

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



USP

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**Liderazgo y desempeño laboral en la dirección de administración de la
municipalidad provincial de Cajamarca, 2020**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Carranza López Clarita Inés

Asesora:

Portales Pairazamán Manuela Inocenta

Código ORCID:

0000-0001-5882-254X

CAJAMARCA- PERÚ

2021

ESQUEMA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Palabras clave:

Tema	Liderazgo y Desempeño Laboral
Especialidad	Administración

Keywords:

Topic	Leadership and Work Performance
Especialidad	Administration

Líneas de Investigaciones:

Área	: Ciencias Sociales
Sub Área	: Economía y Negocios
Disciplina	: Negocios y Management
Líneas de Investigación	: Talento Humano

Lines of Research:

Área	: Social Sciences
Sub Área	: Economy and Business
Discipline	: Business and Management
Research Lines	: Human Talent

Título

Liderazgo y Desempeño Laboral en la Dirección de Administración de la
Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020

Resumen

El líder influencia y orienta a las personas hacia el cumplimiento de logros de objetivos de una organización, influyendo además en el desempeño laboral, por ello es de suma relevancia el desarrollo de un buen liderazgo. En este sentido, el presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo y desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020. El tipo de investigación fue de tipo descriptivo- correlacional y de diseño no experimental; y se recopiló la información por medio de la técnica de encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, elaborado a base de 28 ítems para las 2 variables, y se aplicó a una muestra de 46 colaboradores corporativos. Se concluyó la reciprocidad entre liderazgo y desempeño laboral en la Dirección de Administración del municipio Provincial de Cajamarca 2020, es demostrativa ($0.000 < 0.05$), directa y muy alta cuyo coeficiente de Spearman es ($Rho=0.933$); el liderazgo autocrático adquiere reciprocidad demostrativa ($0.000 < 0.05$), directa y muy alta ($Rho=0.941$) con la variable desempeño laboral en la Dirección de Administración del municipio de la Provincia de Cajamarca y el liderazgo democrático apalea correspondencia demostrativa ($0.000 < 0.05$), inmediata y muy alta ($Rho=0.941$) con la variable desempeño laboral en la Dirección de Administración del municipio de la Provincia de Cajamarca; por tanto, el estilo de liderazgo influye en el desempeño laboral de los empleados burócratas de la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Abstract

The leader influences and guides people towards the achievement of objectives of an organization, also influencing work performance, therefore the development of good leadership is extremely important. In this sense, the present study aimed to determine the relationship between leadership and job performance in the Directorate of Administration of the Provincial Municipality of Cajamarca, 2020. The type of research was descriptive-correlational and non-experimental design; and the information was collected by means of the survey technique, whose instrument was the questionnaire, elaborated on the basis of 28 items for the 2 variables, and it was applied to a sample of 46 corporate collaborators. The reciprocity between leadership and job performance was concluded in the Directorate of Administration of the Provincial Municipality of Cajamarca 2020, it is demonstrative ($0.000 < 0.05$), direct and very high whose Spearman coefficient is ($Rho = 0.933$); the autocratic leadership acquires demonstrative reciprocity ($0.000 < 0.05$), direct and very high ($Rho = 0.941$) with the variable work performance in the Administration Directorate of the municipality of the Province of Cajamarca and the democratic leadership beats demonstrative correspondence ($0.000 < 0.05$), immediate and very high ($Rho = 0.941$) with the variable job performance in the Administration Directorate of the municipality of the Province of Cajamarca; therefore, the leadership style influences the work performance of the bureaucratic employees of the Administration Directorate of the Provincial Municipality of Cajamarca.

+ÍNDICE

Resumen	iii
Abstract.....	iv
+ÍNDICE	v
Índice de figuras	v
Índice de tablas.....	vi
1. - INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes y fundamentación científica.....	1
Fundamentación científica	4
2. Justificación de la investigación	16
3. Formulación del problema	17
4. Conceptuación de las Variables	17
5. Hipótesis	19
6. Objetivos.....	19
Objetivo General.....	19
Objetivos Específicos.....	19
7. Materiales y Métodos	19
Tipo y diseño de investigación.....	19
Población y muestra	21
Técnica e instrumentos de investigación.....	21
Procesamiento y Análisis de datos	22
8. Resultados.....	23
Prueba de hipótesis	29
10.- Conclusiones	37
11. Recomendaciones	38
12. Agradecimiento	39
14. Anexos	43

Índice de figuras

Figura 1 <i>Relación entre liderazgo y el desempeño laboral</i>	23
Figura 2 <i>Relación entre liderazgo autocrático y el desempeño laboral</i>	25
Figura 3 <i>Relación entre liderazgo democrático y el desempeño laboral</i>	26
Figura 4 <i>Relación entre liderazgo liberal y el desempeño laboral</i>	28

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Relación entre liderazgo y el desempeño laboral</i>	23
Tabla 2	<i>Relación entre liderazgo autocrático y el desempeño laboral</i>	25
Tabla 3	<i>Relación entre liderazgo democrático y el desempeño laboral</i>	26
Tabla 4	<i>Relación entre liderazgo liberal y el desempeño laboral</i>	27
Tabla 5	<i>Relación entre liderazgo y desempeño laboral</i>	29
Tabla 6	<i>Relación entre la dimensión liderazgo autocrático y la variable desempeño laboral</i>	30
Tabla 7	<i>Relación entre la dimensión liderazgo democrático y la variable desempeño laboral</i> ...	31
Tabla 8	<i>Relación entre la dimensión liderazgo liberal y la variable desempeño laboral</i>	32

1. - INTRODUCCIÓN

Antecedentes y fundamentación científica

Laica (2018), en su tesis de maestría *La cualidad de liderazgo y su correspondencia con el quehacer profesional de los colaboradores burócratas administrativo en la Facultad de las Américas en el postremo semestre del 2017 en Quito, Ecuador*; poseyó por objetivo determinar la correspondencia del cualidad de liderazgo en el servicio laboral de los colaboradores burócratas administrativo, para ello realizó un estudio de caso empírico, aplicó el cuestionario de rejilla de liderazgo a 75 trabajadores de la institución. Los resultados más relevantes fueron: hubo mayo incidencia de liderazgo burocrático, el 69.3% de líderes tiene escasa preocupación en cuanto a la producción y módulo de labor; se encontró la cualidad de liderazgo burocrático en 30 dependencias; el 65.3% de la población estudiada se localiza dependiente de una cualidad de liderazgo burocrático. Se concluyó que el estilo de liderazgo de mayor incidencia la ocupa el liderazgo burocrático con el 69,3%, y los liderazgos republicano y paternalista presenta el 21,4% y 9,3% proporcionalmente; la prueba asociativa de chi arrojó un valor de p por encima de 0,05, lo que indica que existe la asociación entre las condiciones de liderazgo burocrático y paternalista con los bajos paralelismos de servicio laboral en el personal administrativo de la UDLA.

Urizar (2016), en su labor científico de indagación con el seudónimo *Cualidades de liderazgo en la práctica profesional de los empleadores burócratas de restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz*; poseyó como ecuánime percatarse las cualidades de liderazgo concernientes con el trabajo profesional. La investigación fue de tipo descriptivo, se monopolizó el interrogatorio de cualidades de liderazgo, su muestra fue de 16 colaboradores. Como resultado obtuvo que el talante de liderazgo que predomina es el autócrata, (encauzado frente al Quehacer) con un 75% y el 25% proporcionado a la cualidad Desprendido (conducente hacia a la Acumulación). Se finiquitó que la cualidad de liderazgo que prepondera es el autocrático; además, se probó que el cualidad de liderato democratizador es monopolizado a un paralelismo intermedio, por el módulo de participantes burócratas de la exposición.

Quispe (2017). en su labor científica titulada *Talantes de liderazgo y el servicio profesional de la superficie administrativa de la Corte Superior de Lima-Perú- 2017*; poseyó como imparcial universal emparejar como se corresponde los cualidades de

liderazgo por los colaboradores y el rendimiento profesional corporativo de la categoría funcionaria burócrata de la Corte Superior de Lima, en dicho estudio se evaluó a 58 trabajadores de la categoría funcionaria burócrata jerárquica de la corte Superior de Lima. A través de escala modificada paradigma linker se midió las variables de Cualidades de liderazgo y el cometido profesional coexistió cuantificada de las cuales ambos instrumentos disfrutaron un sistema de 61 ítems. En la exposición se prescribió que concurre una correspondencia templada entre las variables de Condición de liderazgo y ocupación profesional.

Silva (2018), en su tesis de *Liderazgo y el cometido profesional de empleados burócratas de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto del municipio Mariscal Nieto, 2018 Moquegua – Perú*. disfrutó por imparcial comprobar el espécimen de reciprocidad que preexiste entre el liderazgo y la ocupación profesional de colaboradores de la administración de proyección y presupuesto del municipio Mariscal Nieto, Moquegua – 2018, fundamentado en que preexiste correspondencia inmediata y demostrativa entre ambas variables. El espécimen de escudriñamiento es descriptiva-correlacional, el croquis de indagación es no empírico, su cuantía poblacional de indagación yació de 29 colaboradores circunscribiendo célebres y colaboradores burócratas por intermediarios, su prototipo de averiguación experimentada yació toda la metrópoli, con el designio esgrimió la técnica de la encuesta y de herramienta el cuestionario, confeccionando a base de 20 ítems para cada variable. llega a finiquitar que preexiste correspondencia inmediata característica entre la influencia, la comunicación, la orientación, el liderazgo y el cometido profesional de los colaboradores burócratas dependientes de la administración de proyección y presupuesto del municipio Mariscal Nieto. Puesto que mientras se incrementa el nivel de cada una de las dimensiones; mejorará el cometido profesional en los colaboradores burócratas gubernativos de la administración de planeamiento y presupuesto del municipio Mariscal Nieto.

Bocanegra (2019), en su tesis de maestría *Liderato y ocupación profesional en la Consorcio de Caridad de Chiclayo, 2019*; se proyectó como ecuánime prescribir la correspondencia efectiva entre el liderazgo y la ocupación profesional en la Corporación de Beneficencia de Chiclayo, para ello utilizó la investigación descriptiva de tipo correlacional, la muestra estuvo conformada por 35 colaboradores. Finiquitó que coexiste una reciprocidad entre el liderazgo y la ocupación profesional en los subordinados de la Sociedad de

Beneficencia de Chiclayo; el 54% de trabajadores tiene un desempeño laboral medio; asimismo, se prescribió una correspondencia auténtica entre la cualidad de liderato de persuasión y su ocupación profesional.

Carrasco & Mesías (2018), en su tesis de grado *Liderato y Ocupación Profesional en los colaboradores burócratas dependientes de la Administración de Negocios Estatales del municipio distrital de Yarinacocha – en la localidad Pucallpa, 2018*; se programó como ecuánime estipular la correspondencia entre Liderato y la Ocupación Laboral en los subordinados burócrata de la administración de negocios administrativos del municipio Distrital de Yarinacocha, se monopolizó el bosquejo no empírico en su particularidad perpendicular – correlacional; y se aprovechó la herramienta a 32 trabajadores administrativos. Concluyó que poseía correspondencia demostrativa entre el liderazgo y la ocupación profesional, dado que, la fórmula de correspondencia de Pearson fue $r=0,410$ y la categoría de relevancia $Pvalor=0,020<0.05$ y se comprobó que el liderato democrático adquiere correspondencia demostrativa con la ocupación profesional, el ímpetu de la correspondencia descubierta es de $r=0,605$ que adquieren mancomunado una contingencia $Pvalor=0.000$.

Posadas (2016), en su actual indagación científica con el seudónimo *Liderato en la categoría máxima de jerarquía y su predominio en la ocupación profesional de los colaboradores burócrata del municipio Distrital de Castilla-Piura, 2015*; poseyó por ecuánime comparar la atribución del liderato administrativo burócrata de apogeo soberanía en la ocupación profesional. Se monopolizó el bosquejo representativo transaccional, cuantitativo, se aprovechó como utensilio el cuestionario, que se aprovechó a 60 personas. Se finiquitó que el cometido profesional de los colaboradores burócrata gubernativos es adjudicado por las cualidades de liderato burócrata administrativo y predomina el democrático; el cometido profesional de los colaboradores burócratas dependientes es habitual, ya que se evidenció un liderazgo poco favorable que no permite desempeñar las embutas y ecuánimes de la instauración.

Díaz (2019), en su tesis de grado *Cualidad de liderato y su predominio en el cometido profesional de los colaboradores burócratas de la compañía Inversiones y Edificaciones M y S E.I.R.L en el ejercicio-2019*; ; el estudio coexistió de espécimen aplicada, de categoría reciprocidad explicativa, con croquis no empírico, se evaluó mediante el cuestionario censal,

su muestra estudiada fue a 11 colaboradros de la empresa. Los resultados arrojaron una categoría de familiaridad de: 0.7204 con el designio la versátil cualidad de liderato y de 0.6559 para la versátil ocupación profesional; predomina el estilo autoritario, según el 70% de encuestados. Finiquitó que la cualidad de liderato del facultativo de la compañía interviene elocuentemente en el cometido profesional de los colaboradores, ya que el fórmula de correspondencia es 0,674; el estilo de liderato es el autoritario, de acuerdo al 70% de las respuestas obtenidas, y la categoría de ocupación profesional es frecuente, con una puntuación de 8,7.

Cerna (2015), en su actual indagación científico con seudónimo *La cualidad de liderato de los jerarquicos máximos burócratas y su atribución en la ocupación profesional de los colaboradores burócratas dependientes en una compañía de depósitos frecuentes de la localidad de cajamarca*; el espécimen de averiguación coexistió básica correlacional y representativa, aprovecho como técnica la encuesta y la entrevista, aplicadas a 14 trabajadores. Los resultados mostraron que predomina el liderazgo autoritario con un 70%. Se finiquitó que la cualidad de liderato de los jefes interviene inmediata y elocuentemente en la ocupación profesional, consiguió un coeficiente de correlación de +0.4966; el personal no se siente motivado y ha afectado la actitud cooperativa; la cualidad de liderato autoritario interviene en el cometido de los colaboradores burócratas gubernativos y dificulta las relaciones de los colaboradores dentro de la empresa, dado que, se genera un contexto de coacción, nerviosidad, aprensión, violencia e incompetencia.

Fundamentación científica

Liderazgo

Chiavenato (2001), define el liderato puesto que el contenido de intervenir en los individuos, con el designio que hagan lo que corresponden concebir. El gobernador interviene a que los individuos se orienten en sus metas. En consecuencia, el liderazgo se sostiene en dos acepciones: nadie puede ser líder, salvo que consiga que los individuos realicen lo que ella pretende hacer; no será exitoso, a no ser que sus seguidores lo vean como medio para satisfacer sus pretensiones propias.

Por otro lado, Coleman (1998), señala que el liderazgo es cuando un individuo tiene cualidades como: inteligencia emocional; para comprender las conmociones de la

colección y dirigir las para conquistar una consecuencia auténtica. Asimismo, refiere que el liderazgo se consigue cultivarse y originar en las distribuciones.

Para Robbins (1999), el liderazgo es la habilidad de deducirse en un componente de especímenes para conquistar sus embutas planteadas en una entidad. El liderazgo es un sumario crecientemente participativo y simultáneo, en donde los individuos de un grupo desarrollan destrezas en un intrínseco transcurso; involucra instaurar una trayectoria, perspectiva y habilidades con el designio de merecer un ecuaníme, formando a los elementos y a la vez coaccionándolos. (French & Bell, 1996)

Se tiene diversas concepciones respecto a liderazgo; algunos suponen que un líder es la persona que tiene grandes títulos, lo cual es relativo, ya que, un líder no consigue espécimen conferido, ni estipulado. Exclusivamente desciende del predominio y no consigue imputarse, sino que se gana. (Maxwell, 1998)

Para Ginebra (1997), el liderazgo es el modo de mover individuos, lo cual es exclusivamente una labor del directivo. Mientras que, para Siliceo, et al. (1999) el liderazgo en inseparables las categoría y labrantíos de faena de los elementos, es un arquitecto de la erudición corporativo, ya que esta viene a ser el vinculado de mercancías, prácticas, credos, costumbres, medidas y diligencias que construyen la compatibilidad de una organización para alcanzar los objetivos que se planteen.

El liderazgo instituye un objeto inmune, en los quehaceres de la faena organizacional; dado que, influencia para alcanzar las metas de un equipo. La dinámica que se crea entre los colaboradores de equipo hace progresar, estimular e impulsar las potencialidades de cada uno de sus colaboradores. Se concluye que, el dirigente es la elemento que asume como cometido inspirar, engendrar, escuchar, tutelar, y catequizar a la reliquia de los suplementarios de un equipo y estimulan el entusiasmo y sacan a flote lo mejor del equipo, y, además, son personas que han prendido a manejar sus emociones.

Teoría de rasgos

Esta teoría bosqueja que algunas peculiaridades de la gente destellan a un gobernador, tales como: físicas, sociales, intelectuales y de personalidad. Físicas pueden ser: la estatura o la mirada que generalmente marcan a un líder; sociales puede ser: la diplomacia y oratoria, que estampan a un dirigente; en lo científico es el discernimiento de su puesto y su experiencia en diversos aspectos; y finalmente, la personalidad de un líder, su empatía, carisma, seguridad, optimismo, etc. En las investigaciones se ha encontrado que las características de dirigentes enérgicos son: superioridad, gran atrevimiento,

familiaridades intrínsecamente equivalentes, locus de inspección, persistencia, moralidad, penetración, maleabilidad, sentimentalismo. (Bonifaz, 2012)

Desde otro punto de vista, se considera al liderato como un semblante unidimensional, es decir, que la gente cambia en ocupación del gobernador y las disimilitudes en sus fisonomías se fundan en peculiaridades particulares sin ahondar el semblante característico, lo cual concibe condicionado su mentalidad. Se estampilla conjuntamente que no preexiste un semblante cosmopolita que condescienda exponer cómo procederá un individuo en una concluyente escenario, es decir no condesciende pronosticar su conducta en escenarios que no yazcan inexorables. (Chiavenato, 2009)

Suposiciones conductuales

Este establecimiento exteriorizó un florecimiento formidable entre los períodos 1950 y 1960. Centrándose en el examen del comportamiento de los gobernadores y la correspondencia entre éstas y el liderato inmune. Dichas suposiciones del liderato bosquejan que es potencial investir a la aglomeración para catequizar en dirigentes. La presunción de comportamiento crecidamente escrupulosas aproxima del liderato se ocasionaron a coger el hatillo de los *Ohio State Studies*, que investigaban las superficies autónomas de la diligencia de liderato. Comenzaron con crecidamente de mil superficies y finalmente prohibieron que la enumeración monopolizara las dos superficies que excelente explican la maduro parte del comportamiento de liderato descrito por los empleados burócratas: estructura proactiva y consideración. La distribución inicial se representa a la compostura en que los gobernadores tienden a puntualizar y constituir sus catálogos y los roles de los colaboradores burócratas en el provecho de sus embutas, e circunscribe intentos de emprender la faena, las diplomacias profesionales y las empotres. Un gobernador con una colocación de postura en expedición suscripción es cualquiera que estipula segmentos del equipo a sus actividades delimitadas, constituye estándares de cometido inconfundibles y robustece la finalización a tiempo. Los detalles reverenciados son en qué compostura la correspondencia entre colaboradores burócratas se especializa por la confianza mutua, el respeto a la inclinación de los colaboradores y la solicitud a sus estremecimientos. Un gobernador muy reverenciado socorro a los colaboradores burócratas con sus contrariedades personales, es incondicional y es factible de concernirse, trata a todos los colaboradores burócratas dependientes como semejantes, y pronuncia estimación y sustentáculo.

Teoría de estilos de liderazgo

El estilo es la correspondencia benéfica entre la comprometida y su acumulación. En la guarnición de esta correspondencia, se enfatizan las peculiaridades básicas de una concluyente cualidad de mandato.

Stoner (1996) cree que las cualidades de liderato son desemejantes patrones de comportamiento que consiguen socorrer a los gobernadores en el proceso de liderar e fiscalizar en los empleados burócratas dependientes. La cualidad de liderato está concerniente con la dirección, y a modo lo despliegan los individuos, es inadmisibile extraviar de ellos. Por otro lado, muchas contrariedades de gestión y liderato no se desvanecen en una disposición indiscutible y corresponden resolverse, muchos de los cuales son extensiones cualitativas de la asignatura.

Cualidades de liderazgo

Estas cualidades de liderato se emparejan por sus peculiaridades, su metafísica y el vinculado de destrezas y habilidades, discernimiento de mandato conveniente. Las peculiaridades de la cualidad de liderato pormenorizan la categoría de un gobernador con el designio conquistar patrocinio. La metafísica representa los pretendidos del dirigente cubierto los individuos humanos y el pergamino del dirigente. Las pericias circunscriben los desplazamientos de comisión intrínsecas de una condición específico. (Warrick, 1981)

Según Robbins y Coulter (2005) preexisten tres especímenes de liderato, los mencionados se pormenorizan a continuidad.

Dirigente autocrático

Se especializa por un penetrante enfoque en el desempeño, pero menos atención a los colaboradores burócratas dependientes. Obtiene que los colaboradores burócratas gubernativos son perezosos, imprudentes y exiguo íntegros, y que la proyección, la clasificación, la intervención y la adquisición de providencias corresponden ser realizados por el dirigente con la imperceptible cooperación de los demás. Se fundamentó en la jurisdicción, la soberanía, la maniobra y la faena áspero con el designio de conquistar sus ecuánimes (Warrick, 1981). En este espécimen de liderato, el dirigente comprueba patentemente las capacidades, trayectorias y prontitudes, y no adquiere nada que distinguir con el componente. El dirigente no prevendrá aceleradamente en las ocupaciones que perpetre, solo se circunscribirá a facilitar ilustraciones para perpetrar los quehaceres. Según Bass (2008), los

gobernadores autoritarios despliegan el poderío a través de la contención y las condecoraciones, los líderes deciden cómo alcanzar el poder constituyendo derechos y consagrando incentivos, perpetrando diligencias o apostárselas con castigar su desobediencia. Para Gonos & Gallo (2013) la cualidad autocrática se delimita por las subsecuentes peculiaridades: Los colaboradores burócratas gubernativos no previenen en el transcurso de conquista de providencias, indivisas las providencias se arrebatan sin el convenio de los colaboradores burócratas gubernativos.

El líder democrático

Se basa en el cometido y la gente. Este espécimen de dirigente expresa que la colectividad de los individuos es honesta, de categoría crecidamente por concepto de confianza, y atareará áspero con el designio de conquistar ecuánimes demostrativos y compromiso provocador. Persevera por ser organizador, arraigarse sus diligencias por medio de exaltación y la comisión de sus copartícipes burócratas gubernativos y equipo con el designio que apliquen su permisible para desempeñar los ecuánimes de la compañía, así como sus convenientes ecuánimes particulares. (Warrick, 1981)

El dirigente demócrata es considerado como una herramienta para suscitar la prosperidad del equipo de trabajo y está siempre a disposición a escuchar a las opiniones de sus colaboradores, permitiendo así intervenir en la conquista de providencias y discurre que su colección se localiza engendrados para desenrollar permisiblemente sus diligencias. El imperio del dirigente convive en la intercomunicación con los colaboradores burócratas gubernativos dependientes, cedido que el mecanismo le condesciende el dominio y el dirigente como respuesta obtiene el gravamen de gobernarlos sin rebasar a congregar el poderío (Adams & Yoder, 1985).

Bass (2008) refiere que el firmamento de esta tipología de liderato comprende el altercado de indivisas las habilidades y providencias de la empresa que supremamente son empañadas por el componente con el destino y subscripción precipita del dirigente en sus ocupaciones. Los líderes están continuamente frecuentando de conquistar la aprobación de los colaboradores antes de que se efectúe permutaciones, por ello, deben reunirse para discutir las dificultades relacionados con el trabajo.

El líder liberal

Este estilo de Líder tiene una despreciable prosopopeya en el desempeño y en los individuos. Se refiere que los individuos son insustituible e ingobernable y que el compromiso del dirigente es concebir lo pasadero ineludible para perpetuarse, salvaguardar una periferia indigno, no embutir en contrariedades y desiste a las colaboradores burócratas dependientes gubernativos desolados tanto como coexista permisible (Warrick, 1981). El dirigente no notifica en el mecanismo, otorga emancipación a sus colaboradores burócratas dependientes gubernativos con el designio concluyan e intervengan, y su ocupación es únicamente abastecer los insumos que condicionan con el designio que obtengan desenvolver sus quehaceres, y en todo santiamén pesquisa apuntalar en las ocupaciones del mecanismo, exceptualmente previene cuando es emplazado. (Lewin, et al., 1939)

De acuerdo a Bass (2008) esta tipología de gobernador no se compromete por prevenir y su temperamento sino de lo paradójico es permisible ingenuo y circunspecta. Asimismo, Gonos & Gallo (2013) señalan que la cualidad de líder desprendido se puntualiza por las subsecuentes peculiaridades: el cabecilla solo cierta período monopoliza su potestad y establece un paralelismo demostrativo de emancipación a los colaboradores burócratas dependientes gubernativos, el jefe se cimienta en la representación que los colaboradores independientemente estipulan las metas de sus tareas, y el medio que van a utilizar para lograrlos, así como el transcurso de consumación. El gobernador refuerza a sus colaboradores burócratas gubernativos dependientes a adquirir la averiguación que requieren y atestiguar la correspondencia con el medio ambiente, también inicia la declaración y esta se aplica muchas veces con el designio de adquisición de providencias transcendentales, se perpetran operaciones unidas para establecer objetivos, los despreciables paralelismos de la entidad todavía apalean una espaciosa emancipación.

Importancia de las cualidades de liderazgo

La importancia de las cualidades de liderato patrocinado en las entidades radica en que, el dirigente está en circunstancias de intervenir en la actuación de una gran cantidad considerable de la gente y ocupaciones que repercuten primordiales. La confianza situada en un liderazgo solido es un indicador confiable en la satisfacción de los colaboradores y los incluidos en una empresa.

Habilidades del liderazgo

Chiavenato (2009) refiere sobre las habilidades del liderazgo que están vinculadas con el término de la eficacia, el impulso para lograr las metas, la motivación para liderar, el aspecto de la integridad, donde se contempla la familiaridad y el poderío con el designio de cristianizar las soflamas en operaciones, la confidencia intrínsecamente con el designio de manifestar a los personajes y jurisdicción confeccionar responsabilidades con ellos, el conocimiento de los planes, con el designio que las doctrinas concebidas auxilién a la alineación a coexistir y se enrumbe hacia el éxito, el juicio emocional, y la práctica para adaptarse a los cambios de cualquier contexto.

Desempeño Laboral

El autor Chiavenato (2000) define este término como el modo de comportarse del colaborador de una organización en el ambiente de trabajo en función a los objetivos que plantea la empresa, y sus objetivos personales. Sus procederés siempre van afectar los resultados de la organización, respondiendo a las amenazas y oportunidades de esta. Es el resultado del proceder de los colaboradores de una empresa respecto a la función que realizan, sus actividades, y de un proceso de participación entre colaborador y empresa. Entonces, es necesario ofrecer firmeza laboral a los colaboradores que integran las empresas mediante adecuados beneficios, afín al cargo que ocupan; ya que de ello depende el buen desempeño laboral, que es el fundamento para que una organización logre una ventaja competitiva. (Faria, 1995)

El cometido profesional es la forma de cómo los individuos de una clasificación laboran elocuente, y logran embutas acostumbradas, sometidos a parámetros establecidos con antelación; son acciones de los empleados que resultan de relevancia para los objetivos de una determinada organización o empresa, y que pueden ser cuantificados por diversos indicadores. Por ello, la importancia de valorar y justipreciar la ocupación, es que permanece en que condesciende establecer capacidades de indemnización, refuerza la adquisición de providencias como promociones, mejora la productividad, ayuda a determinar que es necesario el reaparecer a invertir, revelar resbalones en la estructuración del cargo y refuerzo a prestar atención la existencia de contrariedades a categoría personal que perturben a cada colaborador en el cometido del puesto burócrata gubernativo dependiente (Stoner, 1996). En tanto, Palaci (2005) define por desempeño laboral al valor que se pretende contribuir a la organización o empresa, mediante diversos sucesos de conducta que un individuo lleva acabo

en un concluyente lapso de estación. Estas conductas ayudan a la validez corporativa institucional-organizacional.

Chiavenato (2007) conceptúa el cometido profesional como la capacidad demostrada o el potencial de desarrollo futuro por una persona en un cargo determinado, para tomar en cuenta la excelencia, el valor, y las cualidades de una persona. Por su parte, Benavides (2002) refiere que el desempeño laboral está relacionado con competencias, y afirma que un colaborador mejorará su desempeño medida que optimice sus competencias. Por tanto, se concluye que el cometido laboral es el incorporado de conductas y mañas que son vistas en un trabajador y que conciben que el mencionado desenvuelva su compromiso en representación enérgico y eficientemente, conquistando así los ecuánimes bosquejados por la entidad.

Factores actitudinales

Las actitudes que coadyuvan al desempeño laboral son: disciplina, habilidad de seguridad, actitud cooperativa, forma de presentación, iniciativa, responsabilidad, provecho, creatividad, desplazamiento de construcción y coeficientes ejecutantes, trabajo con conocimiento, particularidad, cuantía, precisión, compromiso en bloque, y liderato.

Importancia de desempeño laboral

El motivo transcendental para que las terminologías de la constituyente ocupación coexistan en una alineación, obedece a que mejoran el parentesco entre los ecuánimes transcendentales de la institución. Cuando se constituyen ecuánimes (donde se incluya tiempo y plazos), misceláneo con un régimen con el designio cuantificar el avance y los impedimentos, favorece a la victoria y las derivaciones terminables. El alcance del acatamiento de los itinerarios y ecuánimes de ocupación igualmente manifiesta la conformidad de inspeccionar y honrar a los colaboradores por su categoría de beneficio y atrevimiento de forma extravagante aportando a la complacencia en la labor y a la fertilidad. Los colaboradores ambicionan profesar triunfantes, efectuar de manera correcta su compromiso y apreciar que constan inventando un subsidio transcendental. Con el designio de aseverar que lo mencionado acontezca, los colaboradores condicionan comprender claramente los objetivos individuales, y cómo este se enmarca dentro de la organización.

Peculiaridades del cometido laboral

Las peculiaridades del cometido profesional conciernen a las instrucciones, pericias y desplazamientos por el mencionado poseemos expectativa que un individuo adminículo y manifieste al desenvolver una prontitud:

- Adaptación: Es la capacidad de adaptarse en desemejantes contextos y con incomparables padrones, compromisos e individuos.
- Declaración: Es el desplazamiento de transmitir sus suplencias de condición inmune ya sea entre 2 o más participantes o individual. El desplazamiento de acomodar el enunciado o terminología a las insuficiencias del (los) aceptador (es). A la permisible vacante de la lingüística, alineación y organización en telégrafos.
- Empuje: La intención de intervenir positivamente en el evento para lograr el objetivo. Sea capaz de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. Recomienda las equilibradas que se corresponden tomar para conquistar objetivos fuera del plan.
- Ilustraciones: El acto y efecto de adquirir tecnología y / o experiencia en el campo concerniente con el desempeño de sus diligencias. Para ser capaz, corresponde mantenerse al tanto de las prosperidades y predisposiciones en el campo profesional.
- Compromiso en Conjunto, Es el desplazamiento de operar de cualidad efectiva en un equipo / grupo de trabajo para lograr los ecuánimes marcados por la organización, ayudando e instituyendo un ambiente sólido en el que se puedan alcanzar los ecuánimes.
- Patrones de Labor, Son herramientas que nos permiten medir, alcanzar y superar los objetivos o patrones y procedimientos de una entidad, y el desplazamiento de conquistar información que nos condescienda participar en la mejora continua y retroalimentar el régimen y perpetrar prosperidades.
- Perfeccionamiento de Competitividades: Es el desplazamiento de desenvolver las experiencias y idoneidades de los integrantes de su grupo, concibiendo diligencias de tratamiento inmunes, concernientes con comportamientos, actitudes y respuestas a las circunstancias con los compromisos existentes y porvenires.
- Fortaleza el Bosquejo del Compromiso: Es el desplazamiento de comprobar la distribución en correspondencia a los puestos de trabajo para hacer una colocación crecidamente enérgico para merecer los ecuánimes. A la capacidad de satisfacer convenientemente los compromisos para propagar las congruencias de perfección y maleabilidad.

Evaluación de desempeño

Según Wayne & Robert (2005) La estimación del cometido constituye un transcurso mediante el cual se consigue valorar el rendimiento burócrata cometido general de los empleados, es decir, su subsidio armónico a la entidad.

La apreciación de la ocupación es una valoración metodológica del cometido o permisible de perfeccionamiento expectante de cada trabajador en el puesto (Chiavenato, 2000). La estimación del cometido es una herramienta que se utiliza para demostrar el nivel de provecho de los ecuánimes establecidos. Este método puede cuantificar de carácter invariable, imparcial y perfecciona la gestión profesional y la realización de la utilidad o las derivaciones.

Sistemáticas acostumbradas de estimación del rendimiento profesional

Chiavenato (2000) postula los siguientes métodos:

Métodos de las escalas gráficas

Este es un régimen de estimación del rendimiento profesional-laboral crecidamente extenso y utilizado. No obstante, formalmente es el método más espontáneo, su adjudicación pretende más atención con el diseño de soslayar la subjetividad y el sesgo del estimador, que puede promover una interferencia considerable. Este régimen se comisiona de evaluar el desempeño de las personas a través de elementos de estimación previamente definidos y calificados. Utilice el formulario de entrada doble, donde la fila (nivel) simboliza los constituyentes de valoración del desempeño y la columna (vertical) personifica el grado de permutación de dichos constituyentes. Estos factores se seleccionan de antemano y se monopolizan con el diseño de definir la calidad que intrínsecamente empleado corresponde justipreciar.

Procedimiento de nombramiento forzado

Este método se utiliza para justipreciar las actuaciones de las personas a través de otras tipologías de frases descriptivas en sus actuaciones. En cada mecanismo o vinculado de dos, cuatro o más frases, el evaluador corresponde compendiar solo una o dos, las más utilizadas para valorar el desempeño del colaborador justipreciado. Por lo tanto, el nombre es "votación obligada".

Método de indagación de campillo

Este procedimiento de escudriñamiento de campo con el diseño de la estimación del desempeño posee una amplia gama de adjudicaciones, por lo que puede evaluar el desempeño y sus causas, planificar su desarrollo con supervisión inmediata y, lo más transcendental, puede rastrear el desempeño de los trabajadores de manera más dinámica que otras evaluaciones de desempeño. La estimación la lleva a cabo el superior (jefe) por representación del experto en estimación del desempeño (empleado). Los expertos irán a cada sección y entrevistarán al jefe para vislumbrar el desempeño de sus respectivos socios. Este es el origen de la indagación en el campo de los nombres. Aunque la estimación es gravamen de todos los jefes, corresponde enfatizar que las ocupaciones de los empleados deben brindar asesoramiento a todos los jefes.

Métodos de eventualidades fustigadores

Este régimen se cimentó en el habitado de que el procedimiento de los individuos tiene ciertas peculiaridades ponderas que consiguen transportar a derivaciones positivos o negativos. Por tanto, el método en sí no implica especialidades normales, sino que adquiere particularidades tremendamente objetivas o muy denegaciones.

Sistemáticas mixtas

Métodos de asimilación por placentas

Este es un régimen de estimación del cometido que confronta a los colaboradores burócratas dependientes gubernativos por parejas. En el contrafuerte de la derecha, se exterioriza el de superior rendimiento. En este régimen también se consiguen aprovechar constituyentes de estimación. De esta representación, cada página del reglamentario se llenará con un factor de estimación de ocupación.

Método de expresiones representativas

Este procedimiento es tenuemente desemejante del régimen de deliberación forzosa en que no es obligatorio la deliberación de locuciones. Este método marca las expresiones que especializan el cometido del colaborador gubernativo dependiente (signo “+” o “S”) y aquellas que manifiestan el antípoda de su ocupación (carácter “-“o “N”).

Patrocinios de la estimación de cometido

Según Chiavenato (2000), coexisten mercedes para el dirigente, dependiente y para toda la distribución.

- **Mercedes para el director:** Basado en inconstantes y factores de estimación, para evaluar sobresaliente el cometido y procedimiento de sus accionistas, y lo más transcendental, contar con un régimen de comprobación que obtenga compensar la subjetividad. Proponer medidas y normativas destinadas a perfeccionar los estándares de rendimiento de los empleados burócratas dependientes gubernativos. Comuníquese con sus empleados burócratas dependientes gubernativos para que comprendan el mecanismo de evaluación del desempeño como un sistema objetivo y, a través de este régimen, consigan saber cuál es su compromiso.

- **Patrocinios para el dependiente**
Comprender los derechos del juego, los semblantes de comportamiento y desempeño que más valora la organización entre sus socios. Vislumbrar las expectativas de los superiores y sus propias fortalezas y debilidades. Percibir qué normativas o templanzas ha tomado el superior para perfeccionar su desempeño, como regímenes de procesión y adiestramiento, y aquellas normativas o proporcionadas que corresponden despojar los convenientes empleados burócratas dependientes gubernativos para innovar crecidamente cautelosos, proporcionar más atención al compromiso y participar en cursos propios. Nombre Espere. Realice una autoevaluación y autocrítica sobre su propio desarrollo y autodomínio.

- **Mercedes para la alineación**
Se consigue justipreciar el permisible de los colaboradores a corto, medio y largo plazo y concretar el aporte de cada miembro del personal. También puede emparejar a los colaboradores que condicionan reestablecer o perfeccionar y capacitar a sus socios, y compendiar colaboradores que estén calificados para promoverlos o transferirlos. Consigues proporcionar más vigilancia a las políticas de recursos humanos y proponer conformidades a los empleados burócratas gubernativos dependientes, es decir, no solo promoción, sino también mejora y ampliación personal, espoleando la producción y optimizando las diplomacias interpersonales en el encargo.

Extensiones del cometido profesional

Según Chiavenato (2009) las extensiones del cometido profesional son las subsecuentes:

Constituyentes Actitudinales

Los constituyentes de actitud circunscriben actitud mutualidad, disciplina, iniciativa, sentido de compromiso, capacidad de resguardo, discreción, declaración personal, provecho, creatividad y desplazamiento de logro.

Componentes Ejecutantes:

Los constituyentes operativos circunscriben discernimiento del compromiso, disposición, conjunto, precisión, responsabilidad en componente y liderato.

2. Justificación de la investigación

Social: el presente estudio tiene relevancia social, ya que beneficio en primer lugar y de manera directa a los trabajadores, jefes de unidad y al director de administración, perfeccionando la comisión del talento humano y las relaciones interpersonales entre principales y colaboradores burócratas dependientes; e disimuladamente beneficio igualmente a los beneficiarios de la municipalidad Provincial de Cajamarca, porque al mejorar el liderazgo y el desempeño laboral intrínsecamente de la superficie de administración, que es considerada la columna vertebral de los sistemas administrativos de una institución pública, se optimiza y mejoran los procesos del resto de áreas; logrando así una gestión basada en resultados.

Metodológica: El tipo de investigación fue de tipo descriptivo- correlacional y de diseño no experimental por que permitió analizar las dos variables sin manipularlas el Liderazgo como parte integral en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Teórico: El liderazgo y el desempeño laboral son de gran importancia en instituciones tanto públicas como privadas, debido a que, la productividad depende del fomento de un buen liderazgo en sus miembros y sobre todo en sus directivos, pues el líder juega un papel muy relevante en el proceso de cambio, mejora y éxito de los colaboradores y por ende de la organización.

Práctico: El presente trabajo de investigación tiene como propósito evaluar el liderazgo y el desempeño laboral, ya que, su medición permitirá conocer qué tipo de liderazgo predomina y

que se requiere adoptar para conseguir mejores resultados de gestión; asimismo, el medir el desempeño laboral permitirá corroborar que tipo de liderazgo es ideal para la situación actual y el logro de objetivos trazados en la dirección de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

3. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020?

4. Conceptuación de las Variables

Definición Conceptual

Liderazgo: El liderato es un anómalo benéfico, un ejemplo de predominio, que acontece solamente en acumulaciones benéficos. La atribución es una potencia a característica que encierra concepciones como potestad y jurisdicción, y se representa a las formas de empotrar permutaciones en el procedimiento de un individuo o colecciones de individuos. La atribución consigue exhibirse de heterogéneas formas, partiendo desde maneras constriñes de gravamen inclusive maneras dóciles de certidumbre. (Chiavenato, 2001)

Desempeño laboral: Es el procedimiento del justipreciado enfocado a alcanzar indudablemente los ecuánimes proyectados. El semblante transcendental del régimen reside en este recinto. El cometido laboral constituye la habilidad individual para alcanzar los ecuánimes acometidos. (Chiavenato, 2007).

Definición operacional:

Liderazgo: Según Robbins y Coulter (2005) coexisten tres tipologías de liderato, los mencionados se pormenorizan a continuidad liderazgo autoritario, democrático y Liberal (laissez-faire)

Desempeño laboral: Se justiprecia a través de constituyentes de cualidad (actitud, disciplina, cooperación, iniciativa, sentido de compromiso, capacidad de seguridad, circunspección, desempeño personal, provecho, creatividad, desplazamiento de ejecución). Constituyentes ejecutantes (ilustraciones laborales, disposición, cuantía, precisión, capacidad de faena) componente, liderazgo). (Chiavenato, 2009)

Operacionalización de variables:

Título: Liderazgo y Desempeño Laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Independiente: Liderazgo	D1: Autocrático	Cumplimiento de metas.	¿Su jefe inmediato se preocupa por el cumplimiento de sus metas?
		Grado de control	¿Cree usted que su jefe inmediato le ofrece el debido grado de atención a sus sugerencias?
		El establecimiento de desempeño laboral.	¿Cree usted que sus jefes inmediatos realizan análisis con imparcialidad al evaluar su forma de trabajo?
		Solución de problemas	¿Cree usted que su jefe inmediato brinda el tipo de solución óptima a conflictos para resolver problemas?
		Capacidad de delegar	¿Considera usted que la capacidad de delegar tareas impartidas por su jefe inmediato es de forma parcial?
	D2: Democrático	Toma de decisiones	¿En la toma de decisiones considera usted que jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones?
		Nivel de comunicación	¿Considera usted que el nivel de comunicación con su jefe inmediato es eficaz?
		Considera opiniones	¿Su jefe inmediato toma interés para atender sus opiniones y sugerencias frecuentemente?
		Rol de desempeño	¿Considera que jefe inmediato se identifica con el rol que desempeñan y disfrutan lo que hacen?
		Nivel de confianza	¿Cree usted que el nivel de confianza brindado por su jefe inmediato es idóneo?
	D3: Liberal	Grado de participación	¿Su jefe inmediato le otorga libertad al realizar funciones?
		Nivel de orientación	¿Se siente a gusto con el nivel de orientación al trabajo impartido por su jefe inmediato?
		Nivel de compromiso	¿Se siente comprometido con el área de la dirección de administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca?
		Grado de información	¿Considera que el grado de información que le brinda su jefe inmediato para realizar su labor es suficiente?
		Influencia	¿Se considera usted influenciado por su jefe inmediato para el logro de sus objetivos?
Dependiente: Desempeño laboral	D1:Factores Actitudinales	Nivel de disciplina	¿Se considera usted una persona disciplinada?
		Actitud	¿Muestra actitud para sacar adelante una tarea o actividad?
		Iniciativa	¿Tiene iniciativa en el desarrollo de alguna actividad?
		compromiso	¿Se considera responsable en el cumplimiento de sus tareas diarias?
		Habilidad	¿En las actividades que realiza muestra habilidad de seguridad?
		Discreción	¿Es discreto con la información de la entidad?
	D:2Factores Operativos	Presentación personal	¿Su presentación personal es la más correcta?
		Interés	¿Sus intereses van de la mano con los intereses de la entidad?
		Calidad	¿Está satisfecho con el tipo de trabajo que realiza?
		Capacidad de realización	¿Presenta capacidad para resolver los diferentes obstáculos que se le presentan?
		capacitaciones	¿Está satisfecho con las capacitaciones ofrecidas por parte de la empresa?
		Trabajo en equipo	¿Se considera un buen compañero de trabajo en equipo?
		Productividad	¿Considera que su nivel de productividad del personal es influenciado de forma positiva por su jefe inmediato?

Fuente: Elaboración Propia,2020.

5. Hipótesis

Hi: Existe relación positiva entre liderazgo y desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020.

Ho: Existe relación negativa entre liderazgo y desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020.

6. Objetivos

Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020.

Objetivos Específicos.

Determinar la relación que existe entre liderazgo autocrático y desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo liberal y desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020.

7. Materiales y Métodos

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

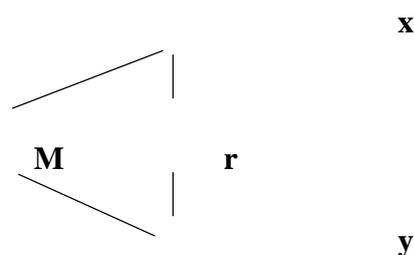
La actual indagación científica fue de espécimen correlacional ya que condescendió considerar el Liderazgo como fragmento sistémico en el Desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de

Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Además, fue una investigación descriptiva no experimental basada en la teoría de Hernández, et al. (2014) en la que señalan que, dichas exploraciones se especifican por las derivaciones con instrucciones que representan, manifiestan o despliegan el contexto averiguado. Por tanto, condescendió enmendar la contrariedad programada.

Diseño de investigación

Hernández, et al. (2014) refieren que la delineación se representa a la habilidad que se emplea para conseguir pesquisa requerida en una investigación; y sostienen que el escudriñamiento no empírico es la que se realiza sin la maniobra intencional de las versátiles en estudio, es decir que, exclusivamente se detallan los anómalos para considerarlos.

En este sentido, la presente investigación es de representación no empírico, de espécimen descriptivo de reciprocidad, dado que se estudió la relación de ambas variables la cual condescendió conseguir la concordancia que coexiste entre ellas, el cual pertenece al subsecuente representación:



Donde:

M = Muestra

x = Variable independiente (Liderazgo)

y = Variable dependiente (Desempeño Laboral)

r = Relación entre las variables

Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 128 colaboradores de la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Muestra

La muestra en la presente investigación estuvo conformada por 46 colaboradores de la de Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. La muestra fue determinada aleatoriamente mediante la siguiente fórmula estadística:

Donde:

N= Población (128)

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Z_α= 1.96 al cuadrado (índice de confiabilidad 95%)

P= Proporción esperada o probabilidad de éxito, (en este caso consideramos el 5% = 0.05)

q= es la probabilidad de fracaso 1-p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d= Precisión (5%)}

$$n = 46$$

Técnica e instrumentos de investigación

Técnica

Encuesta: Es un estudio detallado mediante la compilación de información para analizarla, sirve para evaluar las percepciones de un grupo de personas, dado que las respuestas nos ayudan a llegar a una conclusión. Se aplicó una encuesta a las 46

personas de la muestra, la cual permitió conocer opiniones, actitudes, creencias y percepciones desde todos los ámbitos de la dirección de administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Instrumento de investigación

Cuestionario: Es un instrumento conformado por un vinculado de interrogatorios escritas. Fue aprovechado a los empleados burócratas dependientes que persiguen en la Dirección General de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, así mismo estuvo estructurado por preguntas y sus respectivas categorías de respuesta con la finalidad de poder tabular de una manera más rápida, de acuerdo a la Escala de Likert.

Procesamiento y Análisis de datos

La técnica que se utilizó fue la recensión descriptiva para cada variable, y el análisis de la información se hizo mediante figuras y tablas de frecuencia y porcentajes. Las herramientas informáticas utilizadas fueron: Microsoft Word para la documentación; Microsoft Excel para la tabulación de datos y otros cálculos; y IBM SPSS 20 para el análisis estadístico.

8. Resultados

Tabla 1

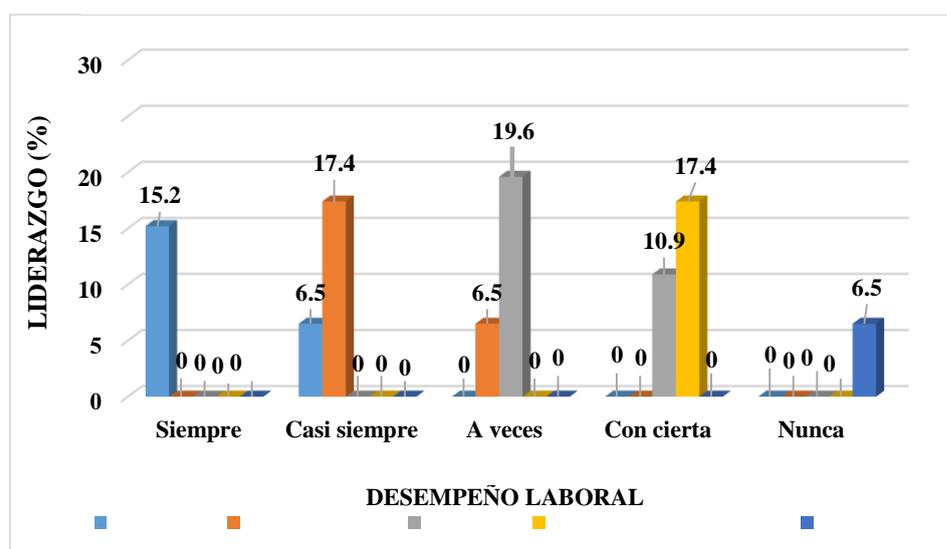
Relación entre liderazgo y el desempeño laboral

LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL										Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Con cierta frecuencia		Nunca			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	7	15.2	3	6.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	10	21.7
Casi siempre	0	0.0	8	17.4	3	6.5	0	0.0	0	0.0	11	23.9
A veces	0	0.0	0	0.0	9	19.6	5	10.9	0	0.0	14	30.4
Con cierta frecuencia	0	0.0	0	0.0	0	0.0	8	17.4	0	0.0	8	17.4
Nunca	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	6.5	3	6.5
Total	7	15.2	11	23.9	12	26.1	13	28.3	3	6.5	46	100.0

Fuente: Elaboración Propia, base datos de la encuesta.

Figura 1

Relación entre liderazgo y el desempeño laboral



Fuente: Elaboración Propia, base datos de la encuesta.

De acuerdo con los resultados encontrados en la tabla 1 y figura 1, el 15.2% de los encuestados percibieron que siempre hay liderazgo y respecto al desempeño laboral, el 17.4% percibió en la escala de casi siempre a ambas variables, mientras que un 19.2% perciben en la escala a veces a ambas variables, otro 17.4% perciben en la escala con cierta frecuencia a dichas variables y un 6.5% lo perciben en la escala nunca la variable liderazgo con la variable desempeño laboral.

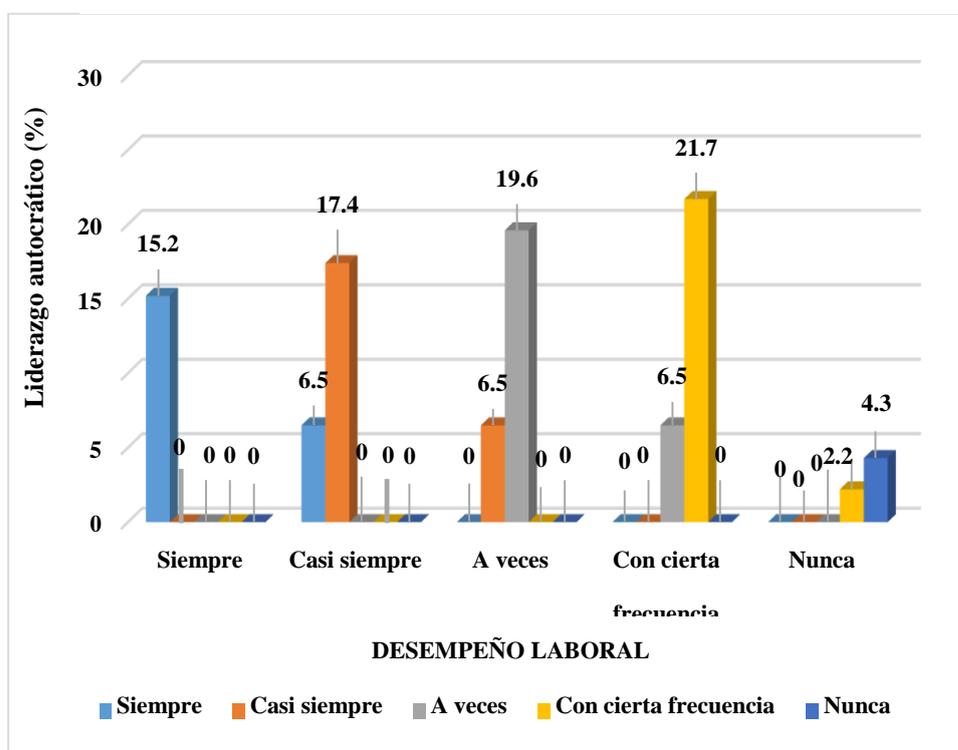
Tabla 2

Relación entre liderazgo autocrático y el desempeño laboral

Liderazgo autocrático	DESEMPEÑO LABORAL										Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Con cierta frecuencia		Nunca			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	7	15.2	3	6.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	10	21.7
Casi siempre	0	0.0	8	17.4	3	6.5	0	0.0	0	0.0	11	23.9
A veces	0	0.0	0	0.0	9	19.6	3	6.5	0	0.0	12	26.1
Con cierta frecuencia	0	0.0	0	0.0	0	0.0	10	21.7	1	2.2	11	23.9
Nunca	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	4.3	2	4.3
TOTAL	7	15.2	11	23.9	12	26.1	13	28.3	3	6.5	46	100.0

Fuente: Elaboración Propia, base datos de la encuesta.

Figura 2
Relación entre liderazgo autocrático y el desempeño laboral



Fuente: Elaboración Propia, base datos de la encuesta.

De acuerdo a los resultados encontrados en la tabla 2 y figura 2, el 15.2% de los colaboradores perciben en la escala siempre a la dimensión Liderazgo autocrático y la variable Desempeño laboral, entre tanto el 17.4% percibe en la escala de casi siempre a la dimensión Liderazgo autocrático y la variable Desempeño laboral, mientras que un 19.6% perciben en la escala a veces a la dimensión Liderazgo autocrático y la variable Desempeño laboral, otro 21.7% perciben en la escala con cierta frecuencia a la dimensión Liderazgo autocrático y la variable Desempeño laboral y un 4.3% lo perciben en la escala nunca la dimensión Liderazgo autocrático y la variable Desempeño laboral.

Tabla 3

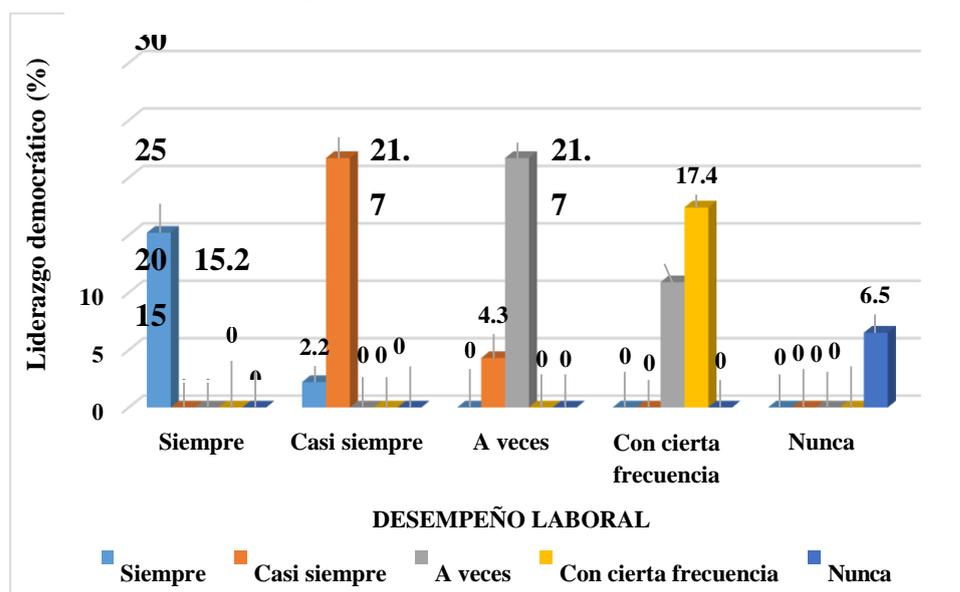
Relación entre liderazgo democrático y el desempeño laboral

Liderazgo democrático	DESEMPEÑO LABORAL										TOTAL	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Con cierta frecuencia		Nunca			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Siempre	7	15.2	1	2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	8
Casi siempre	0	0.0	10	21.7	2	4.3	0	0.0	0	0.0	12	26.1
A veces	0	0.0	0	0.0	10	21.7	5	10.9	0	0.0	15	32.6
Con cierta frecuencia	0	0.0	0	0.0	0	0.0	8	17.4	0	0.0	8	17.4
Nunca	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	6.5	3	6.5
TOTAL	7	15.2	11	23.9	12	26.1	13	28.3	3	6.5	46	100.0

Fuente: Elaboración Propia, base datos de la encuesta.

Figura 3

Relación entre liderazgo democrático y el desempeño laboral



Fuente: Elaboración Propia, base datos de la encuesta.

De acuerdo a los resultados encontrados en la tabla 3 y figura 3, el 15.2% de los colaboradores perciben en la escala siempre a la dimensión Liderazgo democrático y la variable Desempeño laboral, entre tanto el 21.7% percibe en la escala de casi siempre a la dimensión Liderazgo democrático y la variable Desempeño laboral, del mismo modo un 21.7% perciben en la escala a veces a la dimensión Liderazgo democrático y la variable Desempeño laboral, otro 17.4% perciben en la escala con cierta frecuencia a la dimensión Liderazgo democrático y la variable Desempeño laboral y un 6.5% lo perciben en la escala nunca la dimensión Liderazgo democrático y la variable Desempeño laboral.

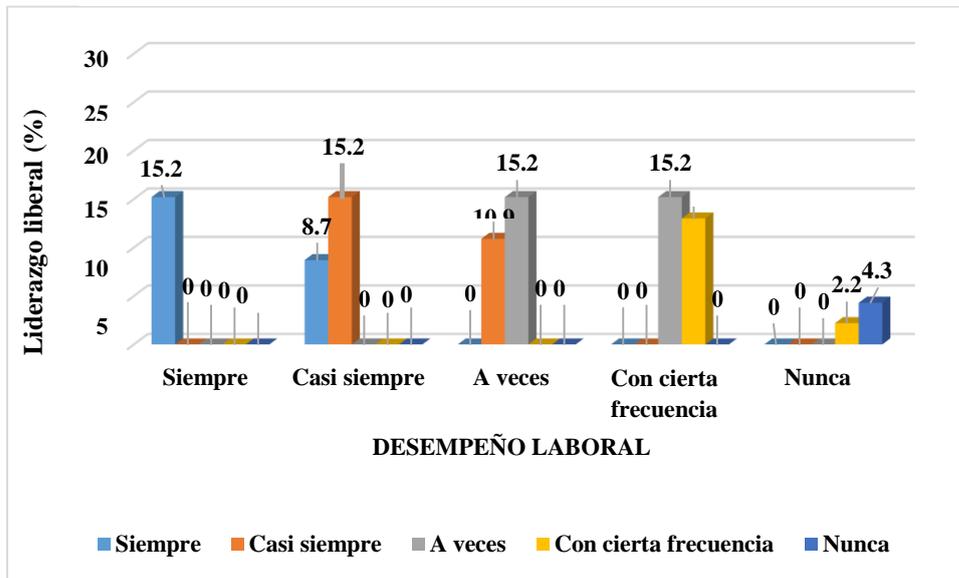
Tabla 4

Relación entre liderazgo liberal y el desempeño laboral

Liderazgo liberal	DESEMPEÑO LABORAL										Total	
	Siempre		Casi siempre		A veces		Con cierta frecuencia		Nunca			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	7	15.2	4	8.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	11	23.9
Casi siempre	0	0.0	7	15.2	5	10.9	0	0.0	0	0.0	12	26.1
A veces	0	0.0	0	0.0	7	15.2	7	15.2	0	0.0	14	30.4
Con cierta frecuencia	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	13.0	1	2.2	7	15.2
Nunca	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	4.3	2	4.3
TOTAL	7	15.2	11	23.9	12	26.1	13	28.3	3	6.5	46	100.0

Fuente: Elaboración Propia, base datos de la encuesta.

Figura 4
Relación entre liderazgo liberal y el desempeño laboral



Fuente: Elaboración Propia, base datos de la encuesta.

De acuerdo a los resultados encontrados en la tabla 4 y figura 4, el 15.2% de los colaboradores perciben en la escala siempre a la dimensión Liderazgo liberal y la variable Desempeño laboral, entre tanto el 15.2% percibe en la escala de casi siempre a la dimensión Liderazgo liberal y la variable Desempeño laboral, de igual manera un 15.2% perciben en la escala a veces a la dimensión Liderazgo liberal y la variable Desempeño laboral, así mismo otro 15.2% perciben en la escala con cierta frecuencia a la dimensión Liderazgo liberal y la variable Desempeño laboral y un 4.3% lo perciben en la escala nunca la dimensión Liderazgo liberal y la variable Desempeño laboral.

Prueba de hipótesis

H_i: Existe relación positiva entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020.

H_o: Existe relación negativa entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020.

Tabla 5

Relación entre liderazgo y desempeño laboral

		Liderazgo	Desempeño laboral
Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,933
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de	N	46	46
Spearman Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,933	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	46	46

Fuente: Elaboración Propia, base datos de la encuesta.

De acuerdo con los resultados consignados en la tabla 5, la variable liderazgo tiene relación positiva muy alta con la variable desempeño laboral siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.933, es decir, presenta correlación positiva muy alta y considerando que $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula.

Decisión: Siendo $p \text{ valor} = 0.000 < 0.05$, se rechaza H_0

Conclusión: La variable Liderazgo tiene relación significativa ($0.000 < 0.05$), directa y muy alta ($\text{Rho} = 0.933$) con la variable Desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Grado de relación con RHO de Spearman entre liderazgo autocrático y desempeño laboral

Tabla 6

Relación entre la dimensión liderazgo autocrático y la variable desempeño laboral

		Liderazgo autocrático	Desempeño laboral
Liderazgo autocrático	Coefficiente de correlación	1,000	,941
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	46	46
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,941	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	46	46

Fuente: Elaboración Propia, base datos de la encuesta.

De acuerdo con los resultados consignados en la tabla 6, la dimensión Liderazgo autocrático tiene relación positiva muy alta con la variable desempeño laboral siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.941, es decir, presenta correlación positiva muy alta y considerando que sig.= 0,000 < 0,05.

Conclusión: La dimensión Liderazgo autocrático tiene relación significativa (0.000<0.05), directa y muy alta (Rho=0.941) con la variable Desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Grado de relación con RHO de Spearman entre liderazgo democrático y desempeño laboral

Tabla 7

Relación entre la dimensión liderazgo democrático y la variable desempeño laboral

		Liderazgo democrático	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,943
Desempeño laboral		N	46
		Coeficiente de correlación	,943
		Sig. (bilateral)	,000
		N	46

Fuente: Elaboración Propia, base datos de la encuesta.

De acuerdo con los resultados consignados en la tabla 7, la dimensión Liderazgo <democrático tiene relación positiva muy alta con la variable desempeño laboral siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.943, es decir, presenta correlación positiva muy alta y considerando que sig.= 0,000 < 0,05.

Conclusión: La dimensión Liderazgo democrático tiene relación significativa (0.000<0.05), directa y muy alta (Rho=0.941) con la variable Desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Grado de relación con RHO de Spearman entre liderazgo liberal y desempeño laboral

Tabla 8

Relación entre la dimensión liderazgo liberal y la variable desempeño laboral

		Liderazgo liberal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo liberal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,917
	Desempeño laboral	N	46
		Coefficiente de correlación	,917
		Sig. (bilateral)	,000
		N	46

Fuente: Elaboración Propia, base datos de la encuesta.

De acuerdo con los resultados consignados en la tabla 8, la dimensión Liderazgo liberal tiene relación positiva muy alta con la variable desempeño laboral siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.917, es decir, presenta correlación positiva muy alta y considerando que sig.= 0,000 < 0,05.

Conclusión: La dimensión Liderazgo liberal tiene relación significativa (0.000<0.05), directa y muy alta (Rho=0.917) con la variable Desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

9. Análisis y Discusión

El propósito de la investigación fue comprobar la relación que existe entre liderazgo y desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2020, de tal condición que con el diseño de proporcionar contestación a dicho cuestionario se monopolizó un prototipo de indagación yació 46 colaboradores, abordando ambas variables de estudio. La primera fue el liderazgo, según Chiavenato (2001) es el desplazamiento de intervenir en los elementos con el diseño compongan lo que corresponden concebir, donde el jefe de trabajo despliega predominio en los colaboradores orientándoles hacia el logro de objetivos; la segunda fue el desempeño laboral donde, Chiavenato (2007) menciona que es el potencial de desarrollo futuro o la capacidad demostrada por una persona en un determinado puesto de trabajo, para arrebatar en cuenta la cuantía, la excelencia y las condiciones de un individuo.

Se halló que existe una correlación positiva muy crecidamente, siendo la fórmula de reciprocidad de Spearman de 0.933 y fundamento que $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$. Según la tabla 1 y figura 1, el 15.2% de los colaboradores distinguen en la escala siempre a la variable Liderazgo; perteneciente al versátil desempeño laboral, el 17.4% percibió en la escala de casi siempre a ambas variables. Concuerda con lo hallado por Bocanegra (2019) quien señala la coexistencia de una correspondencia directa, fuerte y demostrativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los colaboradores burócratas dependientes de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, además, determinó una correspondencia positiva entre la cualidad de liderazgo de persuasión y su desempeño laboral. Asimismo, Carrasco & Mesías (2018) en su escudriñamiento concluyen que coexiste reciprocidad significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral, dado que, la fórmula de correspondencia de Pearson fue $r=0,410$ y el paralelismo de significancia $P\text{valor}=0,020 < 0,05$. Igualmente, Posadas (2016) señala que el desempeño laboral de los empleados burócratas dependientes es influenciado por los estilos de liderazgo, el cual permite cumplir las metas y objetivos de la fundación.

Por su parte Blas (2017) también coincidió con los resultados del presente estudio donde determinó que la categoría de correspondencia que constituyen las inconstantes liderazgo y desempeño laboral es $r_{xy} = 0.631$, el cual pronuncia que la reciprocidad es positiva enérgico, es decir en la providencia que el liderazgo del dirigente prospera, el desempeño profesional va a perfeccionar en la colectividad de los sumarios, y recíprocamente. Finalmente prescribió que la cualidad de liderazgo se corresponde elocuentemente con el desempeño laboral de los colaboradores gubernativos dependientes de la superficie de automatizada. Asimismo, Quispe (2017) concordó obteniendo como derivación que preexiste correspondencia ponderada entre las inconstantes de Estilo de liderazgo y desempeño laboral.

En cuanto al primer objetivo específico se encontró que el liderazgo autocrático tiene relación significativa ($0.000 < 0.05$), directa y muy alta ($Rho = 0.941$) con la variable desempeño laboral; es decir que son los jefes quienes establecen las directrices sin la participación del equipo, toman los proporcionados mingitorios y determinan las sistemáticas para el cumplimiento de las actividades a realizar. Esto concuerda con los resultados de la investigación de Cerna (2015) quien señala que predomina el liderazgo autoritario en un 70%, y que este cualidad de liderazgo influye inmediata y elocuentemente en el desempeño laboral, ya que, se consiguió un factor de correspondencia de +0.4966; el personal no se siente motivado y ha afectado la actitud cooperativa; el estilo de liderazgo autoritario interviene en el desempeño del personal y problematiza las diplomacias de los empleados burócratas dependientes intrínsecamente de la compañía, dado que, se genera una atmósfera de coacción, nerviosidad, aprensión, cólera e imposibilidad. Igualmente, Díaz (2019) sostiene que la cualidad de liderazgo del facultativo de la empresa interviene elocuentemente en el desempeño laboral de los colaboradores burócratas dependientes, ya que el factor de correspondencia es 0,674; el estilo de liderazgo es el autoritario, de acuerdo al 70% de las respuestas obtenidas, y el paralelismo de desempeño laboral es habitual, con una puntuación de 8,7. Mientras que, Carrasco & Mesías (2018) señalan que el liderato autocrático no

adquiere una correspondencia demostrativa con el desempeño laboral, dado que, el ímpetu de la dependencia descubierta es de $r=0,075$ que poseen confederado una contingencia $P_{valor}=0.683<0.05$.

Respecto al segundo objetivo específico se encontró que el liderazgo democrático posee correspondencia demostrativa ($0.000<0.05$), directa y muy alta ($Rho=0.941$) con la variable Desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca; lo que quiere decir que los jefes involucran a otros colaboradores del grupo a favorecer y considerar al pertenezco sobre cualquiera adquisición de providencia, no obstante el dirigente es el postrero que conquista las providencias concibe que el componente se componga. En concordancia a la investigación, Posadas (2016) señala que el desempeño laboral de los empleados burócratas dependientes es influenciado por las cualidades de liderazgo gerencial y predomina el democrático; el desempeño laboral de los empleados burócratas dependientes es regular, ya que se evidenció un liderazgo poco favorable que no permite cumplir las embutas y ecuánimes de la fundación. Mientras que, Carrasco & Mesías (2019) sostienen que el liderato democrático posee correspondencia demostrativa con el desempeño laboral en los empleados burócratas dependientes de la administración de servicios estatales del municipio Distrital de Yarinacocha, el ímpetu de la correspondencia encontrada es de $r=0,605$ que adquieren confederado una contingencia $P_{valor}=0.000<0.05$.

Respecto al tercer objetivo se encontró que el liderazgo liberal apalea correspondencia demostrativa ($0.000<0.05$), directa y muy alta ($Rho=0.917$) con la variable Desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca; lo que quiere decir que en parte los jefes otorgan completa independencia en la conquista de providencias grupales o individuales a los colaboradores. En discrepancia a esto, Carrasco & Mesías (2019) señalan que el liderato democrático posee correspondencia demostrativa con el desempeño laboral en los empleados burócratas dependientes de la administración de servicios estatales del municipio Distrital de Yarinacocha, el ímpetu de la correspondencia encontrada es de $r=0,183$ que adquieren

confederado una contingencia $P_{\text{valor}}=0.317 > 0.05$. Asimismo, Urizar (2016) representa que la cualidad de liderazgo liberal no posee correspondencia directa con el desempeño laboral, dado que se comprobó que esta cualidad de liderazgo es percibida por el 25% de colaboradores.

10.- Conclusiones

1. La relación que coexiste entre liderazgo y desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2020, es significativa ($0.000 < 0.05$), directa y muy alta cuyo coeficiente de Spearman es ($Rho=0.933$).
2. La dimensión liderazgo autocrático asume relación significativa ($0.000 < 0.05$), directa y muy alta ($Rho=0.941$) con la variable desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.
3. La dimensión liderazgo democrático posee relación significativa ($0.000 < 0.05$), directa y muy alta ($Rho=0.941$) con la variable desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.
4. La dimensión liderazgo liberal obtiene relación significativa ($0.000 < 0.05$), directa y muy alta ($Rho=0.917$) con la variable desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

11. Recomendaciones

- 1.** Conforme a los resultados estadísticos de la hipótesis general se tiene que las variables tienen una relación significativa por lo tanto se dicha Municipalidad, debería implementar un taller de capacitaciones para los jefes de todas las áreas de la Dirección de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, con la finalidad de alcanzar un mejor desplazamiento de liderazgo y con ello conquistar excelentes derivaciones en el logro de objetivos corporativos.
- 2.** Se recomienda lograr un equilibrio en los colaboradores que poseen estilo autocrático permitiendo que se promueva la participación y los niveles de autonomía de los subordinados; creando un clima organizacional entre los colaboradores de la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.
- 3.** Realizar un plan de capacitación acerca de temas de apoderamiento (empowerment), ya que el Liderazgo Democrático adquiere sus indulgencias y una de ellas es que condesciende la responsabilidad de los colaboradores con la ocupación que se exige, proveyendo expectativas de cooperación e inauguración en la adquisición de providencias.
- 4.** Se recomienda lograr un equilibrio del liderazgo liberal en los colaboradores que lo poseen, permitiendo que se promueva la participación y los niveles de autonomía de los jefes, para que los colaboradores ejecuten sus labores de una mejor manera y de este modo lograr el logro de objetivos institucionales de manera eficaz y eficiente.

12. Agradecimiento

A mis padres, por su apoyo incondicional en cada paso de mi vida para poder lograr me como una profesional en Administración de Empresas.

A la Universidad San Pedro filial Cajamarca, por las enseñanzas impartidas en bien de los jóvenes.

A mi asesora Manuela Inocenta Portales Pairazamán, por permitirme desarrollar el presente trabajo de investigación.

A los docentes y coordinadores de escuela de la Filial Cajamarca por su apoyo incondicional.

13. Referencia Bibliográficas

- Adams, J., & Yoder, J. D. (1985). *Effective leadership for women and men*. Ablex.
- Bass, B. M. (2008). *The Bass handbook of leadership. Theory, research & managerial applications (4.a ed.)*. Free Press.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para organizaciones latinoamericanas*. Mc Graw Hill.
- Bocanegra, A. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2019*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38524/Bocanegra_NAV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo empresarial*. Red tErcer Milenio.
- Carrasco, c., & Mesías, R. (2018). *Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018*. Tesis de grado, Universidad Privada de Pucallpa. Obtenido de http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20_carrasco_mesias.pdf
- Cerna, K. (2015). *El estilo de liderazgo de los gerentes y su influencia en el desempeño laboral del personal en una empresa de almacenes generales de la ciudad de cajamarca*. Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10957/Cerna%20Rodr%C3%A9guez%2c%20Katherine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Procesos administrativos*. Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Coleman, D. (1998). *What makes a leade*. Harvard.
- Díaz, S. J. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L periodo-*

2019. Tesis de grado, Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3807/TESIS-ESTILO%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Faria, F. (1995). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall.
- Fischman, D. (9 de octubre de 2018). *Effectus Fischman Consultores*. Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=_VCZyhz2_pY
- French, w., & Bell, C. (1996). *Desarrollo Organizacional*. . Prentice Hall.
- Ginebra, J. (1997). *Lideres en Accion*. McGraw Hill.
- Gonos, J., & Gallo, P. (2013). Model for leadership style evaluation. *Management*, 157–168.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Ed. ed.). McGRAW HILL.
- Laica, V. (2018). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6446>
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *Journal of Social Psychology*, 271–299.
- Maxwell, J. (1998). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Thomas Nelson Publishers.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall.
- Posadas, D. (2016). *Liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla-Piura, 2015*. Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8024/posadasgonzales_diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe (2017) Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del área administrativa de la Corte Superior de Lima-Perú- 2017;

- Robbins, H. (1999). *Por qué fallan los equipos*. Ediciones Granica.
- Siliceo, A., Casares, D., & Gonzalez, J. (1999). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional*. McGraw Hill.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25, 35–71.
- Silva (2018) *Liderazgo y el desempeño laboral de trabajadores de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto de la Municipalidad Mariscal Nieto*, 2018 Moquegua – Perú
- Stoner, J. (1996). *Administración* . Prentice- Hall.
- Stoner, J. (2009) *Manual de liderazgo empresarial*. México: Me Graw Hill.
- Urizar, S. (2016). *Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz*. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>
- Warrick, D. (marzo de 1981). Leadership styles and their consequences. *Journal of Experiential Learning and Simulation*, págs. 155-172.
- Wayne, M., & Robert, N. (2005). *Administracion de recursos humanos, 9na edicion*. Pearson Educación.

14. Anexos

Anexo 1. Encuesta sobre liderazgo

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO

Estimado COLABORADOR la siguiente encuesta tiene por finalidad conocer los resultados de LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA, 2020.

Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán orientadas para ningún otro propósito

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta, luego marque con un aspa (x), las afirmaciones enunciadas. Sírvase responder con total sinceridad, de antemano se le agradece por su cooperación.

Escoge una de las 5 alternativas:

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Con cierta frecuencia	Nunca

A. DATOS

- Fecha de encuestas : ___/___/___
- Género : M..... F.....

B. CUESTIONARIO Instrucción

Estimado colaborador(a); la presente encuesta es parte de un Proyecto de Investigación Científica, que tiene como finalidad la obtención de información para su posterior procesamiento de datos y ofrecer resultados. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima.

1. ¿Su jefe inmediato se preocupa por el cumplimiento de sus metas?
 - a. Siempre

- b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
2. ¿Cree usted que su jefe inmediato le ofrece el debido grado de atención a sus sugerencias?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
3. ¿Cree usted que sus jefes inmediatos realizan análisis con imparcialidad al evaluar su forma de trabajo?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
4. ¿Cree usted que su jefe inmediato brinda el tipo de solución óptima a conflictos para resolver problemas?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
5. ¿Considera usted que la capacidad de delegar tareas impartidas por su jefe inmediato es de forma parcial?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
6. ¿En la toma de decisiones considera usted que jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones?

- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
7. ¿Considera usted que el nivel de comunicación con su jefe inmediato es eficaz?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
8. ¿Su jefe inmediato toma interés para atender sus opiniones y sugerencias frecuentemente?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
9. ¿Considera que jefe inmediato se identifica con el rol que desempeñan y disfrutan lo que hacen?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
10. ¿Cree usted que el nivel de confianza brindado por su jefe inmediato es idóneo?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca

11. ¿Su jefe inmediato le otorga libertad al realizar funciones?
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Con cierta frecuencia
 - Nunca
12. ¿Se siente a gusto con el nivel de orientación al trabajo impartido por su jefe inmediato?
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Con cierta frecuencia
 - Nunca
13. ¿Se siente comprometido con el área de la dirección de administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca?
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Con cierta frecuencia
 - Nunca
14. ¿Considera que el grado de información que le brinda su jefe inmediato para realizar su labor es suficiente?
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Con cierta frecuencia
 - Nunca
15. ¿Se considera usted influenciado por su jefe inmediato para el logro de sus objetivos?
- Siempre
 - Casi siempre
 - A veces
 - Con cierta frecuencia
 - Nunca

Anexo 2. Encuesta sobre desempeño laboral

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado COLABORADOR la siguiente encuesta tiene por finalidad conocer los resultados de LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA, 2020.

Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán orientadas para ningún otro propósito

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta, luego marque con un aspa (x), las afirmaciones enunciadas. Sírvase responder con total sinceridad, de antemano se le agradece por su cooperación.

Escoge una de las 5 alternativas:

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	A veces	Con cierta frecuencia	Nunca

C. DATOS

- Fecha de encuestas : ___/___/___
- Género : M..... F.....

D. CUESTIONARIO Instrucción

Estimado colaborador(a); la presente encuesta es parte de un Proyecto de Investigación Científica, que tiene como finalidad la obtención de información para su posterior procesamiento de datos y ofrecer resultados. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima.

1. ¿Se considera usted una persona disciplinado?
 - a. Siempre

- b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
2. ¿Muestra actitud para sacar adelante una tarea o actividad?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
3. ¿Tiene iniciativa en el desarrollo de alguna actividad?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
4. ¿Se considera responsable en el cumplimiento de sus tareas diarias?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
5. ¿En las actividades que realiza muestra habilidad de seguridad?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
6. ¿Es discreto con la información de la entidad?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca

7. ¿Su presentación personal es la más correcta?
 - a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
8. ¿Sus intereses van de la mano con los intereses de la entidad?
 - a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
9. ¿Está satisfecho con el tipo de trabajo que realiza?
 - a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
10. ¿Presenta capacidad para resolver los diferentes obstáculos que se le presentan?
 - a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca

11. ¿Está satisfecho con las capacitaciones ofrecidas por parte de la empresa?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
12. ¿ Se considera un buen compañero de trabajo en equipo?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca
13. ¿Considera que su nivel de productividad del personal es influenciado de forma positiva por su jefe inmediato?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Con cierta frecuencia
 - e. Nunca

Anexo 3. Base de datos

LIDERAZGO															DESEMPEÑO LABORAL												
AUTOCRÁTICO					DEMOCRÁTICO					LIBERAL					FACTORES ACTITUDINALES						FACTORES OPERATIVOS						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	
1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	
1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	
2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3		
2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4

4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

Fuente: Elaboración Propia

MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA

OBJETIVO : La presente matriz, tiene como finalidad establecer la coherencia entre los elementos del planteamiento del problema de investigación.

TITULO : Liderazgo y Desempeño Laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES DE VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020?	Hi: Existe relación positiva entre liderazgo y desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020.	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020</p>	V1. Liderazgo	D1: Autocrático D2: Democrático D3: Liberal	<p>ENFOQUE : Cuantitativo</p>
	Ho: Existe relación negativa entre liderazgo y desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020.	<p>ESPECIFICOS</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo autocrático y desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y desempeño laboral en la Dirección de Administración de la</p>		D1: Factores Actitudinales	<p>POBLACION: Estuvo conformada por 128 colaboradores de la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.</p> <p>MUESTRA : Estuvo conformada por 46 colaboradores de la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.</p>
				D:2 Factores Operativos	<p>TECNICAS : Encuesta</p>

	Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020.	Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020. Determinar la relación que existe entre el liderazgo liberal y desempeño laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020.	V2. Desempeño Laboral		INSTRUMENTO: Cuestionario
--	--	---	------------------------------	--	----------------------------------

Fuente: Elaboración Propia, 2020.



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

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario que hace parte de la investigación titulada: Liderazgo y Desempeño Laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Carmona Minchan Norma

FORMACIÓN ACADÉMICA: Economista

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Ejecutivo de negocios, plataforma de servicios y docencia.

TIEMPO: 12 años **CARGO ACTUAL:** Analista financiero

INSTITUCIÓN: Municipalidad Provincial de Cajamarca

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación que existe entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.

		<p>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Determinar la relación que existe entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Autocrático	¿Su jefe inmediato se preocupa por el cumplimiento de sus metas?	4	4	4	3	
	¿Cree usted que su jefe inmediato le ofrece el debido grado de atención a sus sugerencias?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que sus jefes inmediatos realizan análisis con imparcialidad al evaluar su forma de trabajo?	4	3	4	4	
	¿Cree usted que su jefe inmediato brinda el tipo de solución óptima a conflictos para resolver problemas?	3	4	4	4	
	¿Considera usted que la capacidad de delegar tareas impartidas por su jefe inmediato es de forma parcial?	4	4	4	4	

Democrático	¿En la toma de decisiones considera usted que jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que el nivel de comunicación con su jefe inmediato es eficaz?	4	4	4	4	
	¿Su jefe inmediato toma interés para atender sus opiniones y sugerencias frecuentemente?	4	3	4	4	
	¿Considera que jefe inmediato se identifica con el rol que desempeñan y disfrutan lo que hacen?	3	4	4	3	
	¿Cree usted que el nivel de confianza brindado por su jefe inmediato es idóneo?	4	4	4	4	
Liberal	¿Su jefe inmediato le otorga libertad al realizar funciones?	4	4	4	4	
	¿Se siente a gusto con el nivel de orientación al trabajo impartido por su jefe inmediato?	4	3	4	4	
	¿Se siente comprometido con el área de la dirección de administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca?	4	4	4	4	

	¿Considera que el grado de información que le brinda su jefe inmediato para realizar su labor es suficiente?	4	4	4	4	
	¿Se considera usted influenciado por su jefe inmediato para el logro de sus objetivos?	4	4	3	4	
Factores Actitudinales	¿Se considera usted una persona disciplinada?	3	4	4	4	
	¿Muestra actitud para sacar adelante una tarea o actividad?	4	3	4	3	
	¿Tiene iniciativa en el desarrollo de alguna actividad?	4	4	4	4	
	¿Se considera responsable en el cumplimiento de sus tareas diarias?	4	4	4	4	
	¿En las actividades que realiza muestra habilidad de seguridad?	4	3	4	3	
	¿Es discreto con la información de la entidad?	4	4	4	3	
Factores Operativos	¿Su presentación personal es la más correcta?	4	4	4	4	
	¿Sus intereses van de la mano con los intereses de la entidad?	3	4	4	4	

¿Está satisfecho con el tipo de trabajo que realiza?	4	4	3	4	
¿Presenta capacidad para resolver los diferentes obstáculos que se le presentan?	4	3	4	4	
¿Está satisfecho con las capacitaciones ofrecidas por parte de la empresa?	4	4	4	4	
¿Se considera un buen compañero de trabajo en equipo?	4	4	4	3	
¿Considera que su nivel de productividad del personal es influenciado de forma positiva por su jefe inmediato?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	x		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		x	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI x NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Econ. Carmona Minchan Norma		Fecha: 29/11/2020	
Firma: 	Teléfono: 961598392	Email: normacam9@gmail.com	



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

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario que hace parte de la investigación titulada: Liderazgo y Desempeño Laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: M.Cs Torres Huacal Yhon Jeiner

FORMACIÓN ACADÉMICA: Maestro en Ciencias.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Docencia e investigación.

TIEMPO: 8 años **CARGO ACTUAL:** Asesor de Alcaldía

INSTITUCIÓN: Municipalidad Provincial de Cajamarca

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación que existe entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.

		<p>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</p> <p>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</p>
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Determinar la relación que existe entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Autocrático	¿Su jefe inmediato se preocupa por el cumplimiento de sus metas?	4	4	3	4	
	¿Cree usted que su jefe inmediato le ofrece el debido grado de atención a sus sugerencias?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que sus jefes inmediatos realizan análisis con imparcialidad al evaluar su forma de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que su jefe inmediato brinda el tipo de solución óptima a conflictos para resolver problemas?	3	4	3	4	
	¿Considera usted que la capacidad de delegar tareas impartidas por su jefe inmediato es de forma parcial?	4	4	4	4	
Democrático	¿En la toma de decisiones considera usted que jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones?	4	3	4	4	

	¿Considera usted que el nivel de comunicación con su jefe inmediato es eficaz?	4	4	4	3	
	¿Su jefe inmediato toma interés para atender sus opiniones y sugerencias frecuentemente?	4	3	4	4	
	¿Considera que jefe inmediato se identifica con el rol que desempeñan y disfrutan lo que hacen?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que el nivel de confianza brindado por su jefe inmediato es idóneo?	4	4	4	4	
Liberal	¿Su jefe inmediato le otorga libertad al realizar funciones?	4	4	4	4	
	¿Se siente a gusto con el nivel de orientación al trabajo impartido por su jefe inmediato?	4	3	4	4	
	¿Se siente comprometido con el área de la dirección de administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca?	4	4	4	4	
	¿Considera que el grado de información que le brinda su jefe inmediato para realizar su labor es suficiente?	4	4	4	4	
	¿Se considera usted influenciado por su jefe inmediato para el logro de sus objetivos?	4	4	4	4	

Factores Actitudinales	¿Se considera usted una persona disciplinado?	4	4	3	4	
	¿Muestra actitud para sacar adelante una tarea o actividad?	3	4	4	4	
	¿Tiene iniciativa en el desarrollo de alguna actividad?	4	3	4	3	
	¿Se considera responsable en el cumplimiento de sus tareas diarias?	4	4	4	4	
	¿En las actividades que realiza muestra habilidad de seguridad?	4	4	4	4	
	¿Es discreto con la información de la entidad?	4	3	4	3	
	¿Su presentación personal es la más correcta?	4	4	4	3	
	¿Sus intereses van de la mano con los intereses de la entidad?	4	4	4	4	
	¿Está satisfecho con el tipo de trabajo que realiza?	3	4	4	4	
	¿ ¿Presenta capacidad para resolver los diferentes obstáculos que se le presentan?	4	4	3	4	

Factores Operativos	¿Está satisfecho con las capacitaciones ofrecidas por parte de la empresa?	4	3	4	4	
	¿Se considera un buen compañero de trabajo en equipo?	4	4	4	4	
	¿Considera que su nivel de productividad del personal es influenciado de forma positiva por su jefe inmediato?	4	4	4	3	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	x		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		x	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI x NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: M.Cs Torres Huacal Yhon Jeiner		Fecha: 29/11/2020	
Firma: 	Teléfono: 943826245	Email: Jeiner_Torres@hotmail.com	



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

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: Cuestionario que hace parte de la investigación titulada: Liderazgo y Desempeño Laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Torres Tapia Miguel Ángel

FORMACIÓN ACADÉMICA: Contador Colegiado

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: tesorería, contabilidad y Administración.

TIEMPO 9 años CARGO ACTUAL: Jefe del área de Contabilidad

INSTITUCIÓN: Municipalidad Provincial de Cajamarca

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación que existe entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

		-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p>

TÍTULO DE LA TESIS: Determinar la relación que existe entre Liderazgo y Desempeño Laboral en la Dirección de Administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Autocrático	¿Su jefe inmediato se preocupa por el cumplimiento de sus metas?	3	4	4	4	
	¿Cree usted que su jefe inmediato le ofrece el debido grado de atención a sus sugerencias?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que sus jefes inmediatos realizan análisis con imparcialidad al evaluar su forma de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que su jefe inmediato brinda el tipo de solución óptima a conflictos para resolver problemas?	4	4	4	3	
	¿Considera usted que la capacidad de delegar tareas impartidas por su jefe inmediato es de forma parcial?	4	4	3	4	
Democrático	¿En la toma de decisiones considera usted que jefe inmediato toma en cuenta sus opiniones?	3	4	4	4	

	¿Considera usted que el nivel de comunicación con su jefe inmediato es eficaz?	4	4	4	4	
	¿Su jefe inmediato toma interés para atender sus opiniones y sugerencias frecuentemente?	4	3	4	4	
	¿Considera que jefe inmediato se identifica con el rol que desempeñan y disfrutan lo que hacen?	3	4	4	4	
	¿Cree usted que el nivel de confianza brindado por su jefe inmediato es idóneo?	4	4	4	4	
Liberal	¿Su jefe inmediato le otorga libertad al realizar funciones?	4	4	4	4	
	¿Se siente a gusto con el nivel de orientación al trabajo impartido por su jefe inmediato?	4	3	4	4	
	¿Se siente comprometido con el área de la dirección de administración de la Municipalidad Provincial de Cajamarca?	4	4	4	4	
	¿Considera que el grado de información que le brinda su jefe inmediato para realizar su labor es suficiente?	3	4	4	4	
	¿Se considera usted influenciado por su jefe inmediato para el logro de sus objetivos?	4	4	4	4	

Factores Actitudinales	¿Se considera usted una persona disciplinado?	4	4	3	4	
	¿Muestra actitud para sacar adelante una tarea o actividad?	4	3	4	4	
	¿Tiene iniciativa en el desarrollo de alguna actividad?	4	4	4	4	
	¿Se considera responsable en el cumplimiento de sus tareas diarias?	3	3	4	4	
	¿En las actividades que realiza muestra habilidad de seguridad?	4	4	4	4	
	¿Es discreto con la información de la entidad?	4	4	4	3	
Factores Operativos	¿Su presentación personal es la más correcta?	4	4	4	4	
	¿Sus intereses van de la mano con los intereses de la entidad?	4	4	4	4	
	¿Está satisfecho con el tipo de trabajo que realiza?	4	3	4	4	
	¿ ¿Presenta capacidad para resolver los diferentes obstáculos que se le presentan?	4	4	4	4	
	¿Está satisfecho con las capacitaciones ofrecidas por parte de la empresa?	4	4	4	4	

	¿Se considera un buen compañero de trabajo en equipo?	4	4	4	4	
	¿Considera que su nivel de productividad del personal es influenciado de forma positiva por su jefe inmediato?					

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	x		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		x	

VALIDEZ		
APLICABLE	SI	NO
	x	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES	SI	NO
Validado por: Cpc. Torres Tapia Miguel Angel	Fecha: 29/11/2020	
Firma: 	Teléfono: 964925580	Email: torrestma1986@gmail.com