

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



**Liderazgo y desempeño laboral en la Dirección Regional De  
Agricultura Ancash, Huaraz, 2019**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en  
Administración**

**Autora:**

**Cárdenas Roca, Karin Emely**

**Asesor:**

**Salazar Gonzáles, Fernando**

**Código Orcid 0000-0002-3277-7936**

**HUARAZ – PERU**

**2022**

## INDICE

Indice General.....	i
Indice De Tablas .....	ii
Índice de figuras.....	ii
Palabra clave: .....	iii
Constancia de Originalidad.....	iv
Titulo.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
1. Introduccion .....	1
2. Metodología .....	23
3. Resultados .....	25
4. Analisis y discusion.....	32
5. Conclusiones y recomendaciones.....	38
6. Referencias bibliograficas .....	41
7. Anexos y apèndices .....	47

## Índice de Tablas

N.º		Pág.
<b>Tabla 1:</b>	Distribución de frecuencias del liderazgo	25
<b>Tabla 2:</b>	Distribución de frecuencias del desempeño laboral	26
<b>Tabla 3:</b>	Correlación del liderazgo y desempeño laboral.	27
<b>Tabla 4:</b>	Correlación del liderazgo directivo y desempeño laboral.	28
<b>Tabla 5:</b>	Correlación del liderazgo solidario y desempeño laboral	29
<b>Tabla 6:</b>	Correlación del liderazgo participativo y desempeño laboral	30
<b>Tabla 7:</b>	Correlación del liderazgo orientado al logro y desempeño laboral.	31

## Índice de Figuras

N.º		Pág.
<b>Figura 1:</b>	Distribución de frecuencias del liderazgo	25
<b>Figura 2:</b>	Distribución de frecuencias del desempeño laboral	26

**Palabras Claves:**

<b>Tema</b>	Comunicación interna, clima laboral
<b>Especialidad</b>	Administración

**Keywords:**

<b>Topic</b>	Internal communication and work environment
<b>Speciality</b>	Administration

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

<b>Línea de investigación</b>	Talento Humano
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub área</b>	Economía y Negocios
<b>Disciplina</b>	Economía



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA ANCASH, HUARAZ, 2019**" del (a) estudiante: **CARDENAS ROCA KARIN EMELY**, identificado(a) con Código N° **1410100162**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 02 de septiembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



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

Título

Liderazgo y desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura Ancash,  
Huaraz, 2019

## Resumen

La investigación llegó a tener como objetivo, establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019. La investigación fue de tipo aplicada, cuantitativa, de diseño no experimental, transversal, descriptiva correlacional. Para realizar la recopilación de los datos se procedió elaborar los instrumentos los mismos que fueron validados mediante el juicio de expertos, asimismo, para la confiabilidad se logró determinar el valor de Alpha de Crobnach de 0.838 para el liderazgo y de 0.932 para el desempeño laboral, lo cual demostró que los instrumentos fueron confiables. Los datos recopilados fueron procesados en el Excel, así como el estadístico SPSS que permitieron realizar el análisis correspondiente, permitiendo determinar la existencia de relación significativa positiva considerable del liderazgo y el desempeño laboral, en el estudio se determinó el nivel de significancia = 0.05 y el nivel de confianza del 95%, para luego contrastar la hipótesis basado en el p-valor = 0.001 y el valor de Rho de Spearman = 0.837 la que demuestra la relación significativa positiva considerable entre las dos variables. Con ellos, se llega a plantear recomendaciones que debe ser tomadas por los directivos de la entidad.

## Abstract

The objective of the research was to establish the relationship that exists between leadership and work performance in the Regional Directorate of Agriculture of Ancash, Huaraz, 2019. The research was of an applied, quantitative, non-experimental, transversal, descriptive design. correlational. To collect the data, the instruments were developed and validated through expert judgment. Likewise, for reliability, it was possible to determine the value of Crobnach's Alpha of 0.838 for leadership and 0.932 for job performance. which demonstrated that the instruments were reliable. The collected data were processed in Excel, as well as the SPSS statistic that allowed the corresponding analysis to be carried out, allowing to determine the existence of a considerable positive significant relationship between leadership and job performance. In the study, the level of significance = 0.05 and the 95% confidence level, to then contrast the hypothesis based on the p-value = 0.001 and the Spearman's Rho value = 0.837, which demonstrates the considerable positive significant relationship between the two variables. With them, recommendations are made that must be taken by the directors of the entity.

## 1. Introducción

Al hacer referencia a los antecedentes de nivel internacional, Bermeo (2022) en su estudio Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral. donde se estableció el objetivo en determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de empresas florícolas. La metodología usada llegó a ser cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional. La población considerada fueron 200 trabajadores entre administrativos y operativos. Se llegó a concluir que utilizando el método estadístico Rho de Spearman, se estableció que hay una correlación muy significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los empleados en los sectores administrativo y operativo de las empresas florícolas luego de obtener el p-valor = 0.000 y Spearman = 0.966.

Prospel et al. (2022) en su investigación Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck, llegaron a establecerse el objetivo en determina la influencia que existe entre el liderazgo y el bajo desempeño laboral. La metodología usada fue cuantitativa, no experimental, transversal. Siendo su población determinada en 55 personas. Los resultados evidencian que existe una baja productividad por la carencia de compromiso de sus trabajadores. Concluyendo que los líderes de las áreas ejecutivas tenían niveles bajos de influencia en aspectos como motivación, comunicación y compromiso, elementos esenciales para un liderazgo efectivo. Esta situación impactaba negativamente en el desarrollo de las tareas administrativas, las habilidades y la calidad del trabajo, influyendo así en el desempeño laboral.

Vásquez et al. (2021) en su estudio: Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. El objetivo fue evaluar si la confianza organizacional y el work engagement cumplen un rol mediador entre liderazgo transformacional y desempeño laboral basándose en el modelo HERO. La metodología empleada fue descriptiva, transversal, no experimental. Cuya muestra la conformaron 201 trabajadores millennials. Llegando a concluir que, al enfocarse en el liderazgo transformacional como un recurso social específico, se

amplía la comprensión del papel que desempeñan los líderes transformacionales en relación con los millennials. Esta generación se caracteriza por valorar este tipo de liderazgo como un factor crucial para el bienestar psicológico de los empleados y un rendimiento laboral óptimo. Además, los líderes transformacionales tienen un impacto significativo en la percepción que esta generación tiene sobre su trabajo, incluyendo la confianza en la organización, el compromiso laboral y su rendimiento en el trabajo.

Ordóñez (2021) en su investigación: liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de instituciones educativas fiscales del Cantón Santa Elena. El objetivo recayó en determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral. La metodología empleada fue mixta, no experimental, transversal, descriptivo, correlacional, la población se conformó de 135 docentes, llegando a utilizar la encuesta como técnica y el instrumento al cuestionario. Llegando a concluir que: la manera en que los directivos lideran está estrechamente ligada al rendimiento laboral del personal docente, como se puede observar en las escuelas públicas del cantón Santa Elena, donde los líderes tienden a adoptar un enfoque de liderazgo transformacional.

Torcatt (2020) en su investigación: Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela, llegó a plantear el objetivo en evaluar el liderazgo gerencial y desempeño laboral. Para lo cual se estableció la metodología como cualitativa, descriptiva. Habiendo empleado la técnica de la entrevista a profundidad. Los hallazgos revelaron las estrategias más apropiadas para la situación, demostrando que el gerente necesita un liderazgo que se adapte a las demandas actuales, con habilidades para establecer relaciones de intercambio efectivas y generar sinergias para alcanzar metas. Llegando a concluir que los profesores deben mejorar su liderazgo mediante una práctica pedagógica excelente. Del mismo modo, se necesita un gerente que promueva una gestión eficaz a través del desarrollo personal.

Campos y Ludeña (2019) en la tesis: Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías Crisol S.A.C. El propósito fue lograr un crecimiento constante a través de la innovación, con mejoras continuas en

aspectos como la atención al cliente, las instalaciones del establecimiento, la variedad de productos y promociones, además de promover el desarrollo profesional de los empleados. El método empleado fue básico, descriptivo y correlacional, su población se enmarcada en 36 empleados. En la tesis se concluyó que: Un 90% de los encuestados reconoce la importancia del liderazgo en el mejoramiento del rendimiento laboral, contribuyendo de esta manera a simplificar el proceso de toma de decisiones en la empresa Librerías Crisol S.A.C.

Zamora y Zea (2019) dentro de su investigación que tiene por título: Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa El Cenáculo Guayaquil, Ecuador. El propósito es identificar métodos y tácticas para introducir un nuevo proceso que conduzca a una mejora en el rendimiento de los docentes, de manera que puedan ser reconocidos por su excelencia y, al mismo tiempo, brindar un desempeño laboral destacado en beneficio de los estudiantes. La metodología alcanzó a ser cuantitativa, transversal y correlacional, con una población de 60 docentes y 7 directivos. En la investigación se concluyó que: Se ha identificado una correlación significativa entre la variable de liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa. En concreto, el 61.2% de los docentes informa que el liderazgo directivo se encuentra en un nivel medio y, al mismo tiempo, el desempeño laboral también se sitúa en un nivel medio. Además, se encontraron valores de  $p$  (0.000) y  $Rho$  (0.527), lo que sugiere una correlación estadísticamente relevante.

En el ámbito nacional hallamos a Chávez y Morillo (2022) en su tesis titulada: Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local Cajamarca. El objetivo se fijó en determinar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral. La metodología empleada llegó a ser no experimental, descriptivo, transversal y correlacional. Siendo su población 130 trabajadores. En la tesis se concluye que: los resultados de este análisis contribuirán a una comprensión más profunda de la relación y la relevancia que existe entre el liderazgo

transformacional y el rendimiento laboral en cualquier organización, con un enfoque especial en la UGEL.

De la Cruz (2022) en su investigación Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. Llegó a fijarse el objetivo en determinar la relación de estilo de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad de Lambayeque. Siendo la metodología empleada cuantitativa, no experimental, transversal, correlacional; cuya población se conformó de 340 trabajadores, llegando a obtener una muestra de 118 de ellos. La conclusión obtenida indica que se estableció una relación directa y moderada entre estas dos variables ( $p$ -valor  $< 0,05$ ;  $Rho=0,345$ ). Se observó que el desempeño mostró una inclinación hacia un nivel deficiente, lo que sugiere la necesidad de mejorar. Por lo tanto, se evidenció que el estilo de liderazgo tuvo un impacto directo y moderado en este indicador negativo.

Guzmán (2022) en su estudio Liderazgo autocrático y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura. Llegó a establecer el objetivo en evaluar la relación entre el estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral. Cuya metodología empleada fue descriptiva, correlacional y la población conformada de 22 miembros de personal de salud. La investigación permitió concluir que se evidenció una correlación positiva media de acuerdo con Pearson = 0.205 y  $p < 0.05$  del liderazgo autocrático y el desempeño laboral. llegando a ser la relación significativa y considerable.

Noblecilla (2021) en su investigación: Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral de los asesores de cobranza de una entidad financiera, Piura, llegó a fijarse el objetivo en determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los asesores de cobranza de ScotiaContacto. La metodología usada fue descriptiva, correlacional, transversal no experimental con enfoque cuantitativo. La población se conformó de 65 asesores de cobranza. Los resultados revelaron una correlación significativa y fuerte entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de 0.779 y una significancia bilateral de 0.000. Concluyendo que, dado que se encontró una relación positiva, alta y significativa entre el liderazgo

transformacional y el desempeño laboral de los asesores de cobranza, se confirmó la hipótesis alterna que sugiere la existencia de una relación significativa entre ambas variables.

Lázaro y Romero (2021) en su estudio: Liderazgo y desempeño laboral en la empresa constructora Las Cordilleras, Huaraz. Siendo su objetivo en determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral. Cuya población se conformó de 254 trabajadores. La metodología fue correlacional. En la investigación se concluyó que: se ha identificado una correlación positiva significativa entre las variables de estudio, respaldada por un p-valor de 0.000, un valor de Rho de Spearman de 0.841 y un valor de Tau-b de Kendall de 0.804. Esto indica una correlación positiva sustancial. En este contexto, se observa que el liderazgo se clasifica en un nivel bajo en un 51%, mientras que el desempeño laboral se sitúa en un nivel bajo en un 48%

Espinoza y Rodríguez (2021) en su investigación: Liderazgo directivo y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa de Huaraz. El objetivo fue determinar la relación del liderazgo directivo y el desempeño laboral, donde la población se conforma de 48 empleados. Cuya metodología fue cuantitativa, aplicada, no experimental, transversal y correlacional. Como resultado, se puede afirmar que se ha encontrado una correlación positiva débil, con un análisis estadístico utilizando el coeficiente Rho de Spearman que arroja un valor de 0.274.

Bedon y Torres (2021) en su tesis: Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pariacoto. Fijando el objetivo en determinar la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral, considerando como población a 45 funcionarios. La metodología fue correlacional y no experimental de corte transversal. La investigación concluyó que: se ha observado una correlación moderada y directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman igual a 0.646 y un valor significativo de 0.000, lo que respalda la aceptación de la hipótesis alternativa

More (2021) en su investigación: El liderazgo empresarial y desempeño laboral de los trabajadores del área de ventas de las empresas de call center Lima metropolitana. Contó con el objetivo de determinar la relación del liderazgo empresarial y desempeño laboral de los trabajadores. La metodología empleada fue descriptiva, transversal, correlacional, no experimental; cuya población de estudio fueron 120 coordinadores y teleoperadores, obteniendo de ella una muestra de 92. Llegando a concluir que Se estableció una correlación entre las variables con un coeficiente Rho de Spearman de 0.283 y un nivel de error de 0.01. En resumen, hay una relación positiva entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de ventas de las empresas de call center.

Vásquez (2021) en su investigación: Liderazgo y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte de Chiclayo. Habiéndose fijado el objetivo en establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores. Recurriendo a la metodología cuantitativa, analítico, observacional, transversal, no experimental; llegando a considerar a 36 colaboradores en la población. Se concluyó que existe relación entre ambas variables, atribuido mediante el p-valor = 0.000 ( $p < 0.05$ ) y determinando que existe relación entre las dos variables, además determinó el estadístico Rho de Spearman para el coeficiente de correlación ( $r = 0,850$ ), permitiendo demostrar la existencia de relación fuerte, estrecha y positiva entre las dos variables.

Heshiki y Ordóñez (2020) en su investigación: El liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del sector bancario en Lima Centro. Se fijaron el objetivo en ver si existe una influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores. Estableciéndose la metodología cuantitativa, correlacional, no experimental, transversal, cuya población estuvo compuesta por 8949 colaboradores, hallando una muestra de 369 de ellos. Llegaron a concluir que, se logró demostrar que existe una relación positiva del liderazgo transformacional y el desempeño laboral luego de hallar el p-valor = 0.000, asimismo el valor de  $r = 0.551$ , lo que permitió rechazar la hipótesis nula.

Mendoza (2019) en su tesis titulada: Liderazgo y desempeño laboral en empresas comercializadoras de electrodomésticos del distrito de Tarapoto. Siendo el objetivo de la investigación establecer la relación del liderazgo y el desempeño laboral. La metodología empleada fue descriptiva, correlacional, la población se conformó de 61 trabajadores. La técnica aplicada fue el análisis documental y la encuesta. En la tesis se concluye que: se observa una relación moderadamente positiva entre ambas variables, lo que sugiere la importancia de mejorar los procesos que fomenten un liderazgo más transformador por parte de los directivos y jefes en las empresas. Esto, a su vez, contribuirá a que los trabajadores sean más eficaces y logren un desempeño óptimo.

Cabrera (2019). En su estudio Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca. Llegó a establecerse el objetivo en determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores. la metodología empleada fue no experimental, inductivo – deductivo; siendo la población considerada en 10 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario. Se llegó a concluir que el desempeño laboral del personal en una empresa contratista minera está vinculado al estilo de liderazgo de los gerentes. Se ha encontrado una correlación significativa entre el estilo de liderazgo de los gerentes y el nivel de desempeño laboral; en otras palabras, un liderazgo efectivo de los gerentes está asociado con un alto desempeño del personal.

Rabanal et al. (2019) en su investigación: Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos, llegaron a fijarse como objetivo determinar la relación entre liderazgo de jefes de oficina del área administrativa y el rendimiento laboral de los trabajadores. Siendo la metodología usada la descriptiva, no experimental, transversal, correlacional. La población participante fueron 46 trabajadores a quienes se encuestó. Los resultados indican que las variables consideradas y examinadas en los instrumentos muestran una relación directa, donde mejores actitudes y comportamientos del líder hacia los trabajadores se traducen en un rendimiento laboral superior por parte de estos

últimos. Concluyendo que, si existe relación significativa, luego de haber obtenido el  $p$ -valor = 0.000 siendo inferior al nivel de significación.

En la fundamentación científica respecto al liderazgo, se trata de un elemento que afecta la motivación y el comportamiento de los integrantes de una organización, lo cual incide en su eficacia general. Además, se considera un factor determinante para el logro exitoso o el fracaso en el cumplimiento de los objetivos de la organización (Lasso et al. 2019).

Se define como la capacidad para ejercer influencia sobre un grupo con el propósito de guiarlo hacia el logro de un objetivo específico o un conjunto de metas. Esta fuente de influencia puede ser de naturaleza formal, como la que emana de la estructura jerárquica dentro de una organización (Robbins y Judge, 2017).

El liderazgo es el método más efectivo para revitalizar y rejuvenecer las organizaciones, impulsándolas hacia el éxito y la competitividad. Sin un liderazgo sólido, las organizaciones podrían perderse sin un propósito o una dirección clara. El liderazgo les aporta energía, vitalidad y orientación (Chiavenato, 2014).

El liderazgo implica ejercer influencia, proporcionar dirección, establecer un curso de acción, persuadir, brindar apoyo, comprender, motivar, capacitar, dar un ejemplo, fomentar la innovación y mantener una visión de éxito. El líder se concentra en las personas y los equipos, inicia y da origen a procesos, y muestra interés por descubrir el motivo detrás de las cosas. Está dispuesto a asumir riesgos, busca superar la rutina diaria y adopta un enfoque estratégico. Su visión abarca tanto el mediano como el largo plazo (Chiavenato, 2014).

Liderar consiste en el acto de guiar a un grupo y ejercer influencia sobre él para que logre sus objetivos, esencialmente, es la función de los líderes (Robbins y Coulter, 2018).

Los actores que intervienen en el liderazgo vienen a ser: El Líder; Franklin argumenta que su personalidad se refleja en la forma en que lidera, se comunica, toma decisiones, delega, motiva y coordina. También se define por su nivel de tolerancia hacia la incertidumbre, su capacidad para asumir riesgos y enfrentar

presiones y desafíos. Además, se distingue por su presencia y su habilidad para estar presente en el momento y la situación en que es requerido, manteniendo una conexión, comunicación y armonía con sus seguidores. Los seguidores; en cuanto a estos individuos, se menciona que son aquellos que adoptan la visión del líder como propia, contribuyendo a su realización con sus propias cualidades, habilidades y disposición para asumir responsabilidades y colaborar. También se distinguen por su nivel de tolerancia ante situaciones inciertas, sus valores principales, su grado de autonomía o dependencia, su comprensión de las tareas asignadas, sus aptitudes y nivel de profesionalismo. La situación; en relación con este aspecto, se hace referencia al contexto organizacional en su conjunto, abarcando factores como el nivel de desorden o agitación presente, la cultura y el ambiente en la organización, las dinámicas de poder y autoridad, así como la estructura, procesos, tareas, plazos de ejecución, la configuración de grupos o equipos y el grado de cohesión que estos alcanzan (Franklin y Krieger, 2011).

Las empresas requieren un liderazgo sólido y una gestión efectiva para lograr el máximo rendimiento. Se necesitan líderes que cuestionen la situación actual, que desarrollen perspectivas sobre el futuro y que motiven a los miembros de la organización para que se esfuercen por alcanzar esas perspectivas. También se necesitan administradores para diseñar planes detallados, establecer estructuras organizativas eficaces y supervisar las operaciones diarias.

Respecto a las teorías del liderazgo, una de ellas es refiere a los rasgos del liderazgo; Robbins y Coulter (2018), manifiestan que sobre la década de 1920 y 1930 las investigaciones sobre el liderazgo buscaban identificar las características del líder que lo distinguían de aquellos que no lo eran, entre ellos se consideraron la estatura, apariencia, clase social, estabilidad emocional, fluidez y sociabilidad, fue complicado identificarlos. Sin embargo, habiendo intentado posteriormente se lograron identificar los rasos que se relacionan consistentemente, identificando ocho rasgos que se asociaban a un liderazgo eficaz. Siendo:

Dinamismo; muestra deseo de logro, energía, persistencia e iniciativa.

Deseo de dirigir; cuenta con gran deseo de influir y asume responsabilidades.

Honestidad e integridad; entabla relaciones de confiabilidad.

Confianza en sí mismo; muestran seguridad de sí mismos. Inteligencia; muestra su inteligencia a través de sintetizar e interpretar información, crea visión y resuelve problemas.

Conocimientos importantes para el puesto; posee conocimiento de la empresa, industria y temas técnicos. Extroversión; muestra actividad, sociabilidad y afectividad. Propensión a la culpa; asume responsabilidad por los demás.

Las teorías de contingencia del liderazgo, se halló al modelo de Fiedler; menciona que este fue el modelo inicial, el cual sostiene que el rendimiento de un grupo está vinculado a la apropiada concordancia entre el estilo del líder y la medida en que la situación le permite ejercer control e influencia sobre ella. Fundamentada en la idea de que un estilo de liderazgo puede ser más eficaz en situaciones diversas; lo primordial era definir el estilo de liderazgo en diferentes situaciones para posteriormente identificar sus combinaciones adecuadas. Creó un cuestionario sobre el colega con menor preferencia (CMP) en terminología positiva; interesado en la productividad y el cumplimiento con el trabajo. Ésta reveló tres dimensiones de contingencia definiendo factores claves en su eficacia, como: Relaciones líder-miembro; el respeto y nivel de confiabilidad del empleado hacia su líder, pudiendo ser alta o baja. Estructura de la tarea; realiza la descripción del nivel de formalidad y la estructuración de aquellas funciones, pudiendo ser elevada o baja. Poder la posición; mide el nivel de influencia que llega a poseer el líder en acciones, por ejemplo, contratar, despedir, ascender, incrementar salario; siendo su calificación fuerte o débil (Robbins y Coulter, 2018)

También la teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard; Hersey y Ken llegan a desarrollar la teoría que obtuvo seguidores entre especialistas gerenciales, conocido a razón de teoría del liderazgo situacional, enfocada en preparar a los seguidores, es decir a aquellos que llegan a aceptar o rechazar al líder; pues su eficacia radica en lo que hagan los seguidores, la cual ha sido pasada por alto por muchos; pues la preparación implica tener personas con capacidad y disposición de realizar una determinada tarea. Ella hace uso de las dimensiones de Fiedler, la conducta hacia la tarea y a la relación; sin embargo, fueron más allá

considerándolas como alta o baja a cada dimensión y posterior combinación en los siguientes estilos: Hablar; (alta tarea-baja relación). El líder establecerá los roles proporcionando instrucciones sobre lo que debe hacerse, cómo hacerlo, cuándo y dónde realizar estas tareas. Vender; (alta tarea-alta relación). Llega a dirigir y apoya. Participar; (baja tarea-alta relación). Colaboran en el proceso de toma de decisiones, el líder actúa como facilitador y mantiene una comunicación abierta Delegar (baja tarea-baja relación). Otorga escasa dirección y apoyo. El estilo toma en consideración la relación líder – seguidor; cuando el seguidor adquiere un mayor nivel de competencia, el líder responde reduciendo su supervisión de las tareas y disminuyendo su enfoque en las relaciones personales (Robbins y Coulter, 2018).

En cuanto a la teoría del cambio hacia la meta, esta teoría propone que el líder tiene la responsabilidad de asistir a los seguidores en la consecución de sus metas, brindándoles dirección y el apoyo necesario para alcanzar objetivos que estén en consonancia con los del grupo u organización. Fue desarrollada por Robert House y se basa en elementos clave de la teoría de la motivación basada en expectativas. El término "camino" en esta teoría se refiere a la creencia de que los líderes eficaces eliminan obstáculos y despejan el camino para lograr metas laborales.

En esta teoría se identifican cuatro conductas de liderazgo, según Robbins y Coulter, (2018).

Líder directivo; comunica claramente las expectativas que tiene para sus subordinados, planifica las actividades a realizar y proporciona una orientación detallada sobre cómo llevar a cabo las tareas.

Líder solidario; muestra interés por las necesidades de sus seguidores y establece una actitud amigable. Líder participativo; pregunta a los integrantes del grupo y considera sus recomendaciones antes de tomar decisiones.

Líder orientado al logro; establece metas desafiantes con la expectativa de que el seguidor alcance su máximo rendimiento

En oposición a lo planteado por Fieldler, propone que el líder es flexible que le permite mostrar los diversos estilos de liderazgo, acorde a la situación (Robbins y Coulter, 2018).

Al referir a la teoría de contingencia, un líder situacional se adapta de manera variable a diferentes situaciones, lo que implica que puede exhibir diferentes estilos de liderazgo según la circunstancia. Es decir, un líder puede exhibir habilidades de control y gestión en una situación y no mostrar las mismas cualidades en la siguiente, pero su grupo sigue su liderazgo de todas formas (Irshad et al., 2016).

Según el modelo del camino hacia la meta; los factores de contingencia del entorno son las estructuras de la función, el sistema formal de autoridad y trabajo en equipo. Así también, conforme a la conducta del líder, este tiene que ser directivo, solidario, participativo y orientado al logro; por lo que, los factores de contingencia del entorno los referidos. Y, por último, como resultados se tiene al desempeño y a la satisfacción. Los mismos autores plantean que se sugiere que las variables situacionales que influyen en la relación entre la conducta del líder y los resultados incluyen factores ambientales sobre los cuales el seguidor no tiene control (como la estructura de las tareas, la formalidad de la autoridad y la dinámica del grupo de trabajo), así como las características personales del seguidor (como el grado de control que perciben, su experiencia y habilidades). Los factores ambientales determinan el tipo de conducta del líder que se requiere y que maximizará el rendimiento de los empleados, mientras que las características personales del seguidor influyen en cómo interpretan el entorno y la conducta del líder (Robbins y Coulter, 2018).

En relación con la teoría del comportamiento, la propuesta surgió en la Universidad Estatal de Ohio, donde se comenzaron los estudios sobre las diversas conductas que exhiben los líderes (García, 2015). Ella investiga el comportamiento de los líderes y su conexión con la eficacia de su liderazgo (Escandon et al., 2016)

Respecto a la teoría de rasgos, esta teoría se refiere a que este tipo de líder cuenta con características naturales, de nacimiento o innatas que de alguna manera

los distingue frente a otros tipos de persona en el campo laboral (Irshad et al., 2016).

Algunas perspectivas contemporáneas del liderazgo hacen mención a la teoría del intercambio líder-miembro; ella propone que el líder creando-grupos y exogrupos; los que integran el primero cuentan con altas calificaciones sobre su desempeño, baja rotación y elevada satisfacción laboral. Su planteamiento afirma que el líder desarrolla una clasificación implícitamente, manteniéndose estable en el tiempo la relación con él. También fomenta el intercambio del líder – subordinado, acorde a la cercanía con que cuenta lo va a recompensar o castigar; sin embargo, para que permanezca intacta, se debe de invertir en ella. Los integrantes del endo grupo cuentan con similitudes demográficas, actitudes, personalidad, género con el líder, o mejor nivel de competencia que el otro grupo. El líder lo decide, pero acorde a las características del seguidor va a determinar su decisión (Robbins y Coulter, 2018).

En cuanto al liderazgo transformacional – transaccional; Robbins y Coulter (2018), mencionan que se consideraba al líder como transaccional, vale decir, personas que dirigían haciendo uso del intercambio (transacciones) social. Ellos guían y motivan al seguidor a fin de que labore hacia los objetivos establecidos cuando se intercambia recompensa por su productividad. Sin embargo, el transformacional, estimula e inspira (transforma) al subordinado con la finalidad de que logre resultados extraordinarios. Estos enfoques no se consideran mutuamente excluyentes en la ejecución del trabajo, ya que el liderazgo transformacional evolucionó a partir del liderazgo transaccional. El liderazgo transformacional logra niveles de esfuerzo y rendimiento en los subordinados que superan lo que se puede lograr con el enfoque transaccional.

Además, al hacer referencia al liderazgo carismático – visionario; Robbins y Coulter (2018), indican que un líder carismático se refiere a un líder apasionado y seguro de sí mismo, cuya personalidad y acciones tienen un impacto en el comportamiento de las personas. Muchos han tratado de identificar sus rasgos característicos y han identificado cinco: tener una visión, ser capaz de comunicarla, estar dispuesto a asumir riesgos para alcanzar esa visión, ser sensible

a las limitaciones del entorno y a las necesidades de los seguidores, y mostrar conductas excepcionales. Existe un creciente cuerpo de evidencia que muestra correlaciones positivas entre el liderazgo carismático y un alto desempeño y satisfacción entre los seguidores. Una investigación halló líderes carismáticos que no contaban con impacto sobre el desempeño organizacional, siendo cualidad deseable del liderazgo. Aun cuando ha de considerarse que no siempre sea necesario lograr que los subordinados cuenten con desempeño alto. El liderazgo visionario se refiere a la capacidad de concebir y expresar una visión futura que sea realista, atractiva y convincente, con el propósito de mejorar la situación actual. Se implementa adecuadamente lo que permite fortalecer el futuro estimulando habilidades, talentos y recursos que permita realizarlo. La visión de la empresa debe brindar imagen clara y concluyente que emocione e inspire entusiasmo en las personas a lograr los objetivos de la organización.

En tanto el liderazgo auténtico; según Robbins y Coulter (2018), sostienen que este tipo de liderazgo pone énfasis en los aspectos éticos de la responsabilidad de liderar. Los líderes auténticos tienen un profundo conocimiento de sí mismos, están conscientes de sus creencias, y actúan con sinceridad y transparencia, fundamentados en sus valores y convicciones.

En cuanto al liderazgo de equipo; refieren Robbins y Coulter (2018), afirman que cada día se evidencia que el liderazgo se da en equipos y que las empresas vienen haciendo uso de equipos de trabajo, el líder ha de desempeñarse como guía, siendo de suma importancia y diferente del rol tradicional que cumple. Lo que se ha convertido en todo un reto para los gerentes en convertirse líderes de equipos efectivos, lo que implica adquirir habilidades, por ejemplo, el compartir información, contar con la capacidad de confiar en otros individuos renunciando a la autoridad con que cuenta. La labor de este líder se enfoca en dos tareas principales: gestionar los límites externos del equipo y facilitar el proceso de trabajo en equipo. Esto conlleva asumir cuatro funciones específicas.

El liderazgo directivo adquiere una relevancia significativa al fomentar el diálogo y la consecución de acuerdos. Esta dinámica política se relaciona estrechamente con la estructura macro de jerarquía, lógica y lineal. Por otro lado,

el liderazgo solidario se define como un enfoque de liderazgo en el cual un gerente no se limita a delegar tareas y recibir resultados, sino que proporciona apoyo a un empleado hasta que complete la tarea (Rodríguez, 2016).

Al mencionar a los roles del liderazgo en un equipo, las funciones desempeñadas por el líder del equipo incluyen: el papel de entrenador, la gestión de las relaciones con personas externas al equipo, la resolución de conflictos y la solución de la problemática (Robbins y Coulter, 2018).

En cuanto al desempeño laboral, es un procedimiento centrado en alcanzar objetivos que garantiza la ejecución oportuna de los procesos de la empresa, con el fin de aumentar la productividad de los empleados (Ramos et al., 2019).

Se refiere a las mediciones o acciones observadas en los empleados que son pertinentes para alcanzar los objetivos de la organización. El desempeño de una persona en un puesto específico puede variar entre individuos y situaciones, ya que está influenciado por factores de contexto. Además, el nivel de esfuerzo individual depende de la habilidad y competencia de cada persona, así como de su percepción sobre el rol que desempeña (Chiavenato, 2014).

Son las acciones, comportamientos y logros a los que los empleados se comprometen para alcanzar los objetivos de una organización (Vargas y Flores, 2019).

Los métodos de evaluación del desempeño; la evaluación de desempeño es un instrumento, no un objetivo en sí mismo. Se trata de una manera de recolectar datos e información que se pueden documentar, analizar y utilizar para perfeccionar el rendimiento de las personas en las organizaciones. En última instancia, la evaluación de desempeño es simplemente un efectivo sistema de comunicación que opera tanto a nivel horizontal como vertical en la empresa. (Chiavenato, 2014).

Los métodos convencionales principales de evaluación de desempeño son: Respecto al método de las escalas gráficas; es un método que valora el rendimiento de los individuos mediante criterios de evaluación predefinidos y previamente establecidos. Emplea un formulario duplicado de inscripción con

criterios específicos para evaluar a los empleados, donde las columnas (verticales) indican el grado de cumplimiento de estos criterios predefinidos que buscan describir las habilidades de cada empleado. (Chiavenato, 2014).

Cada factor está definido por un resumen, simple y definido objetivamente. Cada uno de ellos es dimensional para reflexionar sobre el valor óptimo o excelente de la actividad mala o insuficiente.

En medio de estos dos extremos, existen tres opciones: Escalas gráficas continuas: estas escalas únicamente establecen los extremos, y la evaluación del rendimiento puede ubicarse en cualquier punto de la línea que conecta estos extremos.

Escalas gráficas semicontinuas: son similares a las escalas continuas, excepto que incluyen puntos intermedios definidos entre los extremos (un límite mínimo y un límite máximo).

Escalas gráficas discontinuas: en este caso, las marcas ya están predefinidas y descritas de antemano; el evaluador solo necesita seleccionar una de estas marcas para evaluar el rendimiento del empleado. (Chiavenato, 2014).

El método de elección forzada; implica evaluar las acciones de las personas utilizando frases descriptivas de diferentes niveles de eficiencia individual. El evaluador debe seleccionar de manera obligatoria una o dos frases que mejor se ajusten al rendimiento del empleado que se está evaluando, de ahí el término "elección forzada". El método de investigación de campo; se trata de un método de evaluación más abarcador que no solo aborda la cuestión del diagnóstico del rendimiento de los empleados, sino que también puede contribuir al avance y crecimiento inmediato (Chiavenato, 2014).

La importancia del desempeño laboral radica en que facilita la evaluación y supervisión del desempeño individual para establecer los objetivos estratégicos y las tareas necesarias para alcanzarlos para cada empleado. También es esencial identificar las áreas de mejora y las habilidades para diseñar un programa de formación adaptado a las necesidades identificadas (Neldor, 2016).

El desempeño laboral asegura que los empleados dentro de una empresa funcionen de manera efectiva, ya que posibilita que la organización evalúe el cumplimiento de los objetivos establecidos previamente (Salgado et al., 2019).

Dessler clasifica dos categorías de factores: los factores intrínsecos o motivadores, que abarcan la relación con el trabajo, el logro, el reconocimiento y la gratificación que brinda la responsabilidad laboral estimulante. Por otro lado, los factores extrínsecos están relacionados con las políticas y la gestión de la empresa, las interacciones interpersonales, el salario, la supervisión y las condiciones de trabajo.

Los factores intrínsecos tienen el potencial de generar satisfacción en el trabajo, ya que pueden satisfacer las necesidades de desarrollo psicológico del empleado. Esto significa que el empleado estaría motivado para ampliar sus conocimientos y emprender actividades creativas, reafirmando su individualidad y logrando metas que solo son alcanzables en roles con estas características. Sin embargo, cuando no se brindan oportunidades para el desarrollo psicológico, el empleado experimentará una falta de satisfacción en el trabajo.

Por otro lado, la insatisfacción laboral estaría vinculada a los factores extrínsecos del empleo, y su declive. Por ejemplo, creer que se recibe un salario equitativo podría causar insatisfacción. Aumentar el salario podría eliminar la insatisfacción, pero no necesariamente generaría satisfacción laboral (Sandoval et al., 2013).

Con la finalidad de realizar la medición del desempeño laboral, hay tres criterios para evaluarla: Resultados de las tareas individuales: es necesario valorar la adecuada gestión de los resultados de las labores realizadas por el trabajador de manera conjunta. Conductas: en entornos laborales, resulta difícil atribuir conclusiones específicas a diversas conductas y acciones de los trabajadores en conjunto, por lo que se examina la conducta de cada trabajador de manera individual. Rasgos: en la mayoría de los casos, tener una actitud positiva puede indicar que los trabajadores tienen autoconfianza, lo que a su vez sugiere que son personas confiables en sus entornos laborales (Ramos, et al., 2019).

Dentro de la justificación de la investigación se halla a la justificación teórica; en ella la investigación proporcionará una comprensión más profunda de las teorías, conceptos y datos pertinentes relacionados con el liderazgo y el desempeño laboral. Esto resultará beneficioso para estudiantes y profesionales de diversas disciplinas que deseen ampliar su conocimiento acerca de estos factores.

En la justificación práctica; la investigación se orienta a resolver el problema de desarrollar una adecuada dirección del recurso humano con el que cuenta que, la carencia de una política de establecimiento de estándares de desempeño laboral ha generado el descontento de los usuarios en la Dirección Regional de Agricultura.

Respecto a la justificación social: la investigación es relevante debido a que beneficiará a los directivos de la entidad, puesto que lo hallado les permitirán adoptar medidas en favor de mejorar los servicios a los ciudadanos.

En lo relacionado con la justificación metodológica: la investigación permitirá crear un diseño de medición de la capacidad de desarrollar un liderazgo y la formulación de estándares de desempeño dentro de la institución a través del instrumento que será validado por expertos, orientados en mejorar la gestión en la organización, la misma que servirá de modelo a futuras investigación que tengan interés en la investigación relacionada a nuestras variables de estudio.

Finalmente, en la justificación científica, la investigación llega a ser utilizada como modelo en investigaciones futuras referidas a las variables que han sido estudiadas, ella permitirá la ampliación del conocimiento científico y ha de brindar novedosas perspectivas y analizar lo hallado, llegando la proposición de estrategias orientadas a lograr los objetivos organizacionales.

Ante el problema, con los avances de la ciencia y la tecnología a un ritmo acelerado en el mundo han obligado a las organizaciones y al estado a generar nuevas formas de liderazgo que permitan conducir sus ideas y actividades encaminadas en la misión del líder que los conduce. En muchas instituciones, es común ver a profesionales ascendiendo a puestos directivos de alto rango sin tener experiencia previa en gestión, lo que puede llevar a que un brillante experto en su

campo se convierta en un deficiente líder y administrador (Contreras y Ramírez, 2021). Esta evidencia pues hace que el desempeño no sea eficiente.

Uno de los retos que enfrenta el Perú está vinculado al liderazgo, una capacidad fundamental para el progreso del país, pero al mismo tiempo, más escasa en los líderes ejecutivos tanto peruanos como latinoamericanos, sabiendo que el buen líder fomenta un mejor desempeño en los trabajadores. (Vargas, 2015).

El desarrollar una evaluación del desempeño laboral adquiere gran importancia para las empresas, pues ella permite desarrollar al recurso humano, pues actualmente las diversas organizaciones tienden a generar su evaluación debido a que es un componente de elevada importancia para la organización, permitiéndole competir con bienes y servicios, pero con una adecuada gestión de recursos humanos (Álvarez et al., 2018). La capacidad de gestionar el talento humano en el sector público es deficiente; carece de habilidades para identificar, reclutar y retener líderes. Es probable que el Estado tampoco esté preparado para el tipo de liderazgo que demanda acción y autonomía, aquel que, con determinación, busca ofrecer soluciones y obtener resultados a pesar de los obstáculos y las resistencias (Barra, 2022).

La evidencia de esta problemática no aleja de aquellas empresas en el Perú, así como de las instituciones estatales, donde la carencia de liderazgo efectivo llega a manifestarse en la carencia de dirección estratégica, motivación pertinente y una gestión del recurso humano orientado al fomento del desarrollo, crecimiento y excelencia laboral. Estos factores negativos repercuten en el desempeño de sus labores. Llegando a carecer de claridad en sus funciones, escasa comunicación con los superiores, falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y niveles bajos de productividad. Problemas que no han sido ajenas a la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, entidad que también es afectada por los mismos problemas, añadido a ello, los problemas de cambio de autoridades de los últimos años han generado inestabilidad, suscitándose cambios en la dirección de la entidad, además de verse afectada por los casos de corrupción, generando alto nivel de rotación de directores y demás funcionarios, careciendo de un líder que

oriente las actividades en lograr los objetivos organizacionales y manteniendo a la institución en una incertidumbre en su dirección y que de no tomarse las medidas correctivas pertinentes, han de llevar a la institución a un fracaso en la gestión. Todos estos aspectos conllevaron a formular el problema de la investigación de la siguiente manera: ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019?

Para conceptualizar al liderazgo, nos dice Robbins y Judge, (2017), que es la habilidad para influir en un grupo y dirigir hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona una jerarquía administrativa en una organización.

En las dimensiones del liderazgo, se refiere a lo considerado por (Robbins y Coulter, 2018).

Líder directivo: es una persona que gestiona y supervisa las labores de otros individuos con el fin de cumplir con las metas de la organización.

Líder solidario: Relaciona la conducta con la participación en el proceso de toma de decisiones. La manera en que las personas se comportan está relacionada con la naturaleza de las tareas que enfrentan, ya sea que estas sean rutinarias, no rutinarias o de complejidad intermedia. Además, el comportamiento también está influenciado por las normas que el líder sigue para determinar el grado y la forma de participación en la toma de decisiones, adaptándose a la situación particular. Asimismo, el comportamiento revela cómo y con quién se llevan a cabo dichas decisiones, siendo un indicador importante de la dinámica de liderazgo y toma de decisiones en un entorno específico.

Líder participativo: hace alusión a la participación de las personas que experimentarán directamente las consecuencias del cambio propuesto en el proceso de toma de decisiones. Facilita que los empleados ejerzan influencia sobre las decisiones de sus superiores, lo que puede conducir a un incremento en la motivación.

Líder orientado al logro: implica fijar objetivos desafiantes, buscar mejoras en el rendimiento y confiar en que los subordinados alcanzarán metas elevadas.

Para conceptualizar al desempeño laboral, Chiavenato, (2014), lo describe como las mediciones o conductas observadas en los empleados que tienen importancia para alcanzar los objetivos de la organización. El rendimiento de un individuo en su posición puede variar según la persona y la situación, dado que está influenciado por factores contextuales. Además, el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de cada persona, así como de su percepción del rol que desempeña.

Al hacer mención a las dimensiones del desempeño laboral, ellas según Nieves et al. (2013), indican que el desempeño laboral se refiere a la manera en que los empleados ejecutan sus responsabilidades. Esta evaluación se lleva a cabo durante las revisiones de rendimiento, en las cuales un empleador considera factores como la capacidad de liderazgo, la administración del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar el desempeño individual de cada empleado.

Motivación: las acciones de los trabajadores destinadas a aumentar la eficiencia, el nivel de satisfacción en el trabajo y la calidad de su desempeño.

Gestión del tiempo: organiza tareas, establece la duración de las actividades y finaliza las labores.

Habilidades organizacionales: organiza, asigna prioridades, programa y ejecuta en función de los objetivos, y detalla las tareas a realizar.

Productividad: resultados logrados, recursos empleados y tiempo invertido. Aquellos factores que influyen en la satisfacción laboral; son los conceptos vinculados a los elementos que contribuyen a la satisfacción en el trabajo se centran en el reconocimiento, el logro, el progreso profesional y la responsabilidad, los cuales aportan experiencias positivas. Por otro lado, los factores que inciden en el éxito y el logro de objetivos dentro de las empresas incluyen la supervisión, las condiciones laborales, el aspecto económico y las relaciones entre compañeros de trabajo.

En cuanto a la definición operacional para la variable liderazgo; Para evaluar el nivel del liderazgo se medirá a las dimensiones que pertenecen al liderazgo

directivo, solidario, participativo y el liderazgo orientado al logro, con la aplicación de una escala Likert: completamente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, completamente de acuerdo, para dar sustento a los objetivos planteados.

Por otro lado, la definición operacional de la variable desempeño laboral: Para evaluar el nivel del desempeño laboral se medirá a las dimensiones de la motivación, gestión del tiempo, habilidades organizacionales y productividad con la aplicación de una escala Likert, completamente en desacuerdo. en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, completamente de acuerdo, para dar sustento a los objetivos planteados.

Para el estudio se planteó como hipótesis general, que el Liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura Ancash, Huaraz, 2019.

Así mismo se planteó una hipótesis nula; el liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura Ancash, Huaraz, 2019.

También se planteó hipótesis específicas; existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.

Existe relación significativa entre el liderazgo solidario y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.

Existe relación significativa entre el liderazgo participativo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.

Existe relación significativa entre el liderazgo orientado al logro y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.

Proponiendo como objetivo general; establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.

Y se contó con los siguientes objetivos específicos:

Determinar el nivel del liderazgo que hay en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.

Determinar el nivel del desempeño laboral que hay en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.

Precisar la relación del liderazgo directivo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.

Precisar la relación del liderazgo solidario y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.

Indicar la relación del liderazgo participativo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.

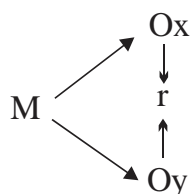
Precisar la relación del liderazgo orientado al logro y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.

## 2. Metodología

Para el estudio el tipo fue de nivel descriptivo correlacional asimismo como aplicada, puesto que llega a identificar el problema y busca posibles soluciones, puede alcanzar la solución con mayor adecuación en un contexto específico (Vara 2015). Correlacional: su objetivo principal es investigar la conexión o asociación que pueda existir entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico (Hernández y Mendoza 2018).

En cuanto el diseño, elegido es el no experimental, manifestado en que no se manipulan de manera intencional las variables en estudio (Hernández y Mendoza 2018).

Además, llegó a ser transversal, pues pudo recopilarse información en un momento único (Hernández y Mendoza 2018).



Donde:

M: trabajadores

Ox: Liderazgo

Oy: Desempeño

### **Población y Muestra**

Ella se conformó de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ancash que hace un total de 138 trabajadores, entre nombrados (52), contratados CAS (24) y otra modalidad (62).

Debido a que la población es pequeña, se optó por trabajar con toda la población, determinada como censo.

### **Técnicas e instrumentos de investigación**

La técnica empleada sobre la presente cuya finalidad de recabar la información para su análisis fue la encuesta.

El instrumento desarrollado para la investigación fue el cuestionario el cual se encontraba estructurada en función a las variables de estudio.

Para la validez del instrumento, se llevó a cabo un proceso de validación por expertos, en el cual los jueces expertos aprobaron la idoneidad del instrumento para su eficaz aplicación.

Para la confiabilidad: a fin de su determinación fue sometida al análisis del Alfa de Cronbach, para lo cual se hizo uso del estadístico SPSS; en ella se halló el valor de 0.838 para el liderazgo y de 0.932 para el desempeño laboral, evidenciando que ambos instrumentos fueron confiables para el recojo de la información.

### **Procesamiento y análisis de la información**

Para lograr hacer un buen análisis, se contó con la ayuda del método científico, donde se pudo hacer uso de técnicas e instrumentos, previamente validado y confiables, ante el estadístico del Alfa de Cronbach, así como se contó con el soporte del SPSS v26, que ayudó con los resultados en ordenarlos, así como también medir la correlación de los objetivos planteados, los resultados obtenidos se agruparon y ordenaron en tablas correspondiente al formato APA, manteniendo el enfoque cuantitativo, para un mejor análisis.

### 3. Resultados

**TABLA 1**

*Distribución de frecuencias del liderazgo: medición del nivel de liderazgo*

ESCALA	CANT.	%
Malo	55	39.9%
Regular	74	53.6%
Bueno	9	6.5%
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>100%</b>

Fuente: data de variables estudiadas

#### Estadística Descriptiva

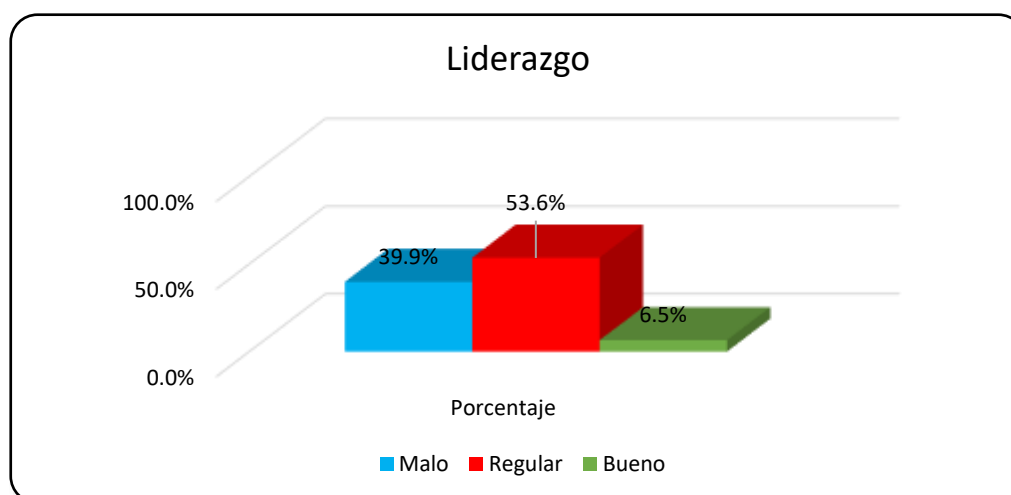


Figura 1. *Distribución de frecuencias del liderazgo.*

#### Interpretación:

Según se observa en la tabla y figura 1, evidencia que el 53.6% de encuestados llegan a ubicar al liderazgo en la organización en el nivel regular, el 39.9% refieren que es mala y 6.5% consideran que es buena.

**TABLA 2**

*Distribución de frecuencias del desempeño laboral*

ESCALA	CANT.	%
Bajo	47	34.1%
Medio	79	57.2%
Alto	12	8.7%
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>100%</b>

Fuente: data de variables estudiadas

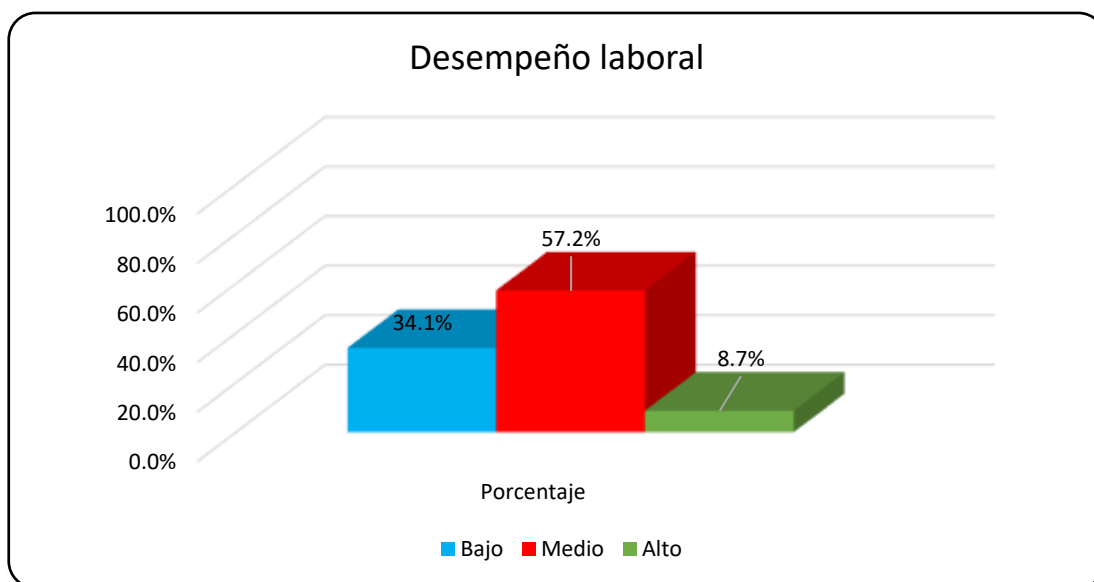


Figura 2. *Distribución de frecuencias del desempeño laboral.*

Interpretación:

Ante a lo evidenciado sobre la tabla y figura 2, muestra al 57.2% a quienes se les encuestó llegan a ubicar al desempeño laboral en la entidad en el nivel medio, el 34.1% la refieren ubicar en el nivel bajo y 8.7% la ubican en el grado alto.

Respecto al objetivo general:

Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.

Hipótesis Estadística

H<sub>1</sub>: El liderazgo se relaciona con el desempeño laboral.

H<sub>0</sub>: El liderazgo no relaciona con el desempeño laboral.

Nivel de Significancia: se consideró  $\alpha = 0.05$ , con una confiabilidad del 95%.

Tabla 3

*Correlación del liderazgo y desempeño laboral.*

		Desempeño Laboral
Liderazgo	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,837**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	138

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

### **Interpretando:**

Ante el resultado de la tabla 3, se llegó a hallarse el p-valor = 0.001, valor que resulta inferior al de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), además el valor de Rho de Spearman = 0.837, por tanto, procedemos al rechazo de la hipótesis nula. Llevándonos a la referencia de que el liderazgo cuenta con relación significativa, positiva y considerable con el desempeño laboral en la entidad; permitiéndonos aceptar la hipótesis general de la investigación.

En lo relaciona al tercer objetivo específico:

Precisar la relación del liderazgo directivo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huara, 2019.

Se genera:

Hipótesis Estadística

H<sub>0</sub>: El liderazgo directivo no se relaciona con el desempeño laboral.

H<sub>1</sub>: El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño laboral.

Nivel de Significancia: se consideró  $\alpha = 0.05$ , con una confiabilidad del 95%.

Tabla 4

*Correlación del liderazgo directivo y desempeño laboral.*

		Desempeño Laboral
Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación	,726**
	Rho de Spearman	
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	138

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

Interpretando:

Ante el resultado de la tabla 4, se llegó a determinarse el p-valor = 0.001, valor que es que resulta inferior al de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), además el valor de Rho de Spearman = 0.726, por tanto, procedemos con el rechazo de la hipótesis nula. Llevándonos a referir que el liderazgo directivo cuenta con relación significativa, positiva y media con el desempeño laboral en la entidad; permitiéndonos aceptar la primera hipótesis específica.

Respecto al cuarto objetivo específico

Precisar la relación del liderazgo solidario y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.

Se genera:

Hipótesis Estadística

H<sub>0</sub>: El liderazgo solidario no se relaciona con el desempeño laboral.

H<sub>1</sub>: El liderazgo solidario se relaciona con el desempeño laboral.

Nivel de Significancia: se consideró  $\alpha = 0.05$ , con una confiabilidad del 95%.

Tabla 5

*Correlación del liderazgo solidario y desempeño laboral.*

		Desempeño Laboral
Liderazgo Solidario	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,807**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	138

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

Interpretación:

En la tabla 5, ante el análisis se llegó a confirmar un valor de p-valor = 0.001, valor que es que resulta inferior al de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), además el valor de Rho de Spearman = 0.807, por tanto, procedemos con el rechazo de la hipótesis nula. Llevándonos a manifestar que el liderazgo solidario cuenta con relación significativa, positiva y considerable con el desempeño laboral en la entidad; permitiéndonos aceptar la segunda hipótesis específica.

Respecto al quinto objetivo específico

Indicar la relación del liderazgo participativo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.

Se genera:

Hipótesis Estadística

H<sub>0</sub>: El liderazgo participativo no se relaciona con el desempeño laboral.

H<sub>1</sub>: El liderazgo participativo se relaciona con el desempeño laboral.

Nivel de Significancia: se consideró  $\alpha = 0.05$ , con una confiabilidad del 95%.

Tabla 6

*Correlación del liderazgo participativo y desempeño laboral.*

		Desempeño Laboral
Liderazgo Participativo	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,802**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	138

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

Interpretación:

Se llegó a la determinación del p-valor = 0.001, valor que es que resulta inferior al de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), además el valor de Rho de Spearman = 0.802, por tanto, procedemos con el rechazo de la hipótesis nula. Llevándonos a manifestar que el liderazgo participativo cuenta con relación significativa, positiva y considerable con el desempeño laboral en la entidad; la cual conlleva a aceptar la tercera hipótesis específica.

En función al sexto objetivo específico:

Precisar la relación del liderazgo orientado al logro y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.

Se genera:

### Hipótesis Estadística

H<sub>0</sub>: El liderazgo orientado al logro no se relaciona con el desempeño laboral.

H<sub>1</sub>: El liderazgo orientado al logro se relaciona con el desempeño laboral.

Nivel de Significancia: se consideró  $\alpha = 0.05$ , con una confiabilidad del 95%.

Tabla 7

*Correlación del liderazgo orientado al logro y desempeño laboral.*

		Desempeño Laboral
Liderazgo Orientado al logro	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,778**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	138

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

### Interpretación:

En la table 7, se llegó a la determinación del p-valor = 0.001, valor que es que resulta inferior al de significancia ( $\alpha = 0.05$ ), además el valor de Rho de Spearman = 0.778, por tanto, procedemos con el rechazo de la hipótesis nula. Llevándonos a manifestar que el liderazgo orientado al logro cuenta con relación significativa, positiva y considerable con el desempeño laboral en la entidad; ella conlleva a aceptar la cuarta hipótesis específica.

#### 4. Análisis y Discusión

##### **Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.**

Con la tabla 3, nos permitió hacer el análisis de la información que nos llevó a establecer, mediante el estadístico Rho de Spearman, la existencia de relación entre el liderazgo y el desempeño laboral luego de obtener el p-valor = 0.001 y Rho = 0.837, dicha relación es significativa, positiva y considerable entre el liderazgo y el desempeño laboral, permitiendo la aceptación de la hipótesis de la investigación, la investigación cuenta con coincidencia a lo hallado por Bermeo (2022),n ante un estudio no experimental, descriptiva correlacional, le permitió determinar que la existe una significativa correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores. Ya que el estadístico Rho de Spearman, obtuvo el p-valor = 0.000 y Spearman = 0.966, haciendo que su hipótesis sea aceptable. Por otro lado, More (2021) en su investigación, pudo concluir que hay una correlación entre las variables con un coeficiente Rho de Spearman de 0.283 y un nivel de error de 0.01. En resumen, hay una relación positiva entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área de ventas de las empresas de call center. Otro autor Vásquez (2021) también concluyó que existe relación entre el liderazgo y el desempeño, ya que se tuvo el p-valor = 0.000 ( $p < 0.05$ ), mostrando su significancia y determinando mediante el estadístico Rho de Spearman un coeficiente de correlación ( $r=0,850$ ), permitiendo demostrar la existencia de relación fuerte, estrecha y positiva entre las dos variables. Estos resultados evidencian que, si se cuenta con un buen líder que cuente con los mejores perfiles, pues contribuye a mejorar el desempeño de los trabajadores y por ende se verá reflejado en los resultados de su productividad.

##### **Determinar el nivel del liderazgo que hay en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.**

Con la tabla y figura 1, se pudo determinar con el 53.6% de encuestados que llegan a ubicar al liderazgo en la organización en el nivel regular, el 39.9% refieren que es mala y 6.5% consideran que es buena. Por lo tanto, se confirma que el liderazgo se encuentra en un nivel regular. Según Lasso et al. 2019), refiere respecto al

liderazgo, que se trata de un elemento que afecta la motivación y el comportamiento de los integrantes de una organización, lo cual incide en su eficacia general. Además, se considera un factor determinante para el logro exitoso o el fracaso en el cumplimiento de los objetivos de la organización, en tanto, Mendoza (2019), concluye en su estudio sobre la importancia de mejorar los procesos que fomenten un liderazgo más transformador por parte de los directivos y jefes en las empresas. Esto, a su vez, contribuirá a que los trabajadores sean más eficaces y logren un desempeño óptimo. Así mismo Robbins y Judge, (2017), lo definen como la capacidad para ejercer influencia sobre un grupo con el propósito de guiarlo hacia el logro de un objetivo específico o un conjunto de metas. Esta fuente de influencia puede ser de naturaleza formal, como la que emana de la estructura jerárquica dentro de una organización. Liderar consiste en el acto de guiar a un grupo y ejercer influencia sobre él para que logre sus objetivos, esencialmente, es la función de los líderes (Robbins y Coulter, 2018). Si en las organizaciones en sus jefaturas no cuentan con buenos líderes, no podrá alcanzar los objetivos, ya que no podrá tener una buena relación o comunicación directa con su personal al mando, ya que muchas veces no son bien orientados o no cuentan con una comunicación clara.

**Determinar el nivel del desempeño laboral que hay en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.**

Se pudo determinar ante a lo evidenciado sobre la tabla y figura 2, que el desempeño se encuentra en un nivel medio, ya que el 57.2% de los encuestados, lo indican, así como el 34.1% la refieren ubicar en el nivel bajo y 8.7% la ubican en el grado alto. Por lo tanto, el desempeño está en un nivel medio. En su estudio de Cabrera (2019), llegó a concluir que el desempeño laboral del personal en una empresa contratista minera está vinculado al estilo de liderazgo de los gerentes. Se ha encontrado una correlación significativa entre el estilo de liderazgo de los gerentes y el nivel de desempeño laboral; en otras palabras, un liderazgo efectivo de los gerentes está asociado con un alto desempeño del personal. Nos dice (Vargas y Flores, 2019), que son las acciones, comportamientos y logros a los que los empleados se comprometen para alcanzar los objetivos de una En tanto Rabanal et al. (2019) en su investigación en sus resultados indican que las variables consideradas y

examinadas en los instrumentos muestran una relación directa, donde mejores actitudes y comportamientos del líder hacia los trabajadores se traducen en un rendimiento laboral superior por parte de estos últimos. Concluyendo que no hay nada mejor que una organización debe contar con líderes aptos para la dirección de los equipos de trabajo. En sus palabras de Salgado et al., (2019), afirma que el desempeño laboral asegura que los empleados dentro de una empresa funcionen de manera efectiva, ya que posibilita que la organización evalúe el cumplimiento de los objetivos establecidos previamente. Podemos decir que el desempeño marca los niveles de productividad, el cual será reflejada en el uso de los recursos y en su rentabilidad de una empresa. el buen uso de los recursos, se logra a través de personal competente capacitado.

#### **Precisar la relación del liderazgo directivo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huara, 2019**

Ante el resultado de la tabla 4, al analizar los datos, no llevó a precisar que mediante el estadístico la existencia de relación del liderazgo directivo y desempeño laboral luego de obtener el  $p$ -valor = 0.001 y Rho de Spearman = 0.726, dicha relación es significativa, positiva y considerable del liderazgo directivo y desempeño laboral, permitiendo la aceptación de la primera hipótesis específica de la investigación, lo hallado coincide con lo investigado por Zamora y Zea (2019) en su investigación los hallazgos sugieren una asociación importante entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa. Un 61,2% de los participantes informó que el liderazgo directivo se encuentra en un nivel medio, y, de manera correspondiente, el desempeño laboral también se encuentra en dicho nivel. Los valores  $p$  (0,000) y Rho (0,527) arrojados por el análisis indican una correlación de relevancia significativa. A lo cual Espinoza y Rodríguez (2021), también pudo demostrar que hay una relación del liderazgo directivo y el desempeño laboral, donde usó una metodología cuantitativa, aplicada, no experimental, correlacional. su resultado, confirmó que se ha encontrado una correlación positiva débil, con un análisis estadístico utilizando el coeficiente Rho de Spearman que arroja un valor de 0.274. esto hace que los resultados confirmen que las variables de alguna forma se encuentran vinculadas. Si un jefe no mantiene

desarrollada la habilidad directiva, es decir no sabe manejar o dirigir un equipo de trabajo, pues no tendrá buenos resultados para el logro de los objetivos que se persigue,

**Precisar la relación del liderazgo solidario y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.**

Ante el resultado de la tabla 5, pudimos analizar la información que nos llevó a determinar a través del estadístico la existencia de relación del liderazgo solidario y desempeño laboral luego de obtener el p-valor = 0.001 y Rho de Spearman = 0.807, dicha relación es significativa, positiva y media del liderazgo directivo y el desempeño laboral, permitiendo la aceptación de la segunda hipótesis específica de la investigación, lo hallado coincide con lo investigado por Laica (2018) en su investigación concluyó que: el liderazgo en la institución que se examinó se caracteriza por ser democrático y orientado hacia la transformación, con un respaldo del 51,6% de la población investigada. Esta orientación se traduce en una gestión positiva que prioriza tanto el bienestar de los empleados como el rendimiento y los logros de los departamentos administrativos de la institución educativa superior referida. Ante estos hallazgos Rodríguez (2016) refiere que el liderazgo solidario es una forma de liderazgo en la cual un gerente no solo asigna tareas y espera resultados, sino que brinda apoyo al empleado hasta que la tarea se complete. El acompañamiento en el desarrollo de las actividades de parte del líder tiene marcada relevancia, pues al existir errores o desviaciones, éste permite orientar el retorno a la planificado a fin de lograrlo con éxito. En pocas palabras podemos afirmar que el líder solidario; muestra interés por las necesidades de sus seguidores y establece una actitud amigable.

**Indicar la relación del liderazgo participativo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.**

Ante el resultado de la tabla 6, al analizar la información nos llevó a confirmar a través del estadístico la existencia de relación del liderazgo participativo y desempeño laboral luego de obtener el p-valor = 0.001 y Rho de Spearman = 0.802, dicha relación es significativa, positiva y considerable del liderazgo participativo y el desempeño laboral, permitiendo la aceptación de la tercera hipótesis específica

de la investigación, estos resultados cuentan con similitud a lo investigado por Lázaro y Romero (2021), en su investigación, llegaron a la conclusión de que existe una correlación positiva significativa, respaldada por un valor de  $p$  igual a 0.000 y coeficientes de correlación de Spearman (0.841) y Kendall Tau-b (0.804). Esto demuestra una fuerte asociación positiva entre las variables estudiadas, donde el liderazgo se ubica en un nivel deficiente en un 51% de los casos, y el desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo en el 48%. Robbins y Coulter (2018), señalan que el liderazgo participativo involucra a las personas que serán directamente afectadas por los cambios propuestos en el proceso de toma de decisiones. Aquel líder que logra involucrar a su recurso humano en la toma de decisiones, logra generar niveles altos de satisfacción en las labores del personal, generando un sentido de pertenencia e importancia para la organización, lo que le llevará a mejorar su desempeño. En pocas palabras podemos decir que el líder participativo; pregunta a los integrantes del grupo y considera sus recomendaciones antes de tomar decisiones.

**Precisar la relación del liderazgo orientado al logro y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.**

Ante los resultados de la tabla 7, al analizar la información nos llevó a confirmar a través del estadístico la existencia de relación del liderazgo orientado al logro y el desempeño laboral luego de obtener el  $p$ -valor = 0.001 y Rho de Spearman = 0.778, dicha relación es significativa, positiva y considerable del liderazgo orientado al logro y el desempeño laboral, permitiendo la aceptación de la cuarta hipótesis específica de la investigación, lo hallado coincide con lo investigado por Mendoza (2019) en su estudio, la conclusión señala que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, lo que sugiere la necesidad de mejorar los procedimientos que contribuyan a que los líderes y supervisores en las empresas adopten un estilo de liderazgo más transformador y que los empleados sean más eficaces, logrando un desempeño óptimo. A estos resultados Robbins y Coulter (2018) explican que el liderazgo orientado al logro implica la capacidad de dirigir todas las actividades hacia la realización de metas establecidas. Esto requiere tomar decisiones importantes de manera rápida y urgente, con el objetivo de atender las

necesidades de los clientes y mantener un rendimiento óptimo. Este modo de liderar no implica que se descuide de la debida importancia que requiere de quienes participan en lograr las metas generadas, por el contrario, deberá de generarse un clima de involucramiento en la importancia de logro de cada una de las metas y los beneficios que conlleva el alcanzarlos. También podemos afirmar que el líder orientado al logro; establece metas desafiantes con la expectativa de que el seguidor alcance su máximo rendimiento.

## 5. Conclusiones y recomendaciones

Se pudo establecer que hay una relación significativa, positiva y considerable entre el liderazgo y el desempeño laboral, permitiendo la aceptación de la hipótesis de la investigación, ya que con la tabla 3, se mostró mediante el estadístico Rho de Spearman, tuvo a  $p\text{-valor} = 0.001$  y  $Rho = 0.837$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis investigativa.

Se pudo determinar que el liderazgo en la organización se encuentra en un nivel regular, ya que el 53.6% de encuestados lo dijo, por otro lado, sol el 39.9% refieren que es mala y 6.5% consideran que es buena. Esto se pudo ver en la tabla 1. Por lo tanto, se confirma que el liderazgo se encuentra en un nivel regular, ya que en su mayoría lo dijo.

Se pudo determinar que el desempeño se encuentra en un nivel medio, ya que el 57.2% de los encuestados, lo indican, así como el 34.1% la refieren ubicar en el nivel bajo y 8.7% la ubican en el grado alto. Esto se ve en la tabla 2. Por lo tanto, el desempeño está en un nivel medio

Concluimos que hay una relación significativa, positiva y considerable del liderazgo directivo y desempeño laboral, permitiendo la aceptación de la primera hipótesis específica de la investigación, ya que el resultado de la tabla 4, se observa a  $p\text{-valor} = 0.001$  y  $Rho$  de Spearman = 0.726.

Se concluye que existe relación entre liderazgo solidario y desempeño laboral luego de obtener el  $p\text{-valor} = 0.001$  y  $Rho$  de Spearman = 0.807, dicha relación es significativa, positiva y media del liderazgo directivo y el desempeño laboral, permitiendo la aceptación de la segunda hipótesis específica de la investigación, esto se ve en la tabla 5.

Se concluye que hay una relación del liderazgo participativo y desempeño laboral luego de obtener el p-valor = 0.001 y Rho de Spearman = 0.802, dicha relación es significativa, positiva y considerable entre las variables, permitiendo la aceptación de la tercera hipótesis específica de la investigación, esto se ve en la tabla 6.

Confirmamos a través del estadístico la existencia de relación del liderazgo orientado al logro y el desempeño laboral luego de obtener el p-valor = 0.001 y Rho de Spearman = 0.778, dicha relación es significativa, positiva y considerable entre las variables, permitiendo la aceptación de la cuarta hipótesis específica de la investigación, esto se ve en la tabla 7.

### **Recomendaciones**

Se recomienda a la Dirección de la entidad, asignar presupuestos para capacitación para los representantes de cada área, con el fin de desarrollar sus habilidades individuales de liderazgo, así como temas vinculados de la estructura organizativa y cultural de la entidad fomentando la comunicación abierta. Así mismo la gerencia debe saber reconocer y valorar la diversidad de experiencias, del talento humano que cuenta.

Para requerir personal para una jefatura, deberá pasar el debido proceso de selección con el fin de cumplir el perfil del puesto que se requiere cada puesto. Cada jefe debe promover el trabajo en equipo, con orientación a fomentar la eficiencia, motivación y compromiso para lograr metas, cubrir expectativas y desarrollo profesional.

Para tener un mejor desempeño del personal, se debe desarrollar un plan de trabajo, en conjunto con todos sus integrantes de cada área, donde garantice la eficacia y calidad del trabajo a realizar, donde se detalle los recursos a usar, también sus plazos y las metas alcanzar, donde este será medido mediante indicadores, establecidos por ellos mismos, con el fin de asumirlo como un reto.

Se recomienda a la dirección a establecer un liderazgo directivo, a fin de proporcionar una visión clara, establecer expectativas realistas y brindar orientación y apoyo constante a sus equipos. Al fomentar una comunicación abierta, reconocer los logros y promover el sentido de pertenencia que conduzca a un mejor desempeño laboral.

Se recomienda a la dirección a establecer una política de liderazgo solidario, donde se demuestre compasión y estar dispuestos a ayudar a sus empleados en tiempos de necesidad. Fomentar un sentido de comunidad y cuidado mutuo no solo fortalece los lazos dentro del equipo, sino que también aumenta la motivación y el compromiso de los empleados que permita crear un entorno laboral valorado y respaldado.

Se recomienda a la dirección a fomentar talleres participativos, desde las líneas más altas hasta la más baja jerárquicamente, con el fin de mejorar su entorno laboral, se debe crear mejores políticas sobre el valor de la contribución de cada individuo y se promueva la toma de decisiones colectivas, empoderan a los miembros del equipo, aumentando su compromiso y motivación, permitiendo un mejor desempeño laboral.

Se recomienda a la dirección a generar tomar encuestas sobre como ejercen sus jefes el liderazgo, con el fin de detectar cuales son los factores que repercuten en un liderazgo orientado al logro, sabiendo que es esencial para inspirar a los empleados a alcanzar metas desafiantes y sobresalir en sus roles laborales. Establecer objetivos claros y realistas, alimentando al desarrollo de planes de acción efectivos y brindan el apoyo necesario para superar obstáculos, contribuyendo a un mejor desempeño laboral.

## 6. Referencias Bibliográficas

- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 1–12. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com.upc.remotexs.xyz/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=2a80c573-cf30-4ab0-80bc-3e599ace4920%40sdc-v-sessmgr02>
- Bedón, A. y Torres, Y. (2021). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Pariacoto, 2021*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78477/Bedon\\_MAY-Torres\\_MYE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78477/Bedon_MAY-Torres_MYE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bermeo, D. (2022). “*Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral*”. (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato). de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35359/1/149%20GTH.pdf>
- Cabrera, S. (2019). *Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019*. (Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte). Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22247/Cabrera%20Ramirez%20Sonia%20Jacqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos, M. y Ludeña, C. (2019). *El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías Crisol S.A.C. en el periodo 2017*. (Tesis de grado, Universidad Peruana de las Américas). Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776/EL%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20EN%20EL%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20LIBRERIAS.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez, S. y Morillo, F. (2022). *Relación del liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local, Cajamarca 2021*. (Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo). Recuperado de:

- <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2201/TESIS%20PARA%20T%c3%8dTULO%20LIDERAZGO%20TRANSFORMACIONAL%20Y%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (8a edición ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (Décima Edición ed.). México: McGraw Hill.
- Contreras-Carreto, Nilson A., & Ramírez-Montiel, Martha L. (2021). *Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. Cirugía y cirujanos*, 88(4), 526-532. <https://doi.org/10.24875/ciru.19001413>
- De la Cruz, D. (2022). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81557/De%20La%20Cruz\\_SDL-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81557/De%20La%20Cruz_SDL-SD.pdf?sequence=1)
- Escandon, D., & Hurtado, A. (2016). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. Estudios Gerenciales*, 32(139), 137–145. doi: 10.1016/j.estger.2016.04.001
- Espinoza, P. y Rodríguez, J. (2021). *Liderazgo directivo y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa de Huaraz – 2021*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82490/Espinoza\\_GPG\\_Rodriguez\\_MJV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82490/Espinoza_GPG_Rodriguez_MJV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fraher, A., L. Branicki y K. Grinth, (2017). *Mindfulness in action: discovering how U.S. Navy Seals build capacity for mindfulness in high-reliability organizations (HROS)*. *Academy of Management Discoveries*, 3(3), 239-261 doi:10.5465/amd.2014.0146.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- García, M. (2015). *Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional. Apuntes del CENES*, 34(59), 155–184.

<http://search.proquest.com.upc.remotexs.xyz/docview/1681517577/fulltextPDF/A8ED7DFB5A634800PQ/1?accountid=43860>

- Guzmán, G. (2022). *Liderazgo autocrático y desempeño laboral del personal de un establecimiento de salud en Chulucanas, Piura*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94565/Guzman\\_IGL-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94565/Guzman_IGL-SD.pdf?sequence=4)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México: McGraw Hill Education.
- Heshiki, E. y Ordóñez, P. (2020). *El Liderazgo Transformacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del sector bancario en Lima Centro*. (Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). de: [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653273/Heshiki\\_KE.pdf?sequence=3](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653273/Heshiki_KE.pdf?sequence=3)
- Irshad, Z., Ahmad, A., & Qureshi, M. (2016). *Impact of transformational leadership on organizational performance: a case study of banks in Pakistan*. *IBA Business Review*, 11(2), 16-32. <http://web.b.ebscohost.com.upc.remotexs.xyz/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=35&sid=583b0252-0687-49d3-a037-7d24ba39f7b2%40pdc-v-sessmgr06>
- Kotler P. & Armstrong, G. (2017). *Fundamentos de marketing*. (Décimo tercera Edición). México: Pearson Educación de México, S.A.
- Lasso, M., Maya, S., Alvarado, O. y Velasco, M. (2019). *El liderazgo: un desafío para las IES del departamento del Cauca*. *Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 3 (31), 50–64. doi:10.31876/er.v3i31.692
- Lázaro, N. y Romero, P. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral en la empresa constructora Las Cordilleras, Huaraz, 2021*. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64087/L%c3%a1zaro\\_CNB-Romero\\_VPV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64087/L%c3%a1zaro_CNB-Romero_VPV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Mendoza, E. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en empresas comercializadoras de electrodomésticos del distrito de Tarapoto, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28646/Mendoza\\_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28646/Mendoza_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- More, D. (2021). *El liderazgo empresarial y desempeño laboral de los trabajadores del área de ventas de las empresas de call center Lima metropolitana, 2020*. Artículo científico. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ULAS\\_61d26dcaed0145ff2280453def46d6f2/Description#tabnav](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ULAS_61d26dcaed0145ff2280453def46d6f2/Description#tabnav)
- Neldor (2016). **La importancia de la evaluación del Desempeño Laboral**. Portafolio. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1806210773?accountid=43860>
- Noblecilla, J. (2021). *Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral de los asesores de cobranza de una entidad financiera, Piura 2021*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67075/Noblecilla\\_SJG-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67075/Noblecilla_SJG-SD.pdf?sequence=1)
- Ordóñez, N. (2021). *Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de instituciones educativas fiscales del Cantón Santa Elena*. (Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena). <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6605/1/UPSE-PTH-2021-0005.pdf>
- Prospel-Santacruz, E., Romero-Morocho, L., & Jaya-Pineda, I., (2022). *Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck*. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(3), 184-196 <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>
- Rabanal, R. y Huamán, C. (2019). *Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos*. *Revista de Investigación Científica: Ciencias Sociales y Humanidades* 2(2): 26-30. <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20192.525>

- Ramos, J., Acosta, R., Ramos K., & Martínez, Á. (2019). *El clima organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–32. <http://web.a.ebscohost.com.upc.remotexs.xyz/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=32&sid=f7ed0ba9-59d2-4c65-b6a0-eb8c76521ad1%40sessionmgr4007>
- Robbins S., & Judge. (2017). *Comportamiento Organizacional* (Decimoséptima ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2018). *Administración*. (Décimo tercera ed.). México: Pearson Educación de México, S.A.
- Rodríguez (2016). *Micropolítica escolar y el liderazgo directivo en la escuela. Revista Educación* 41(1), 1-14, e-ISSN: 2215-2644, enero-junio, 2017. <http://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v41n1/2215-2644-edu-41-01-00189.pdf>
- Salgado, F., Díaz, L., Zúñiga, W., & Rueda, R. (2019). *Las inteligencias interpersonal e intrapersonal y su relación con el desempeño laboral en las empresas de servicios educativos. Congreso Internacional de Investigación Academia Journals*, 11(9), 3234–3240. <http://web.a.ebscohost.com.upc.remotexs.xyz/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=38&sid=f7ed0ba9-59d2-4c65-b6a0-eb8c76521ad1%40sessionmgr4007>
- Sandoval, M., Magaña, D. y Surdez, E. (2013). *Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. Revista Actualidades investigativas en educación*. 13(3) 1-24. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v13n3/a18v13n3.pdf>
- Torcatt, T. (2020). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI (Número especial 2), 42-53.
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del Desempeño Laboral en bibliotecarios. Investigación Bibliotecológica*, 33 (79), 149–176. <http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/57913/51996>

- Vargas, V. (2015). *Desarrollo de liderazgo en el Perú: desafíos y oportunidades para empresas grandes y medianas*. Instituto de Investigación Científica de la Universidad de Lima. <https://www.ulima.edu.pe/instituto-de-investigacion-cientifica/investigaciones/desarrollo-de-liderazgo-en-el-peru-desafios-y>
- Vásquez, M, Inostroza, R, & Acosta, H. (2021). *Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile*. *Revista de psicología (Santiago)*, 30(1), 1-17. <https://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Vásquez, R. (2021). *Liderazgo y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte de Chiclayo*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79771/Vasquez\\_MRE-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79771/Vasquez_MRE-SD.pdf?sequence=1)
- Zamora, Z. y Zea, F. (2019). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39526>

# **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de operacionalización liderazgo

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Liderazgo	La habilidad para influir en un grupo y dirigir hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona una jerarquía administrativa en una organización. Robbins y Judge (2017)	Para evaluar el nivel del liderazgo se medirá a las dimensiones que pertenecen al liderazgo directivo, solidario, participativo y el liderazgo orientado al logro, con la aplicación de una escala Likert: Completamente en desacuerdo. En De acuerdo, Indiferente Completamente de acuerdo, para dar sustento a los objetivos planteados.	Directivo	Comunicación	1. Los directivos siempre comunican al personal lo que se espera que logren	Ordinal: Completamente en desacuerdo. En Desacuerdo, Indiferente De acuerdo, Completamente de acuerdo	
					2. Se mantiene un clima de comunicación entre todos los miembros de la institución		
				Programación	3. Las actividades son debidamente programadas juntamente con los directivos para lograr los objetivos.		
					Guía		4. Se han establecidos guías específicas de trabajo para desarrollar adecuadamente las tareas.
							5. Los directivos guían las actividades del personal en su conjunto.
			Solidario	Preocupación	6. El jefe inmediato siempre se preocupa por las necesidades de sus subordinados en el centro laboral		
					7. El jefe de observa y conversa con el personal sobre sus problemas personales que llegan a afectar a la institución		
				Amistad	8. El jefe inmediato se muestra amistoso con todo el personal.		
					9. Su nivel de amistad contagia a los usuarios para establecer mejores relaciones.		
			Participativo	Consulta	10. El jefe con frecuencia realiza consultas a los integrantes del área.		
					Sugerencias		11. El jefe siempre toma en cuenta las sugerencias de los demás miembros del área.
				12. Si realizo de manera inadecuada mis actividades, el jefe llega a sugerirme para aplicar mejoras.			
				Decisiones	13. Con frecuencia las decisiones ante son tomadas de manera conjunta con los demás integrantes.		
			Orientado al logro	Metas	14. El jefe llega a establecer con frecuencia metas que debemos de alcanzar en el corto y mediano plazo.		
					15. Existen metas establecidas a nivel de toda la organización.		
				Desafíos	16. Los objetivos son establecidos con desafíos que deberán de alcanzarse en el tiempo esperado.		
					Mayor desempeño		17. El jefe siempre espera que su personal muestre mayor desempeño en el desarrollo de sus funciones.

### Anexo 1: Matriz de operacionalización desempeño laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Desempeño Laboral	Mediciones o comportamientos observados en los empleados, que son relevantes para lograr los objetivos de la organización. El desempeño humano en la posición varía de una persona a otra y la situación en una situación, ya que dependerá de los factores de acondicionamiento para lo que se ve afectado. Chiavenato (2014)	Para evaluar el nivel del desempeño laboral se medirá a las dimensiones de la motivación, gestión del tiempo, habilidades organizacionales y productividad con la aplicación de una escala Likert, Completamente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, Completamente de acuerdo, para dar sustento a los objetivos planteados.	Motivación	Comportamiento	1. El personal muestra un adecuado comportamiento en el desempeño de sus funciones.	Ordinal: Completamente en desacuerdo. En Desacuerdo, Indiferente De acuerdo, Completamente de acuerdo	
					2. Se puede evidenciar el comportamiento de los jefes de mucha cordialidad y coordinación con el personal		
				Satisfacción	3. El personal siempre manifiesta su satisfacción y agradecimiento con la institución.		
			Gestión del tiempo	Calidad del trabajo	4. Los trabajadores siempre presentan trabajo de calidad, la que garantiza y eficiencia y eficacia.		
					Planificación		5. Todo el personal siempre desarrolla planificación de sus actividades a corto y mediano plazo
				Duración	6. Se cumple con el tiempo de duración que requiere cada una de las actividades desarrolladas.		
			Habilidades organizacionales	Conclusión	7. Las metas han sido logradas en el tiempo previsto en los planes ejecutados.		
					Orden		8. El personal llega a concluir con todas sus actividades que han sido programadas.
					Priorización		9. El personal mantiene un orden en todas las actividades que desempeña.
					Programación		10. Se cuenta con una política de priorización de actividades que van a generar mejores beneficios a la entidad.
			Productividad	Puntualización	11. La programación y ejecución de las tareas son desarrolladas de acuerdo a los objetivos del área y de la entidad.		
					12. Se llega a puntualizar ideas y tareas que generen mejores beneficios para el área y la entidad.		
				Productos obtenidos	13. Los productos obtenidos luego de culminada las actividades son las esperadas.		
					14. Se llega a premiar al personal al obtener los resultados deseados por la entidad.		
			Recursos alcanzados	15. Los recursos alcanzados al finalizar las diversas actividades son de utilidad para la institución.			
			Tiempo utilizado	16. Se ha logrado utilizar menor tiempo del que se tenía previsto en las diversas actividades.			

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Liderazgo y desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.</p>	<p>¿De qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz-2019?</p>	<p><b>Objetivo general.</b> Establecer la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar el nivel del liderazgo que hay en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.</li> <li>2. Determinar el nivel del desempeño laboral que hay en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.</li> <li>3. Precisar la relación del liderazgo directivo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huara, 2019.</li> <li>4. Precisar la relación del liderazgo solidario y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.</li> <li>5. Indicar la relación del liderazgo participativo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.</li> <li>6. Precisar la relación del liderazgo orientado al logro y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.</li> </ol>	<p>H1: el Liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura Ancash, Huaraz, 2019.</p> <p>H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura Ancash, Huaraz, 2019.</p> <p><b>Hipótesis Especificas</b> Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huara, 2019. Existe relación significativa entre el liderazgo solidario y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019. Existe relación significativa entre el liderazgo participativo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019. Existe relación significativa entre el liderazgo orientado al logro y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019.</p>	<p>Liderazgo, desempeño laboral</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica -Descriptiva correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Población</b> 138 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> No hay muestra</p> <p><b>Técnica:</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### ENCUESTA

Estoy desarrollando una investigación que tiene por objetivo determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Ancash, Huaraz, 2019. Solicito su colaboración contestando las preguntas. Gracias por su valioso aporte.

**1. Sexo:**

Masculino:  Femenino:

**2. Nivel de instrucción:**

Menos de nivel secundario :

Secundaria completa :

Superior no universitario :

Superior universitario :

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Completamente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Completamente de acuerdo</b>

N°	Opiniones	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Completamente de acuerdo
	<b>LIDERAZGO</b>					
	<b>Dimensión: Directivo</b>					
1	Los directivos siempre comunican al personal lo que se espera que logren					
2	Se mantiene un clima de comunicación entre todos los miembros de la institución					
3	Las actividades son debidamente programadas juntamente con los directivos para lograr los objetivos.					
4	Se han establecidos guías específicas de trabajo para desarrollar adecuadamente las tareas.					
5	Los directivos guían las actividades del personal en su conjunto.					
	<b>Dimensión: Solidario</b>					
6	El jefe inmediato siempre se preocupa por las necesidades de sus subordinados en el centro laboral					

7	El jefe de observa y conversa con el personal sobre sus problemas personales que llegan a afectar a la institución					
8	El jefe inmediato se muestra amistoso con todo el personal.					
9	Su nivel de amistad contagia a los usuarios para establecer mejores relaciones.					
	<b>Dimensión: Participativo</b>					
10	El jefe con frecuencia realiza consultas a los integrantes del área.					
11	El jefe siempre toma en cuenta las sugerencias de los demás miembros del área.					
12	Si realizo de manera inadecuada mis actividades, el jefe llega a sugerirme para aplicar mejoras.					
13	Con frecuencia las decisiones ante son tomadas de manera conjunta con los demás integrantes.					
	<b>Dimensión: Orientado al logro</b>					
14	El jefe llega a establecer con frecuencia metas que debemos de alcanzar en el corto y mediano plazo.					
15	Existen metas establecidas a nivel de toda la organización.					
16	Los objetivos son establecidos con desafíos que deberán de alcanzarse en el tiempo esperado.					
17	El jefe siempre espera que su personal muestre mayor desempeño en el desarrollo de sus funciones.					
	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
	<b>Dimensión: Motivación</b>					
18	El personal muestra un adecuado comportamiento en el desempeño de sus funciones.					
19	Se puede evidenciar el comportamiento de los jefes de mucha cordialidad y coordinación con el personal					
20	El personal siempre manifiesta su satisfacción y agradecimiento con la institución.					
21	Los trabajadores siempre presentan trabajo de calidad, la que garantiza y eficiencia y eficacia.					
	<b>Dimensión: Gestión del tiempo</b>					
22	Todo el personal siempre desarrolla planificación de sus actividades a corto y mediano plazo					
23	Se cumple con el tiempo de duración que requiere cada una de las actividades desarrolladas.					
24	Las metas han sido logradas en el tiempo previsto en los planes ejecutados.					
25	El personal llega a concluir con todas sus actividades que han sido programadas.					
	<b>Dimensión: Habilidades organizacionales</b>					
26	El personal mantiene un orden en todas las actividades que desempeña.					
27	Se cuenta con una política de priorización de actividades que van a generar mejores beneficios a la entidad.					
28	La programación y ejecución de las tareas son desarrolladas de acuerdo a los objetivos del área y de la entidad.					
29	Se llega a puntualizar ideas y tareas que generen mejores beneficios para el área y la entidad.					
	<b>Dimensión: Productividad</b>					
30	Los productos obtenidos luego de culminada las actividades son las esperadas.					

31	Se llega a premiar al personal al obtener los resultados deseados por la entidad.					
32	Los recursos alcanzados al finalizar las diversas actividades son de utilidad para la institución.					
33	Se ha logrado utilizar menor tiempo del que se tenía previsto en las diversas actividades.					

“Muchas gracias por su colaboración”

Huaraz – Ancash

## Estadística inferencial

### Prueba de Hipótesis

Se procedió a desarrollar la prueba de normalidad por intermedio de Kolmogorov-Smirnov, ella nos permitió hallar la prueba de hipótesis que ha de usarse, la misma que resultó ser la prueba Rho de Spearman, basado en que no se llegó a determinar que los datos cuenten con el supuesto de normalidad, lo que quiere decir que los datos son no paramétricos.

#### *Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Prueba de hipótesis
	Estadístico	gl	Sig.	
Directivo	0.302	138	0.001	Spearman
Solidario	0.349	138	0.001	
Participativo	0.356	138	0.001	
Orientado al logro	0.338	138	0.001	
Liderazgo	0.313	138	0.001	
Desempeño Laboral	0.322	138	0.001	

a. Corrección de significación de Lilliefors

## **Anexo 4: Validaciones**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Validez de instrumentos por juicio de expertos**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Juan Roosevelt González Lucero

Fecha: 28.05.2022

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Cárdenas Roca Karin Emely

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **“Liderazgo y desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura Ancash, Huaraz, 2019”**, 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)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>16</b>	<b>160</b>	
<b>Sumatoria Total</b>				<b>176</b>		
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>				<b>0.88</b>		

**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.

**Coeficiente de Validez**

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

$$\boxed{176} \quad \equiv \quad \boxed{0.88}$$

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

  
Mag. Juan Rosendo González Lucero  
C/AD. REGUC. 14374  
DNI: 31666798

Firma del Experto  
Magister  
DNI. 31666798

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Validez de instrumentos por juicio de expertos**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Yuri Roger Osorio Espinoza

Fecha: 27.05.2022

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Cárdenas Roca Karin Emely

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **“Liderazgo y desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura Ancash, Huaraz, 2019”**, 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)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>180</b>	
<b>Sumatoria Total</b>		<b>180</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.90</b>				

**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.

**Coeficiente de Validez**

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

$$\boxed{180} \quad \equiv \quad \boxed{0.90}$$

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



CI AD Nº 04141

**Firma del Experto**  
**Magister**  
**DNI. 41699815**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Validez de instrumentos por juicio de expertos**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Anddy David González Lucero

Fecha: 31.05.2022

Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Cárdenas Roca Karin Emely

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **“Liderazgo y desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura Ancash, Huaraz, 2019”**, 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?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>125</b>	
<b>Sumatoria Total</b>				<b>173</b>		
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>				<b>0.865</b>		

**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.

**Coefficiente de Validez**

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

$$\boxed{173} = \boxed{0.865}$$

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

  
.....  
Mg. Andy Gonzalez Lucero  
CLAD N° 04628

Firma del Experto  
Magister  
DNI. 31677361

**Anexo 5: Confiabilidad del instrumento**

## Variable 1: Liderazgo

### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	17

## Variable 2: Desempeño laboral.

### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	16

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA ANCASH, HUARAZ, 2019**" del (a) estudiante: **CARDENAS ROCA KARIN EMELY**, identificado(a) con Código N° **1410100162**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 02 de septiembre de 2024

 UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



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

## Liderazgo y desempeño laboral en la Dirección Regional De Agricultura Ancash, Huaraz-2019

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>16%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorioacademico.upc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Argentina John F. Kennedy</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

9	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
10	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	1%
11	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
12	www.scielo.cl Fuente de Internet	<1%
13	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1%
14	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1%
15	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1%
16	repositorio.unam.edu.pe Fuente de Internet	<1%
17	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
18	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
19	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1%
20	ciencialatina.org	

	Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
24	C. Mileto, F. Vegas, V. Cristini. "Rammed Earth Conservation", CRC Press, 2019 Publicación	<1 %
25	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

**REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL**  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1 Información del Autor			
Cárdenas Roca Karim Emby		70498513	Camilita_04@yahoo.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2 Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suiciencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3 Grado Académico o Título Profesional			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4 Título del Documento de Investigación			
Liderazgo y desempeño Laboral en la Dirección Regional de Agricultura Arequipa, Huanaz, 2019			
5 Programa Académico			
ADMINISTRACIÓN			
6 Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Acceso Público (info@repositorio.usp.edu.pe/acceso)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido (info@repositorio.usp.edu.pe/acceso)	
(*) 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<sup>1</sup>**

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.<sup>2</sup>



*Karim Emby*  
Firma

Lugar: Chimbote    Día: 12    Mes: 12    Año: 24

**Importante**

1. Repositorio Digital de la Universidad San Pedro (RDI) es un repositorio digital de la Universidad San Pedro que permite almacenar, preservar y difundir los documentos de investigación de los investigadores de la Universidad San Pedro.
2. El autor de este documento declara 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.
3. El autor de este documento declara 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.
4. El autor de este documento declara 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.
5. El autor de este documento declara 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.
6. El autor de este documento declara 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.
7. El autor de este documento declara 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.

Nota: Este formulario es de uso exclusivo de la Universidad San Pedro. No debe ser reproducido ni distribuido sin el consentimiento expreso de la Universidad San Pedro.