORIDAD LOCAL DEL AGUA, HUARAZ - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%