UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

LIDERAZGO GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA-AÑO 2023

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

EMANUEL RODRÍGUEZ RENGIFO

WENDY CLARISA RIOS RENGIFO

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 11:00 horas del día martes 18 de julio del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dra. Leydi Perez Guimaraez (Presidente), Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"LIDERAZGO GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA-AÑO 2023"**, por el/la/los Bachilleres en **Administración: Emanuel Rodriguez Rengifo y Wendy Clarisa Rios Rengifo, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación:

Aprobado por unanimidad

Siendo las 12:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dra. Leydi Perez Guimaraez
Presidente

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Leydi Pérez Guimaraez — Presidenta

Dr. Lincoln Fritz Cachay Ríos — Miembro

Mag. Olmedo Pizango Isuiza — Miembro

Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía — Asesor

Bach. Emanuel Rodriguez Rengifo — Tesista

Bach. Wendy Clarisa Ríos Rengifo — Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND/OURIGINAL

Nº V/0361-2023.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"LIDERAZGO GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, PUCALLPA-AÑO 2023"

Autor(es)	:	**RODRÍGUEZ RENGIFO, EMANUEL**
		RIOS RENGIFO, WENDY CLARISA
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**Administración**
Asesor(a)	:	**Mg. MANZANO MEJIA, JONEL RAUL**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%** verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL.
De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.
En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 21/06/2023

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Emanuel Rodrigues Pinglo

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Honoria, Pucallpa - Año 2023

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Mg. José Raúl Marquez Mejía

En la Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá tramitar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicado en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 25 / 09 2023

Email: rodriguespinglo18@gmail.com
Teléfono: 965732245

Firma:
DNI: 71055505

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Wendy Clarisa Ríos Rengifo

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"Liderazgo Gerencial y Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023"

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Mg Jonel Raúl Manzano Mejía

En la Facultad: Ciencias Económicas Administrativas y Contables

Escuela profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá gestionar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la OGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicado en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 25 / 07 / 2023

Email: clarisitarios2000@gmail.com
Teléfono: 961 032 003

Firma:
DNI: 76054554

DEDICATORIA

Dedico a Dios por permitirme llegar a este punto de mi carrera, esta tesis la dedico a mi madre quien estuvo siempre a mi lado brindándome en cada instante una palabra de aliento para llegar a culminar mi profesión, a mis hermanas, mi cuñado y mis sobrinos, que fueron fuente de luz y admiración convirtiéndose en pilares fundamentales para mi formación profesional.

Atte. Emanuel Rodríguez

DEDICATORIA

Dedico está tesis con todo mi corazón, a mi amada madre que partió al cielo, y sé que su anhelo habría sido verme convertirme en una profesional. A mis hermanas y pareja por estar siempre ahí apoyándome en este largo camino. A mis abuelos paternos por haberme apoyado con lo que estaba en sus posibilidades. Agradezco grandemente a Dios por permitirme culminar un peldaño más de esta travesía que recién empieza.

Atte. Wendy Clarisa

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali por la grata experiencia educativa profesional que realice en la casa superior, y en especial a nuestra Faculta Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, de la escuela Administración por brindarnos docentes que nos formó durante estos cinco años de estudia arduo.

A nuestro asesor Mg. Jonel Manzano Mejía quien nos guio y oriento durante el desarrollo de la presente investigación que Dios le bendiga y construya su éxito

A nuestros padres y allegados por su incontable apoyo, consejos y la motivarnos que fueron para nosotros en llegar a culminar con uno de nuestros objetivos profesional, asimismo agradecer a nuestros amigos que de una u otra forma también estuvieron presentes en nuestra etapa universitaria que Dios les bendiga y construyan sus éxitos.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN XVI
ABSTRACT XVII
INTRODUCCIÓN XVIII

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema 20
1.2. Formulación del problema 22
1.2.1. Problema general 22
1.2.2. Problema especifico 22
1.3. Objetivo de la investigación 23
1.3.1. Objetivo general 23
1.3.2. Objetivo especifico 23
1.4. Hipótesis de la investigación 24
1.4.1. Hipótesis general 24
1.4.2. Hipótesis especifico 24
1.5. Operacionalización de las variables 24
1.6. Justificación 26
1.6.1. Justificación teórica 26
1.6.2. Justificación metodológica 26
1.6.3. Justificación práctica 26
1.7. Viabilidad del proyecto 26
1.8. Limitaciones 27

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes 28
2.1.1. Antecedentes nacionales 28
2.1.2. Antecedentes internacionales 30
2.2. Bases teóricas 31
2.2.1. Variable 1: Liderazgo gerencial 31
2.2.1.1. Concepto de la variable 31
2.2.1.2. Enfoques teóricos 32
2.2.1.3. Concepto de las dimensiones 39
2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral 41
2.2.2.1. Concepto de la variable 41
2.2.2.2. Enfoques teóricos 42
2.2.2.3. Concepto de las dimensiones 46
2.3. Términos básicos 48

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método de investigación 53
3.1.1. Tipo de investigación 53
3.1.2. Nivel de investigación 53
3.1.3. Diseño de investigación 53
3.2. Población y muestra 54
3.2.1. Población 54
3.2.2. Muestra 56
3.3. Técnica e instrumento de la investigación 56
3.4. Procedimiento de recolección de datos 57
3.5. Tratamiento de los datos 57
3.5.1. Validación de instrumento 57

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS

4.1. Análisis estadístico 58
4.1.1. Análisis de fiabilidad 58
4.1.2. Análisis inferencial: prueba de hipótesis 60
4.1.2. Análisis descriptivo 66
4.2. Discusión de resultados 98

CAPITULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones 102
5.2. Recomendaciones 104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 105
ANEXOS 110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N^0 1 24
Operacionalización de liderazgo gerencial y desempeño laboral 24
Tabla N^0 2 46
Método de investigación de campo 46
Tabla N^0 3 58
Resumen de procesamiento de casos 58
Tabla N^0 4 58
Estadística de fiabilidad 58
Tabla N^0 5 58
Prueba de normalidad 58
Tabla N^0 6 60
Correlación entre liderazgo gerencial y desempeño laboral 60
Tabla N^0 7 61
Correlación entre liderazgo gerencial con los subordinados y desempeño laboral 61
Tabla N^0 8 62
Correlación entre capacidad de liderazgo y desempeño laboral 62
Tabla N^0 9 63
Correlación entre carácter del liderazgo y desempeño laboral 63
Tabla N^0 10 64
Correlación entre Involucra la visión institucional y desempeño laboral 64
Tabla N^0 11 65
Correlación entre Motivación laboral y desempeño laboral 65
Tabla N^0 12 66
V1: Liderazgo gerencial y D1: relación de liderazgo con los subordinados, Preg.1 66
Tabla N^0 13 67
V1: Liderazgo gerencial y D1: relación de liderazgo con los subordinados, Preg.2 67
Tabla N^0 14 68
V1: Liderazgo gerencial y D1: relación de liderazgo con los subordinados, Preg.3 68
Tabla N^0 15 69
V1: Liderazgo gerencial y D2: capacidad de liderazgo, Preg.4 69
Tabla N^0 16 70
V1: Liderazgo gerencial y D2: capacidad de liderazgo, Preg.5 70
Tabla N^0 17 71
V1: Liderazgo gerencial y D2: capacidad de liderazgo, Preg.6 71
Tabla N^0 18 72
V1: Liderazgo gerencial y D2: capacidad de liderazgo, Preg.7 72
Tabla N^0 19 73
V1: Liderazgo gerencial y D3: carácter del liderazgo, Preg.8 73
Tabla N^0 20 74
V1: Liderazgo gerencial y D3: carácter del liderazgo, Preg.9 74
Tabla N^0 21 75
V1: Liderazgo gerencial y D3: carácter del liderazgo, Preg.10 75
Tabla N^0 22 76
V1: Liderazgo gerencial y D4: involucra la misión institucional, Preg.11 76
Tabla N^0 23 77
V1: Liderazgo gerencial y D4: involucra la misión institucional, Preg.12 77

Tabla N^0 24 78
V1: Liderazgo gerencial y D4: involucra la misión institucional, Preg.13 78
Tabla N^0 25 79
V1: Liderazgo gerencial y D4: involucra la misión institucional, Preg.14 79
Tabla N^0 26 80
V1: Liderazgo gerencial y D5: motivación laboral, Preg.15 80
Tabla N^0 27 81
V1: Liderazgo gerencial y D5: motivación laboral, Preg.16 81
Tabla N^0 28 82
V1: Liderazgo gerencial y D5: motivación laboral, Preg.17 82
Tabla N^0 28 83
V2: Desempeño laboral y D1: trabajo en equipo, Preg.1 83
Tabla N^0 29 84
V2: Desempeño D1: trabajo en equipo, Preg.2 84
Tabla N^0 30 85
V2: Desempeño laboral y D1: trabajo en equipo, Preg.3 85
Tabla N^0 31 86
V2: Desempeño laboral y D1: trabajo en equipo, Preg.4 86
Tabla N^0 32 87
V2: Desempeño laboral y D2: organización, Preg.5 87
Tabla N^0 33 88
V2: Desempeño laboral y D2: organización, Preg.6 88
Tabla N^0 34 89
V2: Desempeño laboral y D2: organización, Preg.7 89
Tabla N^0 35 90
V2: Desempeño laboral y D3: cumplimiento de normas, Preg.8 90
Tabla N^0 36 91
V2: Desempeño laboral y D3: cumplimiento de normas, Preg.9 91
Tabla N^0 37 92
V2: Desempeño laboral y D3: cumplimiento de normas, Preg.10 92
Tabla N^0 38 93
V2: Desempeño laboral y D3: cumplimiento de normas, Preg.11 93
Tabla N^0 39 94
V2: Desempeño laboral y D4: calidad y conocimiento de su trabajo, Preg.12 94
Tabla N^0 40 95
V2: Desempeño laboral y D4: calidad y conocimiento de su trabajo, Preg.13 95
Tabla N^0 41 96
V2: Desempeño laboral y D4: calidad y conocimiento de su trabajo, Preg.14 96
Tabla N^0 42 97
V2: Desempeño laboral y D4: calidad y conocimiento de su trabajo, Preg.15 97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N^0 1 33
Perspectivas teóricas 33
Figura N^0 2 35
Enfoque por contingencia 35
Figura N^0 3 38
Componentes de un gerente 38
Figura N^0 4 38
Modelo bidimensional de la conducta en el manejo de conflictos 38
Figura N^0 6 43
Gráfico del desempeño por Campbell 43
Figura N^0 7 44
Mapa conceptual de los factores que inciden el desempeño 44
Figura N^0 8 55
Organigrama institucional de la municipalidad distrital de Manantay 55
Figura N^0 9 59
Rango de la correlación 59
Figura N^0 10 66
V1: Liderazgo gerencial y D1: relación de liderazgo con los subordinados, Preg.1 66
Figura N^0 11 67
V1: Liderazgo gerencial y D1: relación de liderazgo con los subordinados, Preg.3 67
Figura N^0 12 68
V1: Liderazgo gerencial y D1: relación de liderazgo con los subordinados, Preg.3 68
Figura N^0 13 69
V1: Liderazgo gerencial y D2: capacidad de liderazgo, Preg.4 69
Figura N^0 14 70
V1: Liderazgo gerencial y D2: capacidad de liderazgo, Preg.5 70
Figura N^0 15 71
V1: Liderazgo gerencial y D2: capacidad de liderazgo, Preg.6 71
Figura N^0 16 72
V1: Liderazgo gerencial y D2: capacidad de liderazgo, Preg.7 72
Figura N^0 17 73
V1: Liderazgo gerencial y D3: carácter del liderazgo, Preg.8 73
Figura N^0 18 74
V1: Liderazgo gerencial y D3: carácter del liderazgo, Preg.9 74
Figura N^0 19 75
V1: Liderazgo gerencial y D3: carácter del liderazgo, Preg.10 75
Figura N^0 20 76
V1: Liderazgo gerencial y D4: involucra la misión institucional, Preg.11 76
Figura N^0 21 77
V1: Liderazgo gerencial y D4: involucra la misión institucional, Preg.12 77
Figura N^0 22 78
V1: Liderazgo gerencial y D4: involucra la misión institucional, Preg.13 78
Figura N^0 23 79
V1: Liderazgo gerencial y D4: involucra la misión institucional, Preg.14 79
Figura N^0 24 80
V1: Liderazgo gerencial y D5: motivación laboral, Preg.15 80

Figura N^0 25 81
V1: Liderazgo gerencial y D5: motivación laboral, Preg.16 81
Figura N^0 26 82
V1: Liderazgo gerencial y D5: motivación laboral, Preg.17 82
Figura N^0 27 83
V2: Desempeño laboral y D1: trabajo en equipo, Preg.1 83
Figura N^0 28 84
V2: Desempeño laboral y D1: trabajo en equipo, Preg.2 84
Figura N^0 29 85
V2: Desempeño laboral y D1: trabajo en equipo, Preg.3 85
Figura N^0 30 86
V2: Desempeño laboral y D1: trabajo en equipo, Preg.4 86
Figura N^0 31 87
V2: Desempeño laboral y D2: organización, Preg.5 87
Figura N^0 32 88
V2: Desempeño laboral y D2: organización, Preg.6 88
Figura N^0 33 89
V2: Desempeño laboral y D2: organización, Preg.7 89
Figura N^0 34 90
V2: Desempeño laboral y D3: cumplimiento de normas, Preg.8 90
Figura N^0 35 91
V2: Desempeño laboral y D3: cumplimiento de normas, Preg.9 91
Figura N^0 36 92
V2: Desempeño laboral y D3: cumplimiento de normas, Preg.10 92
Figura N^0 37 93
V2: Desempeño laboral y D3: cumplimiento de normas, Preg.11 93
Figura N^0 38 94
V2: Desempeño laboral y D4: calidad y conocimiento de su trabajo, Preg.12 94
Figura N^0 39 95
V2: Desempeño laboral y D4: calidad y conocimiento de su trabajo, Preg.13 95
Figura N^0 40 96
V2: Desempeño laboral y D4: calidad y conocimiento de su trabajo, Preg.14 96
Figura N^0 41 97
V2: Desempeño laboral y D4: calidad y conocimiento de su trabajo, Preg.15 97

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N^0 1: Matriz de consistencia 111
Anexo N^{0}2:..... 113
Cuestionario sobre el liderazgo gerencial 113
Anexo N^{0}3:..... 115
Cuestionario de desempeño laboral..... 115

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación que se da entre liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023. Para ello, la investigación tiene una metodología de tipo aplicada, con nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental-transeccional. Además, se encuentra dos tipos de cuestionarios con preguntas cerradas, para los 67 trabajadores tomados como muestra, que son medidos bajo el uso del coeficiente de alfa de Cronbach. No obstante, la hipótesis es comprobada mediante el uso estadístico de Rho de Spearman. Por consiguiente, da como resultado un Rho de Spearman 0.655 que indican una correlación positiva considerable y significativa, concluye que existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

Palabras clave: liderazgo gerencial, desempeño laboral, Trabajo en equipo y capacidad del liderar.

ABSTRACT

The present research has as general objective to determine the relationship between managerial leadership and labor performance of the workers of the district municipality of Manantay, Pucallpa-year 2023. For this purpose, the research has methodology of applied type, with a descriptive-correlational level and a non-experimental-transectional design. In addition, two types of questionnaires with closed questions are found, for the 67 workers taken as a sample, which are measured under the use of Cronbach's alpha coefficient. However, the hypothesis is tested by using Spearman's Rho statistic. Consequently, the Spearman's Rho 0.655 indicate a considerable and significant positive correlation, concluding that there is a direct and significant relationship between managerial leadership and labor performance of the workers of the district municipality of Manantay, Pucallpa-year 2023.

Keywords: managerial leadership, work performance, teamwork and leadership capacity.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es indispensable para una organización sea pública y privada, el cual cumple un papel importante en los grupos de trabajo, formando directrices que ayuden a ser más eficaces para la organización, contribuyendo en el manejo del buen desempeño laboral de los colaboradores, por lo que depende de que tan motivado y valorado se encuentra por su líder, en efecto puedan desarrollar sus actividades correctamente (Mendoza, 2021, p.2).

Según Miklós (2018) en su investigación titulado “Liderazgo en el siglo XXI” menciona que para el buen funcionamiento de cualquier empresa una gestión eficaz del personal es de importancia clave, dado que su éxito o fracaso puede depender de ello. Si las relaciones laborales no son las ideales es necesario implementar una nueva estrategia empresarial que haga hincapié en transformar al actual grupo de empleados en un verdadero equipo de trabajo a través de un liderazgo mejorado que logre motivar a los trabajadores, que facilite la comunicación, y de lugar a la delegación, introduciendo técnicas de empowerment (p.1).

Algo que no sucede en la municipalidad distrital de Manantay, entre los problemas que se presenta como la poca relación del liderazgo de la gerencia con sus subordinados, la falta de capacidad de liderazgo para desarrollar y organizarse en el trabajo, cierto nivel de desmotivación que se percibe en el ambiente, agregado ello la poca voluntad de trabajador para lograr la visión y el compromiso de los participantes con la institucional.

Por otra parte, el trabajo en equipo, la organización, cumplimiento de normas y Calidad y conocimiento de su trabajo, influyen en el desempeño laboral. si bien es cierto el desempeño se relaciona con una serie comportamiento y acciones realizadas por los trabajadores dentro de la organización que se guían mediante objetivos que pueden medirse en función de las competencias de cada individuo.

Posteriormente, esta investigación se encuentra dividido en cinco capítulos: el primero abarca todo sobre el planteamiento del problema, el segundo son todo sobre el marco teórico enfatizando a las dos variables de estudio teorías, enfoque y conceptos, seguidamente el

tercero abarca la metodología de la investigación, el cuarto trata sobre las bases de datos estadístico, aquí se comprueba las hipótesis planteadas mediante la discusión y finalmente el quinto que es conclusión y sugerencias.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Para que un líder logre el desarrollo de la organización y su equipo de trabajo, es importante que tenga las siguientes condiciones: comprometerse con la misión, estar comunicado con la visión, tenerse confianza y ser íntegro como persona (Chuquival, 2019, p.15).

El tema “líder” en los días actuales tiene un fuerte llamamiento tanto a los que conducen, como a los que se dirigen, ya nadie puede sobrevivir con sólo seguir órdenes. El empleado es cada día más dueño de sí mismo y toma las decisiones de manera autónoma, por lo que las personas quieren propósito y significado en su trabajo, la emoción impulsa el comportamiento (Windmuller, 2018, p.16). Es lo que fomenta el liderazgo actualmente con eficacia.

Por el contrario, menciona Díaz (2018) un liderazgo deficiente sería incapaz de dirigir los recursos de la organización burocrática para lograr los objetivos en la gestión pública. En ese sentido, Díaz menciona que la influencia del líder en las estructuras organizacionales burocráticas juega un papel central para la eficiencia en la producción y gestión de recursos, que demanda negociaciones constantes, ajustes y correcciones dinámicos, en un entorno heterogéneo y competitivo. El líder ostenta la tarea de coordinar los esfuerzos de los miembros de la organización, para obtener los resultados esperados por los ciudadanos (pp.12-13).

Como es el caso en México, que no está al margen del contexto pues Díaz (2018) manifiesta que los problemas de política pública que la sociedad mexicana enfrenta hoy en día, en las instituciones burocráticas, puesto que aún se mantienen prácticas tradicionales que obstaculizan los procesos saludables en el entorno institucional son algunos de los problemas, como también la falta de sensibilidad de los funcionarios públicos ante las demandas de la sociedad civil, ha dado forma a un sistema político deficiente para responder en el trabajo adecuadamente, los líderes de

las organizaciones burocráticas suelen responder de forma negativa generando un ambiente institucional negativo (pág.18,92).

En el Perú la mayoría de organizaciones están dirigidas por gerentes o directivos que no tienen capacidad de liderazgo, preocupándose más por el beneficio personal y de las utilidades de la organización, descuidando el factor humano, ya que no sólo basta con dar a los colaboradores sus beneficios sociales, recursos laborales y ahí termina todo, si no que va más allá, pues un líder y un colaborador, ambos generan emociones positivas, convirtiéndolas en crecimiento personal y organizacional (Mendoza, 2021, p.2).

Tal como sucede en la Municipalidad Provincial de Jaén, que cuenta con 50 funcionarios y 600 trabajadores, que le permiten desarrollar las diligencias cotidianas en benemérito de la ciudadanía; lamentablemente esto no se viene cumpliendo, porque múltiples reclamos de los usuarios sobre que, los trabajadores no se encuentran en sus puestos de trabajo en horario de oficina, de la misma forma, cuando solicitan información de los trámites administrativos estos trabajadores no brindan una orientación adecuada, recibiendo maltratos a través de una deficiente atención e insultos discriminatorios hacia personas que vienen de los caseríos a realizar alguna gestión, viene evidenciándose que el desempeño laboral de la gran mayoría de colaboradores es deficiente, generando por la falta de liderazgo de los funcionarios, el cual, deben estar evaluando e inspeccionando cada labor que estos realizan (Malca, 2022, p.2).

Es por ello que los gerentes hoy en día deben dedicar mayormente su tiempo e interés en la satisfacción y comodidad del colaborador, ya que ello guarda estrecha relación con su desempeño laboral, puesto que influye en la calidad de trabajo que brinden día a día para la organización al cual son contratados, por lo que es necesario que el personal este motivado y contento, en consecuencia, el personal se convierte más productivo y creativo, demostrando de esta manera un efectivo desempeño en la organización.

A nivel local en la Municipalidad distrital de Manantay, el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores se pudo observar un ambiente hosco, algunos de ellos no mantienen buenas relaciones con sus colegas, los trabajos grupales son poco accionados, existe cierta reprimenda de parte del jefe hacia su subordinado ocasionando que este actué de manera nefasta. Por consiguiente, se observa también la falta de delegación por parte del jefe cuando asigna las tareas, sumando a ello lo poca voluntad de trabajador para lograr la visión y el compromiso de los participantes con la institucional son bajas, pues cada uno vela por su propio interés, todo esto nos lleva que no se está dando un buen manejo de liderazgo y con ello el desempeño de los trabajadores de emocionalmente se siente cansados y no entendidos por sus jefes, por ello, es que se realiza la presente investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que se da entre liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023?

1.2.2. Problema especifico

- ¿Cuál es la relación de liderazgo gerencial con los subordinados y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023?
- ¿Cuál es la relación que se da entre Capacidad de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023?
- ¿Cuál es la relación que se da entre Carácter del liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023?

- ¿Cuál es la relación que se da entre Involucramiento con la visión institucional y desempeño laboral de en los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023?
- ¿Cuál es la relación que se da entre Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que se da entre liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

1.3.2. Objetivo especifico

- Efectuar la relación de liderazgo gerencial con los subordinados y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.
- Demostrar la relación que se da entre Capacidad de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.
- Mostrar la relación que se da entre Carácter del liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.
- Demostrar la relación que se da entre Involucramiento con la visión institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.
- Analizar la relación que se da entre Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

1.4.2. Hipótesis especifico

- Existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial con los subordinados y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.
- Existe una relación directa y significativa entre Capacidad de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.
- Existe una relación directa y significativa entre Carácter del liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.
- Existe una relación directa y significativa entre Involucramiento con la visión institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.
- Existe una relación directa y significativa entre Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

1.5. Operacionalización de las variables

Tabla N^0 1

Operacionalización de liderazgo gerencial y desempeño laboral

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Liderazgo gerencial	Relación de liderazgo gerencial con los subordinados	Respeto, trato especial, conversación, relación con los demás Actitud del líder	1-3	Nominal

	Capacidad de liderazgo	Percibe pensamientos, percibe sentimientos, comprensión de una conducta, comprensión de un comportamiento	4-7	Ordinal
		Comunicación interna		
		Analiza los problemas		
	Carácter del liderazgo	Hacer entender y reprender al personal	8-10	
		Propuesta de alternativas de solución		
		Carácter emocional del líder		
	Involucra la visión institucional	Generar conciencia, trasmiten objetivos, transparencia, contagia visión.	11-14	
	Motivación laboral	Hacen sentir importantes, compromiso con el equipo de trabajo y compromiso con la entidad.	15-17	
Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Se integra con facilidad al grupo de trabajo	1-4	Ordinal
		Expone iniciativas al interior del grupo		
		Se esmera por alcanzar metas comunes.		
		Coopera con facilidad frente a los problemas del municipio		
	Organización	Coordina con sus colegas para lograr cumplir con las tareas y actividades	5-7	
		Se planifica el trabajo oportunamente		
		Coopera con las tareas en el equipo de trabajo		
	Cumplimiento de normas	Cumple con el horario de trabajo	8-11	
		Desempeña las funciones asignadas		
		Demuestra responsabilidad en su trabajo		
		Respeta las disposiciones normativas de la institución.		
	Calidad y conocimiento de su trabajo	Dominio y habilidades propias del trabajador.	12-15	
		Conocimientos indispensables del trabajador		
		Demuestra iniciativa		

1.6. Justificación

1.6.1. Justificación teórica

Las bases teóricas de esta investigación se centran en las variables: liderazgo gerencial y desempeño laboral, enfocadas mediante conceptos, teorías y otros aspectos que son fundamentales para el sustento de la investigación, asimismo, también sirven en el ámbito académico para las investigaciones futuras relacionadas con las variables y para la entidad.

1.6.2. Justificación metodológica

Respecto a la justificación metodológica, este cuenta con instrumento y metodologías verídicas para la recopilación información oportuna de la investigación. Además, los instrumentos aplicados están comprobadas mediante el uso del Alfa de Cronbach.

1.6.3. Justificación práctica

La investigación busca mejorar las deficiencias a través de estadísticas mostradas en los resultados del informe final, en conjunto con los objetivos, de esta manera llevarse a la práctica por la misma municipalidad distrital de Manantay, por consiguiente, su finalidad fue determinar el grado de relación con las variables de estudio del personal administrativo y técnico, dado el caso en la descripción del problema.

1.7. Viabilidad del proyecto

- ***Viabilidad Técnica***

  La presente investigación conto con los elementos necesarios para finalizar la investigación

- ***Viabilidad Teórico***

  Respecto a la viabilidad teórica se tomará la información de fuentes primaria (se usará cuando apliquemos los cuestionarios) y de fuentes segundarias debido a que se sacó la información de internet, repositorios y artículos.

- ***Viabilidad Económica***

  Nuestra viabilidad económica para el proyecto se dio por nuestros medios propios

1.8. Limitaciones

Al ser con un diseño transversal la información recopilada se realizó en el presente año 2023 con las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral dados en los cuestionarios el cual las respuestas fueron concisas, ya lo honesto depende de cada participante encuestado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

Según García (2022) en su investigación titulado “el liderazgo y su impacto en el desempeño laboral del personal de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2019”, concluye que la correlación que establecen las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral es significativa al nivel 0.01 (0.1698) lo cual expresa que se trata de una relación moderada; es decir en la medida que el liderazgo gerencial del jefe mejora, en esa misma medida el desempeño laboral va a mejorar y viceversa. Además, García manifiesta que es importante que la autoridad máxima de la institución, en este caso el alcalde, sepa encontrar los funcionarios más adecuados para las labores de liderazgo de las diferentes áreas, departamentos, gerencias o direcciones de la institución, puesto que mientras se continúe con la idea de colocar a los compañeros partidarios o a funcionarios por razones de amistad o de cercanía y no se busque a las personas más adecuadas e idóneas para tales cargos de liderazgo, el resultado va a ser el mismo y esto no va a cambiar (p.68).

Salazar (2021) en su investigación titulado “el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de la unidad de logística en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2019”, concluye que la motivación influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal de la Unidad de Logística en el Hospital Daniel Alcides Carrión, debido a que el P valor es menor a 0.05, además, su coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.639 mostrando un grado de correlación alta. Cabe destacar Salazar aduce que un buen líder, sabe dirigir, motivar, aconsejar, escuchar y promover soluciones a los diversos problemas y esta es muy

influyente con respecto al desempeño laboral, ya que si el personal de la unidad de logística, saben que si tienen un buen jefe como líder, esto va permitir que las labores que realizan en la oficina va favorecer en una mejor atención a los usuarios de esta institución (pág. 20, 99).

Mendoza (2021) en su investigación titulado “liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa construcciones inmobiliarias S.A.C.”, concluye que: No existe relación entre la variable de desempeño laboral y la dimensión capacidad de liderazgo de los colaboradores de la empresa construcciones inmobiliarias S.A.C, puesto que el nivel de significancia es mayor (0,510>0,05), además su correlación de Pearson es de 0,148; en consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, por lo tanto: la Capacidad de Liderazgo no influye en el desempeño laboral de los colaboradores (pàg.44, 53).

Melendez (2022) en su investigación titulado “liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa textiles renacer EIRL, la victoria, lima, 2022”, concluye la relación entre liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa Textiles Renacer EIRL, La Victoria, Lima-2022, esto pudo ser posible debido a que se evidenció por medio de la correlación de Pearson empleada a las variables Liderazgo Institucional y Desempeño Laboral, obteniendo 0,490 como resultado, el cual señala que hay relación moderada (p.47).

Por último, Cotrina & Nuñez (2020) en su investigación titulado “Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén,2020”, concluye que la motivación se correlaciona de manera positiva muy alta con el desempeño laboral, a partir de una correlación de Pearson de (r=0,954) con un nivel de significancia de (p=0,000) siendo un valor menor a (p<0,05), por lo tanto, se rechaza (Ho) y se acepta (H1). Esto significa cuanta más motivación desarrolle la entidad

pública, mejor será el desempeño de los colaboradores y si no hay motivación el desempeño disminuirá (p.19). En consecuencia, si la municipalidad aplica diversas estrategias y técnicas de motivación de manera correcta en sus colaboradores y en cada una de sus actividades que se les asigne, se obtendrá un buen desempeño de ellos, trayendo consigo resultados positivos y el cumplimiento de cada uno de los objetivos plateados por la entidad. Por ello es muy importante motivar a los trabajadores, ya que influye de manera efectiva en el desempeño de cada trabajador (Cotrina & Nuñez, 2020, p.28).

2.1.2. Antecedentes internacionales

Según Segundo (2021) en su investigación de México titulado “El estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en personal operativo de una empresa comercializadora. Un acercamiento mediante el modelo camino-meta”, concluye: que el mejor estilo de liderazgo para una determinada situación está en función de variables que muchas veces escapan al ámbito de la organización; entre ellas, el locus de control, que depende más de circunstancias y experiencias personales y familiares de los empleados. La organización, sin embargo, puede intervenir en tal variable mediante cursos de acción que, a través del condicionamiento de premios y recompensas (por ejemplo), cambien el patrón atribucional de las personas. Por consiguiente, algunas asociaciones fuertes entre los estilos de liderazgo que hacen dudar un poco sobre la validez discriminante de tales variables: la cohesión de grupo sólo tuvo correlación significativa con la autoeficacia, fuera de esta correlación, la autoeficacia no tuvo alguna otra correlación significativa. Por otro lado, el locus de control tuvo correlaciones fuertes con todos los estilos de liderazgo, la experiencia sólo tuvo una correlación negativa con el liderazgo alentador, así mismo, la satisfacción laboral tuvo correlaciones significativas con el liderazgo participativo y el orientado a la consecución, así como con el locus de control. Por el valor de la correlación,

el estilo de liderazgo más asociado con la satisfacción laboral es el liderazgo orientado a la consecución. (pàg.33, 43).

Cortes (2016) en su investigación “liderazgo emocional: impacto en los colaboradores “, concluye: después de evaluar las respuestas de tres colaboradores/as a la influencia recibida por parte de cada uno/a de sus líderes, a los que cuales se les había medido previamente su nivel de inteligencia emocional. Los resultados obtenidos sugieren que los/as líderes con altas puntuaciones en inteligencia emocional son capaces de influenciar positivamente en sus colaboradores/as directos consiguiendo que éstos/as alcancen una influencia positiva en sus competencias mentales. Este efecto interpersonal refuerza la hipótesis de que existe un efecto social interpersonal de las emociones entre el/la líder y sus colaboradores/as más allá del simple contagio emocional, por lo que, es importante tener líderes que sean eficientes a la hora de percibir, comprender, facilitar, y manejar las emociones tanto propias como las de sus colaboradores. Por tanto, todo parece indicar que es importante trabajar el vigor de los/as colaboradores/as para potenciar los efectos positivos de que los/as líderes posean alta inteligencia emocional (pp.342-343).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Liderazgo gerencial

2.2.1.1. Concepto de la variable

El liderazgo involucra a la mayoría de las personas que nos rodean ya sean en el ámbito familiar, personal, profesional y laboral, no obstante, este término comprende una serie de cualidades personales que una persona debe poseer para proveer con eficiencia una serie de pautas y consideraciones organizacionales que garanticen el éxito de una organización, empresa o institución dentro de sus responsabilidades (Páez, 2013, pp.5-6)

A su vez Landolfi (2010, como se citó en Barrera, 2014) menciona "*es la actividad que realiza un líder para poner su conocimiento al servicio de una organización y cumplir con ello uno o varios objetivos*" (p.11).

Por otro lado, French y Bell exponen que el liderazgo es un proceso altamente interactivo y compartido, en éste los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas (Zuzama, 2014: p.6).

Entonces se puede decir que él o la líder es aquella persona que ejerce influencia sobre un grupo de personas, que denominamos seguidores, esta influencia, que es lo que entendemos como liderazgo, tiene por objetivo alcanzar unas metas, que, en principio, han de ser comunes, asimismo este se encarga de motivar a sus seguidores para llegar a dichas metas (Zuzama, 2014: p.6).

Como se mencionó anteriormente un buen liderazgo llega a ser persuasivo con sus integrantes, fortaleciendo el clima del entorno de trabajo y mediante la vanguardia de una cultura organizacional colectiva.

2.2.1.2. Enfoques teóricos

Las primeras investigaciones acerca del liderazgo se encuentran documentadas a principios del siglo XX, y su objetivo era señalar las características de los hombres que ocupaban posiciones directivas durante la Primera Guerra Mundial. Estos trabajos eran descriptivos y se centraban en la forma en que los líderes ascendían a sus cargos y en sus perfiles psicológicos. (Fiedler, 1995, como se citó en Barrera, 2014: p.11).

Según Sánchez (2017: p.30) clasifica 4 perspectivas teóricas de los estilos de dirección y liderazgo

Figura N^0 1

Perspectivas teóricas

Perspectiva	Orientación	Autores
Rasgos	Determinar las características distintivas que explican la eficiencia del liderazgo.	✓ Fayol
Comportamiento	Explicar los estilos distintivos de los líderes, o definir la naturaleza de su labor. Dirigir con ejemplo.	✓ McGregor ✓ Lewin ✓ Likert ✓ Blake y Mouton
Contingencia	Establecer el uso de modelos en una determinada situación para mejorar el desempeño de los líderes, los seguidores o ambos.	✓ Fiedler ✓ Hersey y Blanchard
Integral o Emergentes	Explicar por qué son fructíferas ciertas relaciones de influencias entre líderes y seguidores. Nuevas perspectivas.	✓ Transformacional ✓ Bédard[15]

Nota: tomado de Sánchez (2017): *Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones*.

La teoría de contingencias

Las teorías que se inscriben en la perspectiva de la contingencia comparten todas ellas una misma premisa: un individuo no llega a ser líder solamente por el hecho de tener o contar con ciertos rasgos o habilidades, es imprescindible además que esos rasgos o habilidades se correspondan con las características, actividades y metas de su equipo (Sánchez, 2017: p.57).

Las teorías contingenciales tratan de explicar la efectividad de un estilo de dirección y liderazgo en función del líder, los seguidores y la situación que le rodea (Sánchez, 2017: p.57).

En 1951, Fred Fiedler desarrolló el primer cuerpo teórico de la perspectiva contingencial de los estilos de dirección y liderazgo. Fiedler, se preocupa por establecer si son las tareas o las relaciones los que motivan un estilo, ello en el entendido que, pese a que los dirigentes pueden modificar su comportamiento en función de los distintos

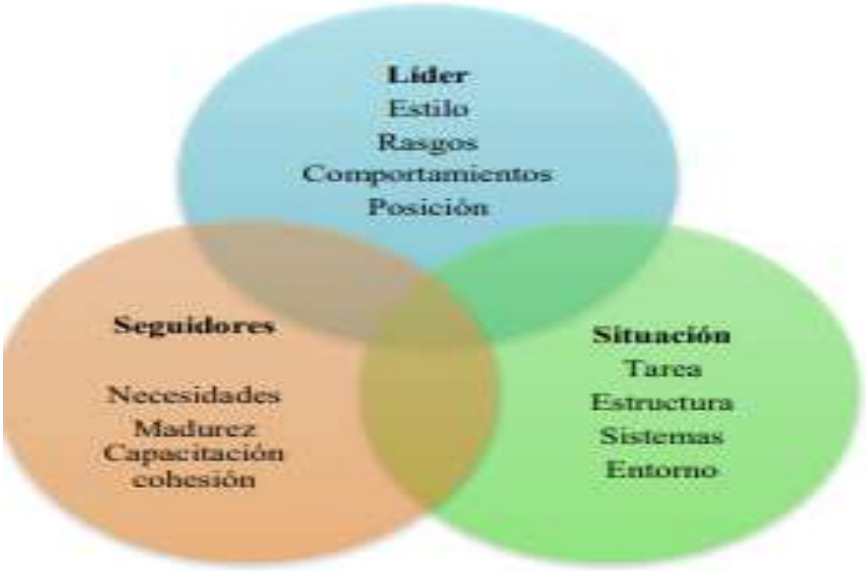
seguidores, siempre predomina en ellos un estilo de dirección y liderazgo (Sánchez, 2017: p.57).

Fiedler establece dos estilos de dirección y liderazgo uno orientado a las tareas y el otro a las relaciones, en donde el grado de conveniencia de uno u otro estilo depende de la situación en la cual dicho estilo se desarrolla, para determinar ello Fiedler establece tres variables que son: relaciones entre líder y el miembro (mientras mejores sean las relaciones, mejor o más favorable será la situación), estructura de la tarea (entre mayor sea el grado de estructuración de las tareas, mayor será la favorabilidad de la situación) y poder por posición (mientras más sea el poder por la posición ocupada por el líder, mejor será la situación para el ejercicio de la dirección) (Sánchez, 2017: p.58).

Según Lussier y Achua (2011, como se citó en Ordóñez, 2021), el modelo de liderazgo por contingencia, se utiliza para determinar si existe relación entre la orientación de las personas frente a las tareas o a las relaciones y si esto concuerda con el estilo del líder para potenciar el desempeño (p. 34). En este sentido los autores mencionan las siguientes variables del modelo de liderazgo por contingencia de Fiedler; seguidores, líder, situación. A continuación, enfoque por contingencia:

Figura N^0 2

Enfoque por contingencia



Nota: *enfoque de contingencia por Daft, (2006*). Tomado de Ordóñez, (2021).

Nuevos enfoques del liderazgo a través de la gestión pública municipal

El concepto de líder político a través de las formas de dominación dados por Weber, este estableció elementos que ubican a los líderes políticos locales en un marco de elementos acotados y que infieren a los presidentes municipales como tal, por un lado, la democracia permite que éstos se constituyan líderes a través de instituciones como los partidos políticos, en donde la principal herramienta será el carisma; posteriormente, si resultan elegidos, los investirá un marco legal que los faculta como dirigentes o coordinadores (Barrera, 2014, p.18).

Hoy en día el liderazgo toma protagonismo, existen términos que los catalogan como alguno de los siguientes conceptos: management, coaching, gerential, empowerment, entrepreneurship, innovation, y leadership, concepto, que se adecúan a la época y lugar Barrera, (2014, pp.18-23).

El liderazgo transaccional cobra demasiada relevancia en la práctica administrativa, donde expectativas y objetivos que se plantea el líder político son operados por la administración pública, en un intercambio basado en valores y en donde posee la autoridad para ejercer sanciones y otorgar recompensas según se consigan o no los objetivos, teniendo como criterio fundamental la legislación correspondiente (Barrera, 2014, pp.18-23).

Liderazgo en la función pública

El desarrollo de la temática de liderazgo como una corriente que surge para el área empresarial, y más como parte de la psicología, auxiliando las áreas de recursos humanos; sin embargo, este término rebasa las fronteras de lo empresarial para establecerse como un elemento necesario para el impulso de alta administración pública. El liderazgo es el principal motor que da a la gestión pública una visión de lo que puede llegar a ser y su capacidad para traducir esa visión en realidad. Para abordar en el contexto de la administración pública es necesario revisar la corriente del liderazgo político y el liderazgo moral (Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, 2007: pp.2-3).

(Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, 2007), el liderazgo político posee las siguientes características:

- Honestidad: se quiere crear un liderazgo político que debe actuar con honestidad. Hablar con la verdad. Sin corrupción.
- Ser democrático: un liderazgo político no debería imponer, sino proponer y consultar a las bases antes de tomar una decisión. Debe buscar consenso.

- Contar con conocimiento generales: tener conocimiento sobre los temas más importantes (p.3).

A estas características se debe agregar los siguientes elementos básicos del liderazgo moral según Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2007) y son:

- Espíritu de servicio: la característica fundamental del liderazgo moral es el espíritu de servicio. El liderazgo moral es ejercido por aquel que sirve más a la comunidad.
- El propósito del liderazgo: la transformación personal cuando está en un proceso de desarrollar las capacidades y las cualidades que le permiten servir mejor a los demás. Y la transformación social cuando utiliza estas capacidades para colaborar en la construcción de una sociedad más unidad y justa.
- La Responsabilidad Moral Fundamental: la búsqueda y la aplicación de la verdad.
- La nobleza del ser humano: el ser humano tiene el potencial de desarrollar todas las cualidades espirituales, tales como bondad, generosidad, rectitud, justicia, desprendimiento y perdón.
- Trascendencia: conectarnos con los valores externos.
- Desarrollo de capacidades: consiste en la combinación de conceptos, destrezas, actitudes y cualidades (p.3).

Componentes que influyen sobre el estilo de un gerente

Los componentes que influyen sobre el estilo de un gerente son: las fuerzas que operan en su personalidad, las fuerzas de los subordinados y las fuerzas de la situación (Morales, 2018, p.78).

Figura N^0 3

Componentes de un gerente

Componentes	Características
Las fuerzas que operan en su personalidad	Incluye su sistema de valores, confianza en los subordinados, inclinación hacia algún estilo de liderazgo y la sensación de seguridad en situaciones inciertas.
Las fuerzas de los subordinados que afectarán la conducta del administrador.	Como pueden ser su disposición a asumir responsabilidades, sus conocimientos y experiencia y la tolerancia que tengan hacia la ambigüedad)
Las fuerzas de la situación	Tales como los valores y tradiciones de la organización, con cuánta eficacia trabajan grupalmente los subordinados, la naturaleza de un problema y la factibilidad de delegar en forma segura la autoridad para resolverlo y la presión del tiempo.

Nota: cuadro de Tannenbaum y Schmitt, tomado de Morales (2018: p.78). *Evaluación del liderazgo y las funciones directivas en las escuelas telesecundarias del estado de Tabasco.*

Estilos de manejo de conflicto

El modelo propuesto por Thomas Kenneth W. y Ralph H. Kilmann, se conforma por 5 estilos tal como se muestra en la figura continua.

Figura N^0 4

Modelo bidimensional de la conducta en el manejo de conflictos



Nota: tomado de Caroline y Windmuller (2018: p.25). *Perfil del liderazgo y clima laboral estudio de caso en una burocracia profesional de medell*

2.2.1.3. Concepto de las dimensiones

- Relación de liderazgo con los subordinados

  Esto hace referencia al manejo de convivencia y comunicación que existe dentro del ambiente de trabajo entre el líder y su equipo de trabajo o con el personal de trabajo. Así mismo, la relación entre líderes y seguidores, en contraste con el énfasis que existe en el estilo de liderazgo se fundamenta en la vinculación diádica vertical, es decir, cada subordinado describe a su supervisor de una manera diferente, de igual manera, cada líder tiene una propia concepción cognitiva de autoliderazgo, dependiendo de la calidad de su respectiva relación y por otra.

- Capacidad de liderazgo

  Se señala capacidad de liderazgo a la persona que tiene cierta forma de influenciar en su actuar hacia otros y dirigirlas hacia un cambio de manera positiva para la organización, pues este mediante su capacidad transmiten a otros a organizar y ser motivados. Por lo tanto, la capacidad de liderazgo son ciertas habilidades que posee el líder debido a su desarrollo personal que tiene el líder.

- Carácter del liderazgo

  El carácter del liderazgo se basa en cualidades, es auténtico e íntegro bajo un conjunto de competencias básicas, el carácter que posee cada líder es producto de la educación recibida y la influencia que este tiene en su entorno.

  Según Zapata (2011) el carácter del líder debe atraer dado que el liderazgo equivale a ejercer influencia, puesto que su atractivo nace de su forma de ser, sus modales, su lenguaje positivo y su

personalidad, además de comunicar sabiduría y ser de carácter fuerte interior, coherente y respetuoso.

- Involucra la visión institucional

  La visión institucional describe a la organización en base a lo que quiere crecer, busca satisfacer las necesidades a través de los productos o servicios que brinda, de acuerdo a las carencias percibidas de las existentes en el mercado y tiene estrecha relación con lo que será la misión. porque una visión es una idea, y una misión son las acciones que conducen a la realización de esta idea.

  La importancia de compartir la visión institucional es para que los empleados tengan el conocimiento de la visión y del poder que se deriva de compartirla, en la que apunta a un objetivo deseable a alcanzar en un período de tiempo. Si los empleados no conocen la visión de la empresa, entonces todo su potencial laboral se enfoca únicamente en la realización personal, es decir, en alcanzar sus propios ideales; trabajando para su propio beneficio y ganando cada centavo para ganarse la vida, quizás porque sus esfuerzos provienen solo de las recompensas financieras y no de las ganancias que la empresa puede generar.

- Motivación laboral

  Según Pérez (s.f.) menciona que, en primer lugar, el propio líder debe estar motivado para ser capaz de motivar a su equipo de trabajo, puesto que las emociones se contagian y aquellas personas que perciben a un líder con afán de superación y con ganas de progresar y de hacer progresar a la empresa sentirán lo mismo.

  Asimismo, en segundo lugar, el líder que ve motivado a su equipo de trabajo se sentirá a su vez más motivado, sería un contagio emocional retroalimentado.

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

2.2.2.1. Concepto de la variable

El desempeño se relaciona con una serie comportamiento y acciones realizadas por los trabajadores dentro de la organización que se guían mediante objetivos que pueden medirse en función de las competencias de cada individuo.

En efecto, Ordoñez (2021: p.45) menciona que el desempeño laboral está directamente relacionado con la “misión, visión, objetivos y estrategias, que tienen que estar alineados con los objetivos personales”.

Según Pedraza (2010, como se citó en Laica, 2018), el desempeño se evalúa para determinar remuneraciones, promociones, tomar decisiones para retener o despedir, identificar necesidades de capacitación, desarrollar planes de carrera o simplemente para conocer y hacer saber al empleado cómo lo está haciendo. A través de los resultados de la evaluación, los directivos pueden dar feedback a sus subordinados, lo que conduce a una revisión del comportamiento laboral (p.24).

Posteriormente, Alles (2002, como se citó en Laica, 2018) recalca tres pasos para una evaluación de desempeño efectivo: el primer paso es describir el puesto de trabajo conforme a responsabilidades y criterios de desempeño, es indispensable comprender su contenido, el segundo paso es evaluar el desempeño en función del puesto y por último la retroalimentación.

2.2.2.2. Enfoques teóricos

Teorías del desempeño laboral

Teoría del desempeño por Campbell

Según Bautista et al. (2020), la teoría de Campbell tiene por finalidad contar con los componentes principales para medir el desempeño de manera integral en el siglo XX y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos empresariales. De esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos, ya que se enfoca en el comportamiento de los trabajadores y como esta toma el control de los resultados (Bautista et al, 2020, p.117).

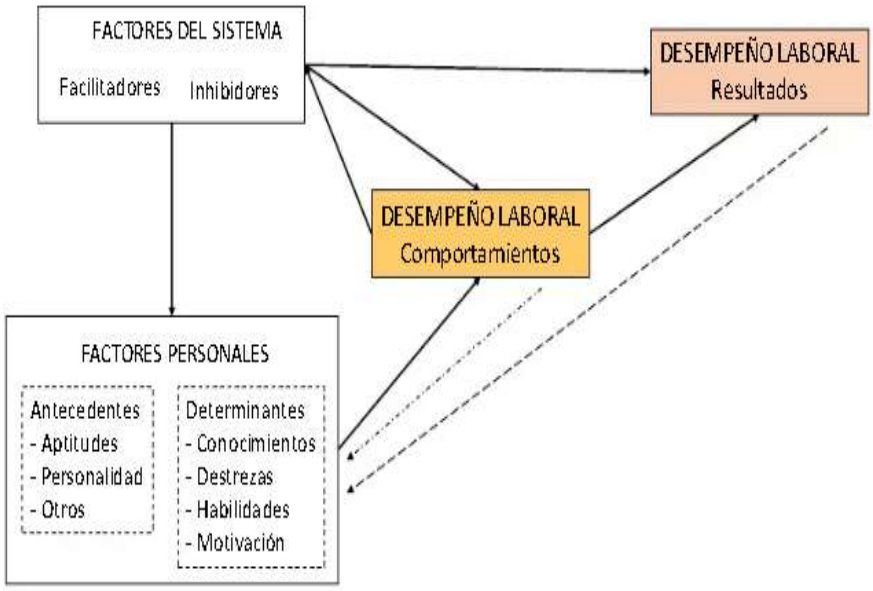
A su vez, el dominio del desempeño laboral es multidimensional y que cada dimensión tiene una serie de competencias o facetas, asimismo, el dominio del desempeño debe considerarse tres grandes clases de conductas que determinan el éxito o el fracaso de los resultados del desempeño, los cuales son: desempeño de tarea, desempeño contextual y conductas contraproductivas. Además, el desempeño en el trabajo tiene como característica central que las conductas tienen que estar bajo control del individuo y, de este modo, ha separado los conceptos de desempeño laboral y productividad, siendo ésta última una resultante del primero (Salgado & Cabal, 2011, p.86).

Al ser un constructo multidimensional, el cual tiene por finalidad contar con los componentes principales para determinar el desempeño y de esta manera poder ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos trazados por las organizaciones, ya que se enfoca en el comportamiento de los

trabajadores y como esta toma el control de los resultados (Bautista et al., 2020, p.113).

Figura N^0 6

Gráfico del desempeño por Campbell



Nota: teoría del desempeño, tomado de Moreno (2019).

Teoría de las expectativas

Según Moreno et al., (2016) la teoría se enfoca en los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. No obstante, existe tres factores y son:

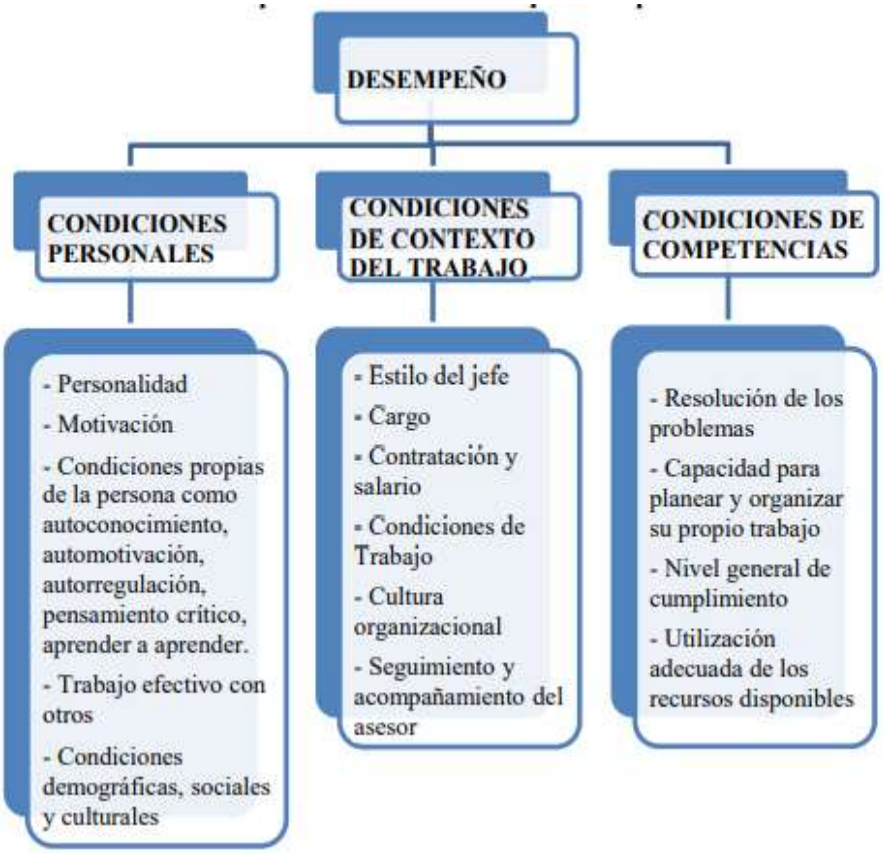
- El alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado.
- La evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño.
- La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones (p.48).

Factores del desempeño ocupacional

Según Laica (2018: p.25) menciona tres factores que inciden en el desempeño, y son:

Figura N^{0} 7

Mapa conceptual de los factores que inciden el desempeño



Nota: tomado del Centro de Desarrollo Profesional - Universidad ICESIy citado por Willman y Velascoy ahora Laica (2018).

Tal como se muestra en la figura las tres condiciones que inciden en el desempeño se refleja en la calidad de sus acciones laborales para planificar, organizar y la habilidad para resolver los problemas subyacentes.

Métodos para evaluar el desempeño laboral

Evaluación de 360 grados o feedback

De acuerdo con Chiavenato (2009, como se citó en Ordóñez, 2021) la evaluación 360 es la más completa ya que involucra a todos

los actores que están inmersos en el desarrollo de la gestión, este tipo de evaluación coloca al colaborador en el centro de las miradas de los evaluadores, es decir la evaluación se desarrolla de forma circular en la que participan todos los involucrados en la interacción con el individuo. Aquí encontramos; el jefe superior, los compañeros de trabajo, los subordinados y los clientes o personal externo por tal motivo se genera una evaluación de 360 grados en relación al colaborador (p.60).

Según Alles (2019, como se citó en Ordóñez, 2021), para realizar la evaluación 360 grados o feedback se debe tener en cuenta:

- Definición de los factores de comportamientos críticos de la organización: serán aquellos que integran el modelo de competencias de la organización.
- Diseño de la herramienta: cuestionario de evaluación 360 grados.
- Elección de las personas que evaluaran: superior, pares, colaboradores clientes internos y externos.
- Lanzamiento del proceso: evaluación con los interesados y evaluadores.
- Comunicación de los resultados: al colaborador.

Método de investigación de campo

Para Chiavenato (2009, como se citó en Ordóñez, 2021), se basa en entrevistas de un especialista en evaluación con el superior inmediato de los subordinados, con las cuales se evalúa el desempeño de estos, y se registran las causas, orígenes y motivos de tal desempeño con base en el análisis de hechos y situaciones (p. 58).

Dicho especialista, debe aplicar una entrevista de evaluación a cada jefe en el siguiente orden:

Tabla N^0 2

Método de investigación de campo

Evaluación inicial	Análisis complementario	Planeación	Despido y sustitución del evaluado
Aquí se evalúa al colaborador al ingresar, aspecto como: • Desempeño más que satisfactorio • Desempeño satisfactorio • Desempeño menos que satisfactorio	El trabajador se evalúa a profundidad a través de preguntas del especialista.	Se elabora un plan de acción para el funcionamiento, dentro de esto se puede incluir: • Asesoría al evaluado. • Readaptación del evaluado. • Capacitación del evaluado.	Incluye lo siguiente: • Ascenso o promoción de puesto dentro de la empresa. • Permanencia del evaluado en el puesto. • Seguimiento: constatación o comprobación del desempeño de cada evaluado a través del tiempo

Nota: Formato adaptado de Ordóñez, 2021.

2.2.2.3. Concepto de las dimensiones

- Trabajo en equipo

La importancia de trabajar en equipo es crucial para el desarrollo de las organizaciones, pues en equipo se puede crear más innovaciones y encontrar soluciones a los problemas además de que aumenta el rendimiento y productividad para a la organización.

Tomando en cuenta que el trabajo equipo son un factor importante, es necesario fomentar la retroalimentación dentro de la organización, transmitir el mensaje de los objetivos en la entidad a

todos los trabajadores que lo integran, manteniendo una comunicación asertiva en todo momento, asimismo de un ambiente de trabajo armonioso que permite la participación de los integrantes de los equipos, de tal manera que se aproveche el desacuerdo para buscar una mejora en el desempeño.

Por tanto, es necesario también que exista un liderazgo efectivo y visionario de modo que tenga en cuenta los intereses de todos los integrantes, que ayudan en grupos a desarrollar una estrategia racional en búsqueda de una visión, pero a su vez también logren el apoyo de los entes de poder de la compañía, para luego con esto incentivar a las demás personas claves y no claves dentro de los procesos de la compañía (Escobar, 2012, p.7).

- Organización

  El termino organización tiene muchas connotaciones una de las cuales se refiere a las actividades que debe realizar un grupo de personas o un individuo. En términos administrativos, es una estructura formalizada de funciones y cargos destinada a establecer las funciones a desempeñar y sus relaciones, la jerarquía y los distintos niveles de autoridad de acuerdo con las actividades y objetivos de la entidad.

- Cumplimiento de normas

  El vocablo «norma» es un precepto de mandato, autorizar, permitir y derogar son también funciones de las normas bajo la legalidad. Por lo tanto, el cumplimiento normativo es una responsabilidad que tienen las empresas de garantizar que se cumpla la normatividad vigente que resulta aplicable a su tipo societario y actividad.

Para la ejecución y el control de la normativa laboral, existen en cada Comunidad consejerías o departamentos que desempeñan, en su ámbito, los cometidos que les hayan sido asignados. A su vez, la Inspección de Trabajo es un órgano de la Administración del Estado cuya finalidad es garantizar el cumplimiento de la legislación laboral (McGraw Hillp, s.f. p.18).

- Calidad y conocimiento de su trabajo

Alves et al., (2013) menciona a Walton que la calidad de vida del trabajador es aquella en sonde interviene ciertos valores ambientales y humanos, en donde el trabajo es el medio del individuo para ganarse la vida (p.150).

2.3. Términos básicos

- Actitud del líder

Según Carnegie (s.f.) el empresario de hoteles Willard Marriott menciona que un buen líder es aquel que sirven a sus empleadas, el cual afirma: “mi trabajo consiste en motivar a mis trabajadores, enseñarles, ayudarles y preocuparme por ellos” esto nos lleva que los buenos líderes se preocupan por sus trabajadores, dedican sus tiempos en trabajar con ellos a proporcionales los recursos, los instrumentos y os conocimientos para realizar sus tareas de manera eficaz (pp.12-13).

- Respeto

Respecto al respecto según Clerget & Costa (2011) Petit Robert afirma: “el respeto es un sentimiento que lleva a conceder a alguien cierta consideración, en función del valor que le reconocemos, y a comportarse con él con reserva y discreción”, por lo tanto, debemos tener en cuenta que el respeto de se debe de confundir con la cortesía, la admiración, el afecto o incluso con el miedo que uno inspira. Entonces podemos decir que respetar es

lograr que el otro nos preste atención y tolere nuestras diferencias, es respetar al prójimo sin importar la especie, su habita, la raza, su idioma u otra índole. (p.25).

- Percibe pensamientos, sentimientos, comprensión de una conducta,

El pensamiento para Carl Jaspers es un hecho singular en el que cada uno se explica, se forma y se funda a sí mismo, lo dice Jara (2012: p:55). Seguidamente Jara menciona que es un reflejo dela realidad en tanto se percibe el objeto real y se concretice lo visualizado (p.56).

Por lo tanto, percibir tanto el sentimiento como el pensamiento de otros y de uno mismo la conducta, nos lleva a la inteligencia emocional de líder que tiene como habilidad.

- Comunicación interna

Según Guevara (2006) comenta que la comunicación interna es responsabilidad y compromiso de todos los colaboradores de una organización y debe ser participativa. En las organizaciones el manejo adecuado de la comunicación es importante para las áreas de trabajo manteniendo una retroalimentación en los mensajes, proporcionando que aumente en continuidad la calidad y productividad de la organización.

Entre las razones de su importancia son: permite el conocimiento y la coordinación de actividades entre las distintas áreas de la empresa; fortalece la interacción y participación activa de todo el personal de la empresa; incentiva el trabajo en equipo a través de las distintas relaciones que se establecen entre las áreas; crea ambientes propicios que ayudan a mejorar las condiciones físicas y humanas del trabajador y por último, permite crear un ambiente favorable para gestionar el cambio en la empresa (Guevara, 2006:pp.45-46).

- Propuesta de alternativas de solución

Cuando se emprende un proyecto, automáticamente se asume un riesgo. Debemos identificar los riesgos que cada actividad conlleva y tomar las medidas necesarias para minimizar las dificultades, asumir riesgos es positivo para aprender de los éxitos y de los fracasos a los que tendrá que enfrentarse (Bandler, s.f. p.3)

Si tenemos bien analizado y acotado el problema, eso significa que hemos recorrido la mitad del trayecto, ahora es preciso buscar soluciones. Para ello, la creatividad se puede estimular mediante una serie de técnicas de generación de ideas que se basan en el principio de que las ideas que surgen en un proceso de grupo son superiores a la suma de las ideas individuales (Bandler, s.f. p.16)

- Carácter emocional del líder

Para ser capaces de impulsar procesos que influyan en los demás de modo que se sientan motivados para realizar un esfuerzo con el fin de lograr un determinado objetivo o una meta, indudablemente las personas han de estar dotadas de ciertas competencias o aptitudes para poder ser consideradas líderes (Goena, 2015, p.7).

Asimismo, según Bradberry (2009, como se citó en Goena, 2015: p.13) la inteligencia emocional es de carácter intangible y que influye en cómo manejamos nuestro comportamiento, en cómo atravesamos las complejidades sociales y en cómo tomamos decisiones personales que nos permiten alcanzar resultados positivos. El autocontrol de emociones se debe al manejo de la conciencia de la persona, controla los sentimientos, impulsos y estados de ánimo, pues conoce las consecuencias de sus actos, y asume las responsabilidades que estos conllevan, en el ámbito laboral, son personas que cumplen con su deber, trabajan con precisión, orden, seriedad, y claridad (pp.14-15).

- Compromiso con la entidad.

  Navarro et al., (2007) recalca que Steers afirma que el compromiso tiene que ver con la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. Para Davis y Newstrom es el grado en cual los trabajadores se identifican con la organización y desena seguir participando activamente en ella (pp.51-52).

- Se integra con facilidad al grupo de trabajo

  Esto sucede cuando alguien se incorpora a una nueva empresa con la que no está familiarizado o a un grupo de trabajo, se produce un proceso llamado socialización entre el nuevo empleado y la organización.

- Metas comunes.

  Según Rodríguez & Fuentes (2015), la meta son eventos futuros el cual dirigimos esfuerzos concretos. A su vez, entre las características de las metas son: más abarcadoras y generales; proveen una dirección global, toman más tiempo en completarse, por último, debe ser simples y concisas (pág. 5, 8).

- Desempeña las funciones asignadas

  Para las entidades públicas, las funciones asignadas para desempeñarlas se encuentran adscritas en el manual de organizaciones y funciones llamadas también MOF, documento que se encarga de la gestión institucional donde describe y establece funciones de cada cargo personal de la institución más el reglamento de organizaciones y funciones llamada también ROF, puesto que las públicas necesitan vincular la ley y las funciones que realizan estas.

- Dominio y habilidades propias del trabajador.

Según Guillén (2021) el dominio y habilidades propias del trabajador.se manifiesta dependiendo del desarrollo de proceso intelectuales como la memoria, atención, toma de decisiones y creatividad, así como las instrumentales con conocimientos computacionales y dominio de idiomas, posteriormente, estos se adquieren en el desarrollo de la profesión, durante la formación en el ámbito universitario, como primera entrada, y luego se van fortaleciendo en la práctica, (pp.330-331).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Para la presente investigación se llevará a cabo de tipo *aplicado*, pues este tipo de investigación, según Duocuc (2022) se centra por objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico. En efecto, busca dar respuesta a un problema o necesidad concreta.

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de la investigación será *descriptivo*, puesto que son necesarios para identificar el objeto de estudio, lo cual busca describir y explicar lo investigado, más no da razones por las cuales tiene lugar el problema, según Hilario (2001), la investigación descriptiva procura brindar una buena percepción del funcionamiento de un fenómeno y de las maneras en que se comportan las variables, factores o elementos que lo componen.

Asimismo, será *correlacional* debido a que el estudio posee 2 variables en donde tratará de determinar la relación entre estas.

3.1.3. Diseño de investigación

Finalmente, el diseño de la investigación será *no experimental* debido a la correlacional que presenta la investigación emplea, según Velázquez (2023), menciona que la investigación no experimental es un tipo de investigación que no extrae sus conclusiones finales ni datos de trabajo mediante una serie de acciones y reacciones reproducibles en un entorno controlado para obtener resultados interpretables, es decir, mediante experimentos, su forma de extraer información del no experimental para las medidas estadísticas se realizan por medio de consulta a la opinión pública

(persona o entidad destinada de la investigación) sobre un tema para determinar una posición común, o encuestas, en las que se dispone de un conjunto de datos estadísticos y estos se interpretan y organizan para obtener el mayor número posible de datos pertinentes.

Asimismo, este diseño de investigación no experimental puede darse de dos formas: transversal y longitudinal, el cual debido al título de nuestra investigación en el tiempo será *transversal*, puesto que analizará en un tiempo y momento determinado exacto, en este caso del año 2023.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

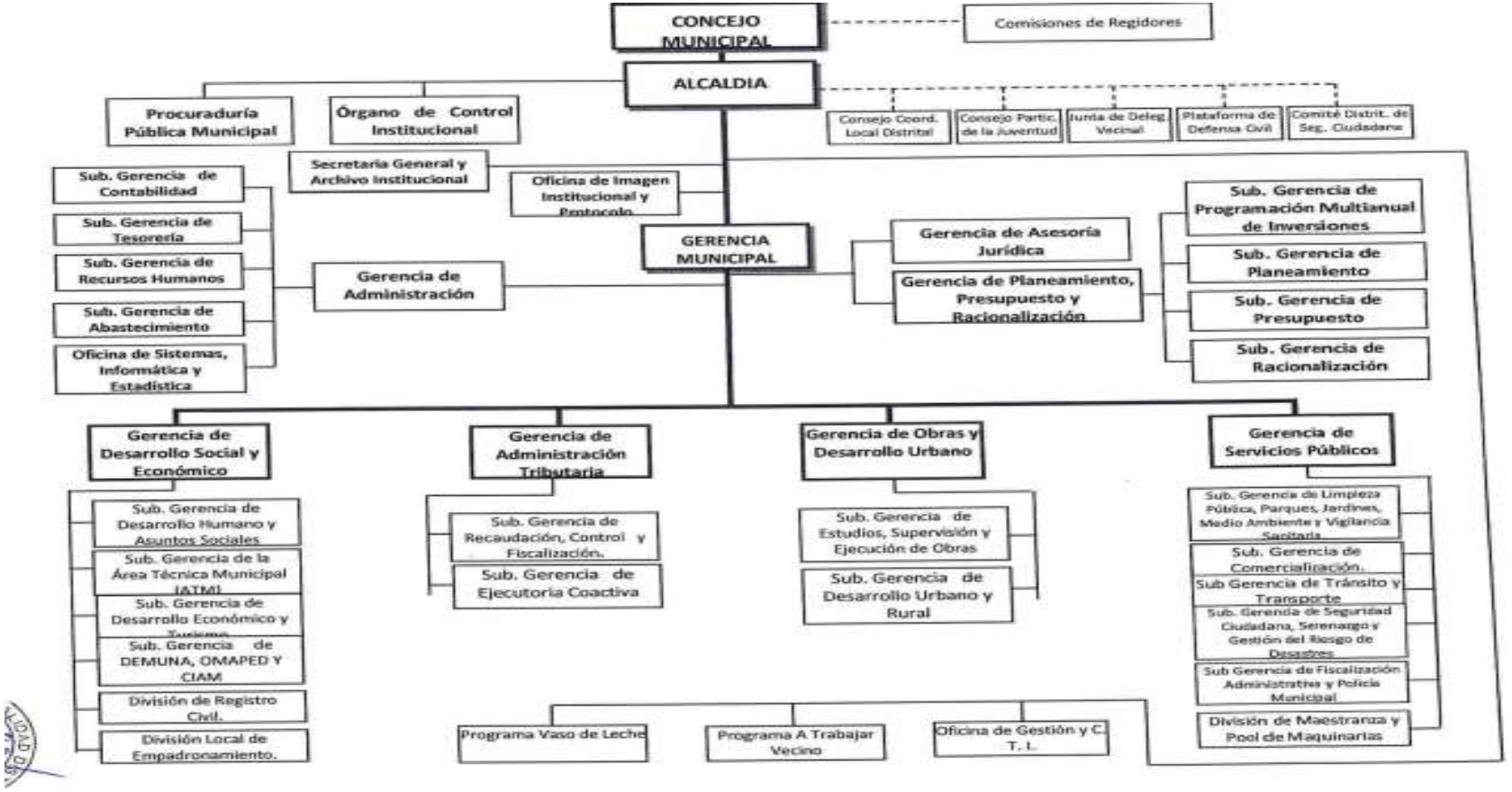
La población para liderazgo gerencial y desempeño laboral del personal administrativo y técnico de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023 estará conformada por todos los trabajadores del municipio habiendo alrededor de 154 trabajadores:

Nota: la cantidad de la población fue tomada de SUNAT variación del año 2023-02 correspondiente a los trabajadores.

Para entender más el panorama que existe en las oficinas y sub gerencias respectivas de la municipalidad distrital de Manantay a continuación veremos su organigrama institucional:

Figura N^{0} 8

Organigrama institucional de la municipalidad distrital de Manantay



Nota: Organigrama de la MDM, *tomado de Google indexó munimanantay.gob.pe*

3.2.2. Muestra

- La muestra será probabilística empleando la formula finita aplicado a todos los trabajadores para las dos variables desde la perspectiva de ellos en el liderazgo gerencial y el desempeño laboral la investigación se representa con lo siguiente:

$$n = \frac{Z^2\ p\ q\ N}{E^2\ (n-1) + Z^2\ p\ q}$$

En donde cada letra significa:

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

Z = intervalo de confianza 1.96, es decir con el 95%

N = Población (154)

E= 9 %

Reemplazando los valores de la ecuación tenemos lo siguiente:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 154}{0.09^2\ (154 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{147.9016}{2.1997}$$

n = 67.2 =67.

En consecuencia, se tomará en cuenta como muestra a 67 trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay.

3.3. Técnica e instrumento de la investigación

La técnica empleada será la encuesta usando como instrumento el cuestionario, el cual formará parte un tipo de preguntas cerradas con múltiples opciones para que marque solo un casillero.

Asimismo, se realizará dos cuestionarios tanto para liderazgo gerencial y como para desempeño laboral.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Para el procedimiento de los datos se empezará con lo siguiente: primero mediante la técnica de la encuesta aplicando el cuestionario se dará a los trabajadores para que respondan, a continuación las respuestas proporcionadas en el cuestionario se vaciaran al programa Excel a partir de una tabla realizada para controlar las cantidades de respuestas dadas por cada dimensión, es decir que se hará la tabulación, con ello podremos partir para poder usar los datos como base para aplicarlo en el SPSS versión 25, en donde se comprobara la fiabilidad del cuestionario con el Alfa de Cronbach, también se verá la correlación de las hipótesis y los datos correlacionales con las preguntas del cuestionario y su significancia. Una vez realizado ese recorrido se pondrá la información para el informe final de la investigación.

3.5. Tratamiento de los datos

Los datos insertados en los programas de Excel y el SPSS formarán cuadros estadísticos y gráficos, el cual serán utilizados para poner en el informe final.

3.5.1. Validación de instrumento

Según Pérez-León (2022), el alfa de Cronbach es una medida estadística, la cual se utiliza generalmente como una medida de consistencia interna o confiabilidad de un instrumento psicométrico (que utiliza escalas de Likert). Y los rangos del alfa de Cronbach son:

- $\alpha \geq 0.9$ = excelente
- $0.8 \leq \alpha < 0,9$ = buena
- $0.7 \leq \alpha < 0,8$ = aceptable
- $0.6 \leq \alpha < 0,7$ = cuestionable
- $0.5 \leq \alpha < 0,6$ = pobre
- $\alpha < 0.5$ = inaceptable

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis estadístico

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Tabla N^0 3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	65	97,0
	Excluido	2	3,0
	Total	67	100,0

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

Tabla N^0 4

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	32

La estadística de fiabilidad representa la confiabilidad de nuestro instrumento empleado, en este caso es el cuestionario con sus 32 preguntas tomadas entre liderazgo gerencial y desempeño laboral, por lo tanto, partir del alfa de Cronbach la fiabilidad es 0.955, lo que indica que es excelente.

Tabla N^0 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			**Shapiro-Wilk**		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO GERENCIAL	,296	67	,000	,757	67	,000
Liderazgo con los subordinados	,266	67	,000	,787	67	,000
Capacidad de liderazgo	,282	67	,000	,797	67	,000

Carácter del liderazgo	,290	67	,000	,752	67	,000
Involucra la visión institucional	,274	67	,000	,772	67	,000
Motivación laboral	,304	67	,000	,754	67	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,354	67	,000	,742	67	,000
Trabajo en equipo	,320	67	,000	,742	67	,000
Organización	,284	67	,000	,780	67	,000
Cumplimiento de normas	,337	67	,000	,733	67	,000
Calidad y conocimiento de su trabajo	,359	67	,000	,635	67	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Por tratarse que el número de encuestados es > 50, la prueba de normalidad se encontró mediante Kolmogorov-Smirnova, el valor sigma de ambas variables es < 0.05, es decir, ningunos cumplen una distribución normal, por lo tanto, la prueba de hipótesis se encontró mediante el coeficiente estadístico no paramétrico de Rho de Spearman.

Según Hernández S. y Fernandez C. (2010, como se citó en Contreras & Ramirez, 2019), el grado de relación del coeficiente correlacional va con lo siguiente:

Figura N^0 9

Rango de la correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.100	Correlación negativa debil
0.00	No existe Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva debil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: *tomado de Contreras & Ramirez, 2019.*

4.1.2. Análisis inferencial: prueba de hipótesis

a. Hipótesis general

- **H0:** No existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.
- **H1:** Si existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

Tabla N^0 6

Correlación entre liderazgo gerencial y desempeño laboral

			Liderazgo Gerencial	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo Gerencial	Coeficiente de correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,655**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

El resultado Rho de Spearman 0.655 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva considerable y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, Existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

b. Hipótesis especifica 1

- **H0:** No existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial con los subordinados y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.
- **H1:** Si existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial con los subordinados y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

Tabla N^0 7

Correlación entre liderazgo gerencial con los subordinados y desempeño laboral

			Liderazgo con los Subordinados	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo con los subordinados	Coeficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

El resultado Rho de Spearman 0.574 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva considerable y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial con los subordinados y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

c. Hipótesis especifica 2

- **H0:** No existe una relación directa y significativa entre Capacidad de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.
- **H1:** Si existe una relación directa y significativa entre Capacidad de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

Tabla N^0 8

Correlación entre capacidad de liderazgo y desempeño laboral

			Capacidad de liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacidad de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

El resultado Rho de Spearman 0.540 y el p-valor= 0.007 indican una correlación positiva considerable y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe una relación directa y significativa entre Capacidad de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

d. Hipótesis especifica 3

- **H0:** No existe una relación directa y significativa entre Carácter del liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.
- **H1:** Si existe una relación directa y significativa entre Carácter del liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

Tabla N^0 9

Correlación entre carácter del liderazgo y desempeño laboral

			Carácter del liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Carácter del liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

El resultado Rho Spearman 0.578 y el p-valor= 0.001 indican una correlación positiva considerable y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe una relación directa y significativa entre Carácter del liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

e. Hipótesis especifica 4

- **H0:** No existe una relación directa y significativa entre Involucramiento con la visión institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.
- **H1**: Si existe una relación directa y significativa entre Involucramiento con la visión institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

Tabla N^0 10

Correlación entre Involucra la visión institucional y desempeño laboral

			Involucra la visión institucional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Involucra la visión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,492**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

El resultado Rho de Spearman 0.492 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva media y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe una relación directa y significativa entre Involucramiento con la visión institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

f. Hipótesis especifica 5

- **H0:** No existe una relación directa y significativa entre Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.
- **H1:** Si existe una relación directa y significativa entre Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

Tabla N^0 11

Correlación entre Motivación laboral y desempeño laboral

			Motivación laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

El resultado Rho de Spearman 0.499 y el p-valor= 0.003 indican una correlación positiva media y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe una relación directa y significativa entre Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

4.1.2. Análisis descriptivo

Tabla N^0 12

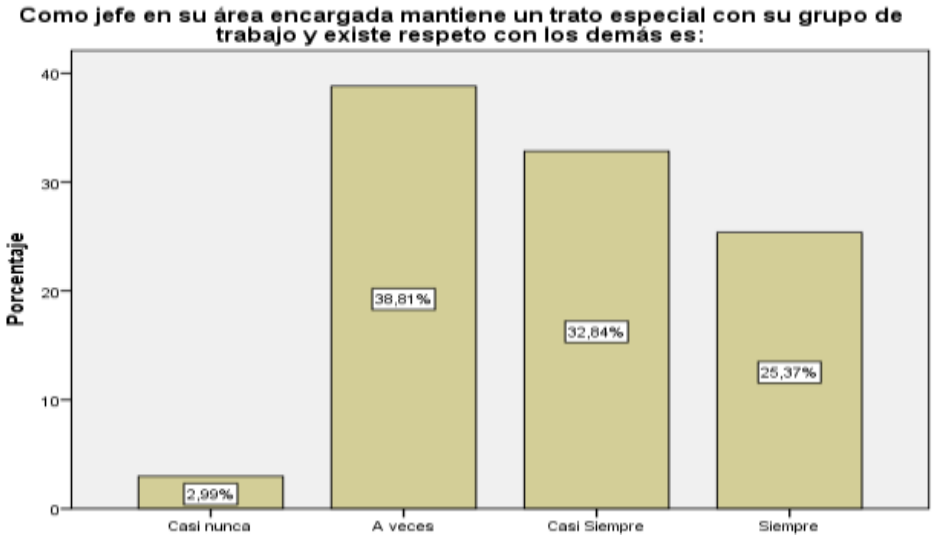
V1: Liderazgo gerencial y D1: relación de liderazgo con los subordinados, Preg.1

Como jefe en su área encargada mantiene un trato especial con su grupo de trabajo y existe respeto con los demás

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
	A veces	26	38,8	38,8	41,8
	Casi Siempre	22	32,8	32,8	74,6
	Siempre	17	25,4	25,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 10

V1: Liderazgo gerencial y D1: relación de liderazgo con los subordinados, Preg.1



En la tabla N^0 12 y figura N^0 10, la pregunta: Como jefe en su área encargada mantiene un trato especial con su grupo de trabajo y existe respeto con los demás es., los resultados siendo el 2,94% casi nunca, 38,81% a veces, 32,84% casi siempre y el 25,37% siempre.

Tabla N^0 13

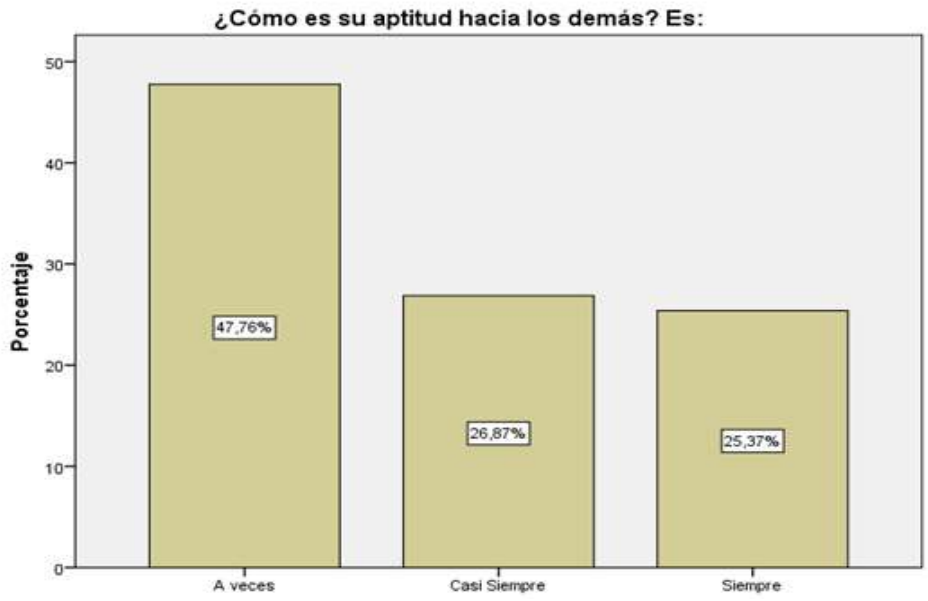
V1: Liderazgo gerencial y D1: relación de liderazgo con los subordinados, Preg.2

¿tiene una aptitud de líder con los demás?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	32	47,8	47,8	47,8
	Casi Siempre	18	26,9	26,9	74,6
	Siempre	17	25,4	25,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 11

V1: Liderazgo gerencial y D1: relación de liderazgo con los subordinados, Preg.3



En la tabla N^0 13 y figura N^0 11, la pregunta: Como jefe en su área encargada mantiene un trato especial con su grupo de trabajo y existe respeto con los demás es. Dando como resultado que el 47,06% a veces, 26,47% casi siempre y el 26,47% siempre.

Tabla N^0 14

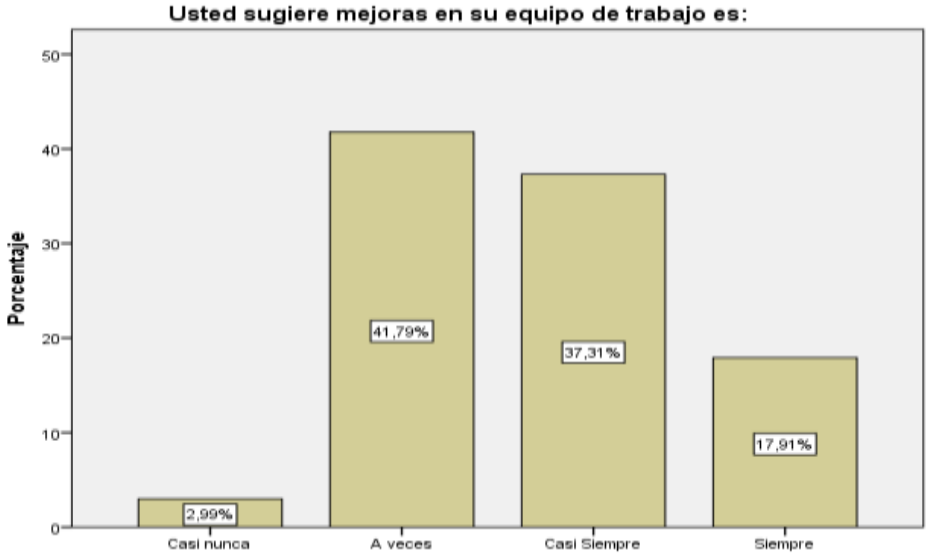
V1: Liderazgo gerencial y D1: relación de liderazgo con los subordinados, Preg.3

Usted sugiere mejoras en su equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
	A veces	28	41,8	41,8	44,8
	Casi Siempre	25	37,3	37,3	82,1
	Siempre	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 12

V1: Liderazgo gerencial y D1: relación de liderazgo con los subordinados, Preg.3



En la tabla N^0 14y figura N^0 12, la pregunta: Usted sugiere mejoras en su equipo de trabajo es. Dando como resultado que el 2,99% casi nunca, 41,79% a veces, 37,31% casi siempre y el 17,91% siempre.

Tabla N^0 15

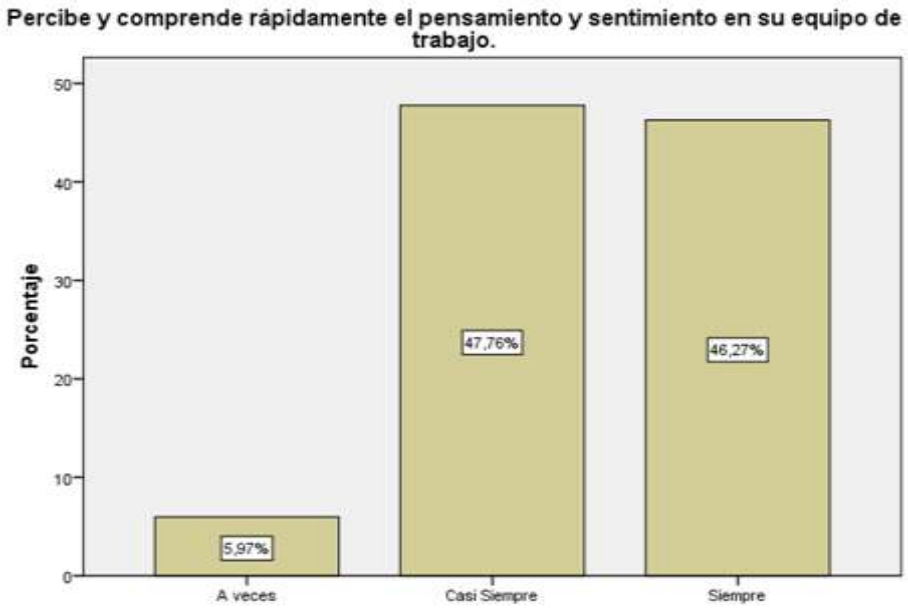
V1: Liderazgo gerencial y D2: capacidad de liderazgo, Preg.4

Percibe y comprende rápidamente el pensamiento y sentimiento en su equipo de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	6,0	6,0	6,0
	Casi Siempre	32	47,8	47,8	53,7
	Siempre	31	46,3	46,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 13

V1: Liderazgo gerencial y D2: capacidad de liderazgo, Preg.4



En la tabla N^0 15 y figura N^0 13, la pregunta: Percibe y comprende rápidamente el pensamiento y sentimiento en su equipo de trabajo, los resultados siendo 5,97% a veces, 47,76% casi siempre y el 46,27% siempre.

Tabla N^0 16

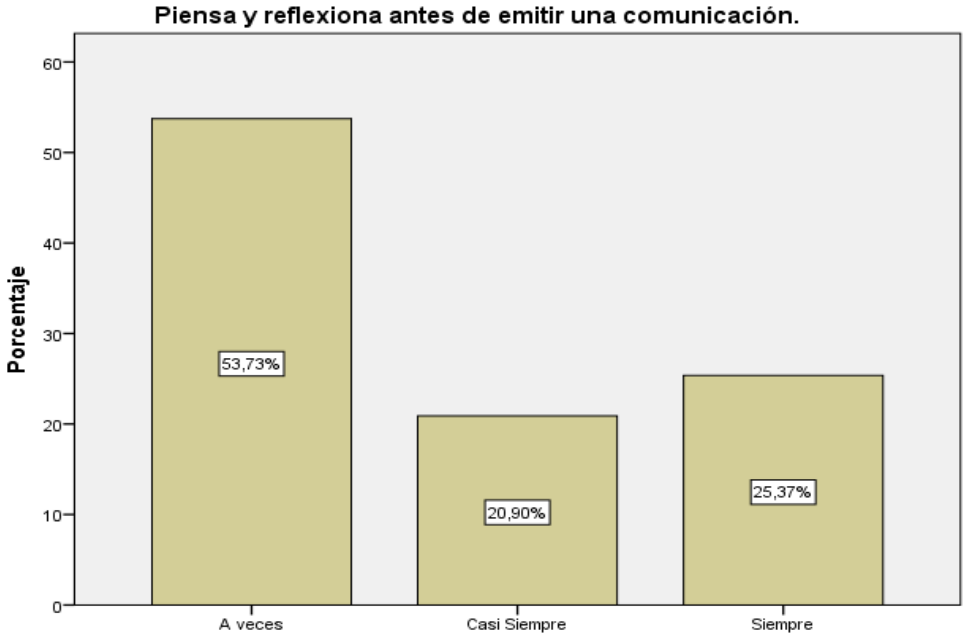
V1: Liderazgo gerencial y D2: capacidad de liderazgo, Preg.5

Piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	36	53,73	53,73	53,73
	Casi Siempre	14	20,9	20,9	74,63
	Siempre	17	25.37	25.37	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 14

V1: Liderazgo gerencial y D2: capacidad de liderazgo, Preg.5



En la tabla N^0 16y figura N^0 14, la pregunta: Piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación., los resultados siendo 53,73% a veces, 20,90% casi siempre y el 25,37% siempre

Tabla N^0 17

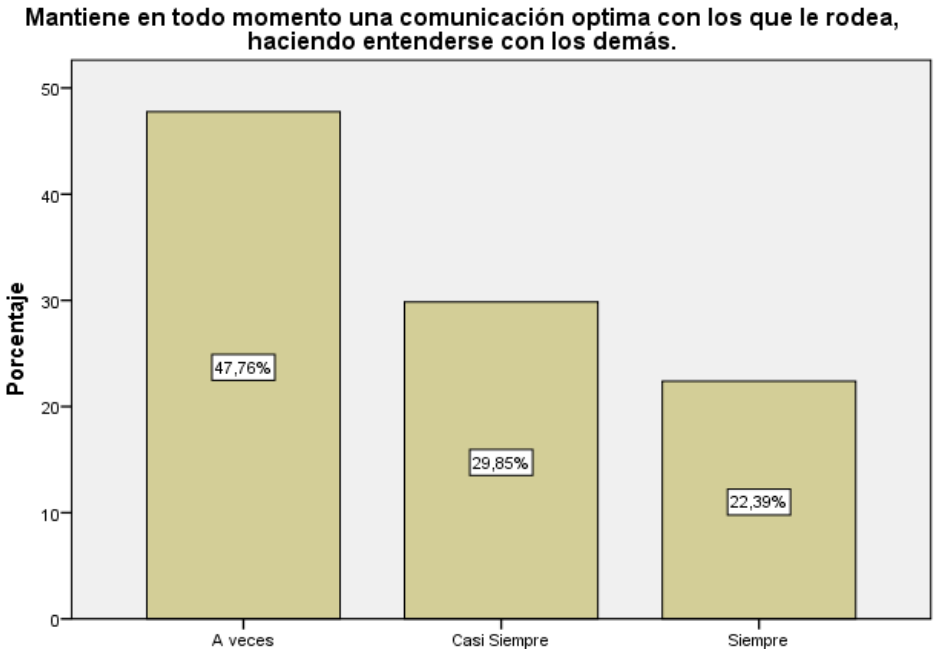
V1: Liderazgo gerencial y D2: capacidad de liderazgo, Preg.6

Mantiene en todo momento una comunicación optima con los que le rodea, haciendo entenderse con los demás.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	32	47,8	47,8	47,8
	Casi Siempre	20	29,9	29,9	77,6
	Siempre	15	22,4	22,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 15

V1: Liderazgo gerencial y D2: capacidad de liderazgo, Preg.6



En la tabla N^0 17 y figura N^0 15, la pregunta: Mantiene en todo momento una comunicación optima con los que le rodea, haciendo entenderse con los demás. Dando como resultado que el 47,76% a veces, 29,85% casi siempre y el 22,39% siempre.

Tabla N^0 18

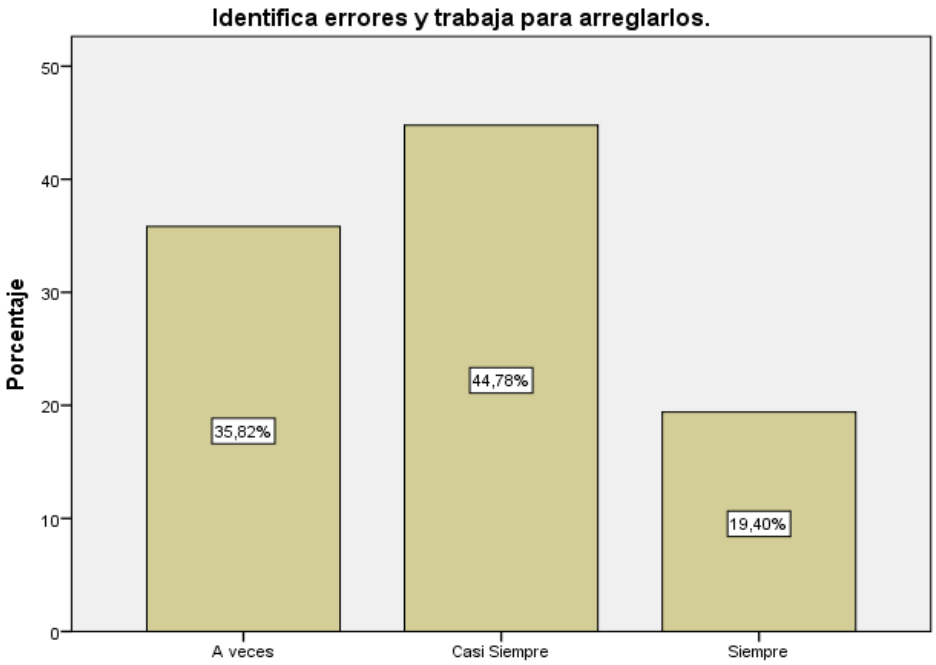
V1: Liderazgo gerencial y D2: capacidad de liderazgo, Preg.7

Identifica errores y trabaja para arreglarlos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	24	35,8	35,8	35,8
	Casi Siempre	30	44,8	44,8	80,6
	Siempre	13	19,4	19,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 16

V1: Liderazgo gerencial y D2: capacidad de liderazgo, Preg.7



En la tabla N^0 18 y figura N^0 16, la pregunta: Identifica errores y trabaja para arreglarlos. Dando como resultado que el 35,82% a veces, 44,78% casi siempre y el 19,40% siempre

Tabla N^0 19

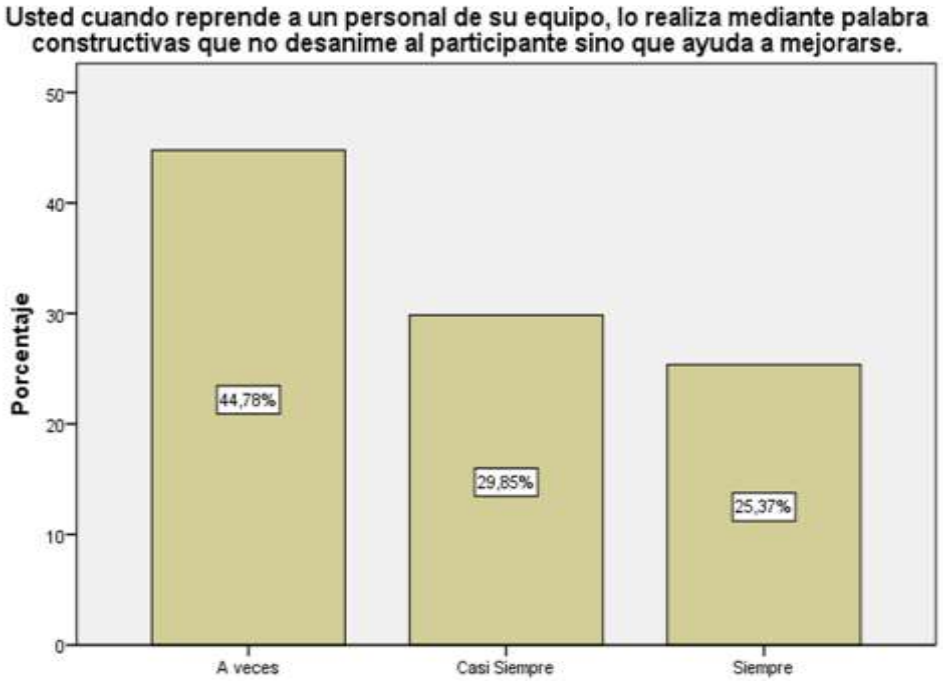
V1: Liderazgo gerencial y D3: carácter del liderazgo, Preg.8

Usted cuando reprende a un personal de su equipo, lo realiza mediante palabra constructivas que no desanime al participante sino que ayuda a mejorarse.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	30	44,8	44,8	44,8
	Casi Siempre	20	29,9	29,9	74,6
	Siempre	17	25,4	25,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 17

V1: Liderazgo gerencial y D3: carácter del liderazgo, Preg.8



En la tabla N^0 19 y figura N^0 17, la pregunta: Usted cuando reprende a un personal de su equipo, lo realiza mediante palabra constructivas que no desanime al participante, sino que ayuda a mejorarse. Da como resultado que el 44,78% dijeron a veces; 29,85% casi siempre y el 25,37% siempre.

Tabla N^0 20

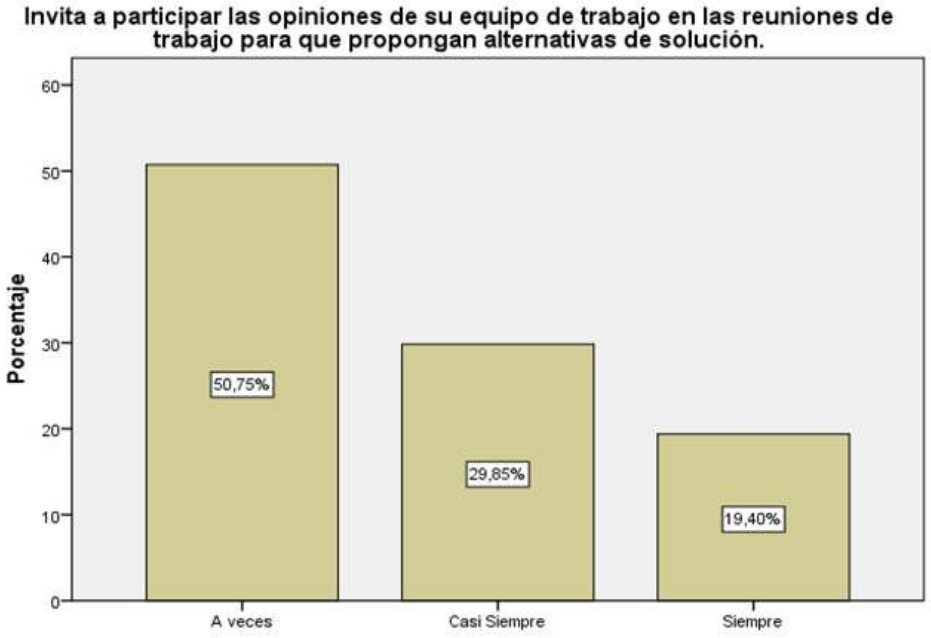
V1: Liderazgo gerencial y D3: carácter del liderazgo, Preg.9

Invita a participar las opiniones de su equipo de trabajo en las reuniones de trabajo para que propongan alternativas de solución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	34	50,7	50,7	50,7
	Casi Siempre	20	29,9	29,9	80,6
	Siempre	13	19,4	19,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 18

V1: Liderazgo gerencial y D3: carácter del liderazgo, Preg.9



En la tabla N^0 20 y figura N^0 18, la pregunta: Invita a participar las opiniones de su equipo de trabajo en las reuniones de trabajo para que propongan alternativas de solución. Da como resultado que el casi nunca 50,00% a veces, 29,41% casi siempre y el 20,59% siempre.

Tabla N^0 21

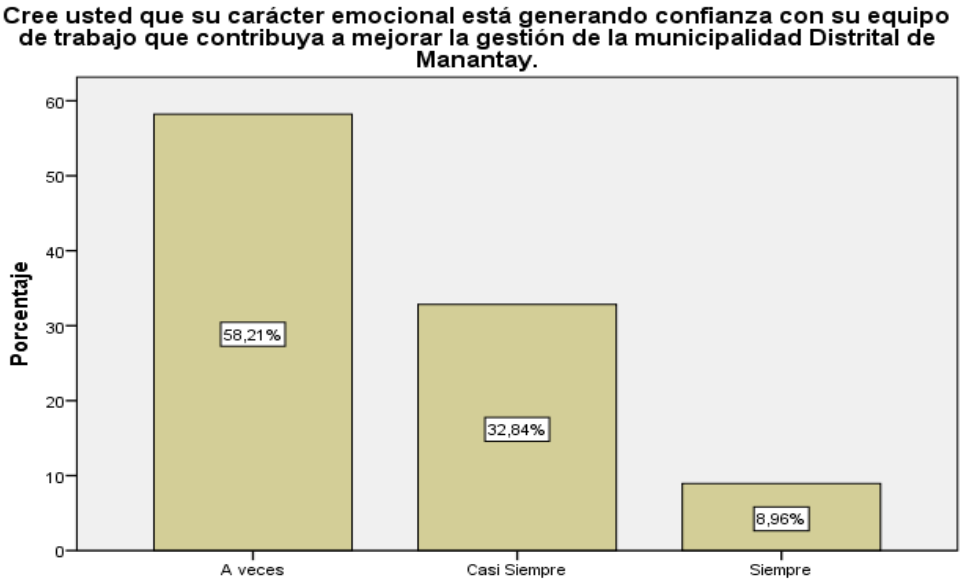
V1: Liderazgo gerencial y D3: carácter del liderazgo, Preg.10

Cree usted que su carácter emocional está generando confianza con su equipo de trabajo que contribuya a mejorar la gestión de la municipalidad Distrital de Manantay.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	39	58,2	58,2	58,2
	Casi Siempre	22	32,8	32,8	91,0
	Siempre	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 19

V1: Liderazgo gerencial y D3: carácter del liderazgo, Preg.10



En la tabla N^0 21 y figura N^0 19, la pregunta: Cree usted que su carácter emocional está generando confianza con su equipo de trabajo que contribuya a mejorar la gestión de la municipalidad Distrital de Manantay., los resultados siendo el 58,21% dijeron a veces; 32,84% casi siempre y el 8,96% siempre.

Tabla N^0 22

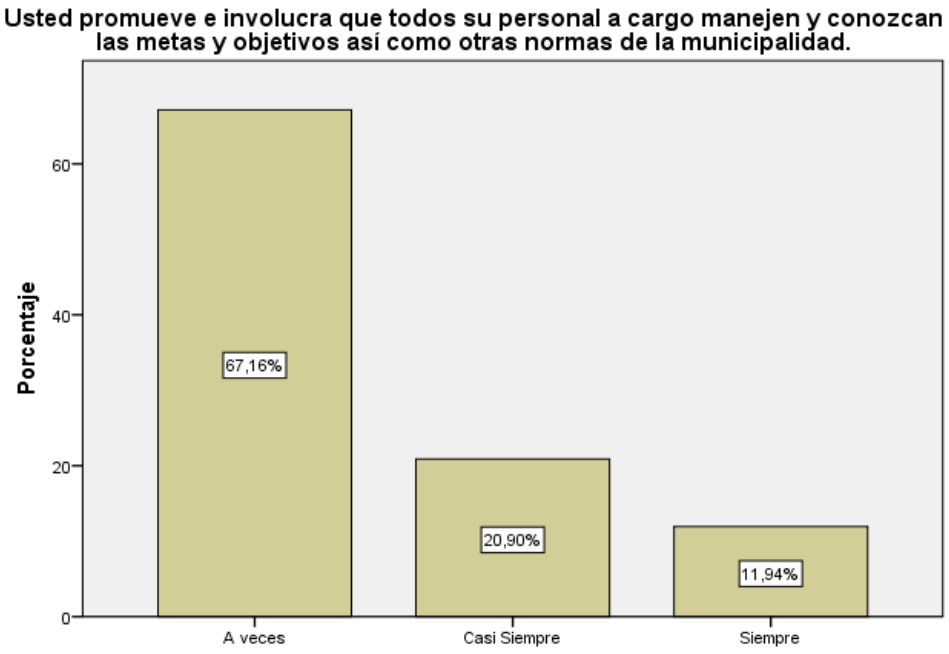
V1: Liderazgo gerencial y D4: involucra la misión institucional, Preg.11

Usted promueve e involucra que todo su personal a cargo maneje y conozcan las metas y objetivos, así como otras normas de la municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	45	67,2	67,2	67,2
	Casi Siempre	14	20,9	20,9	88,1
	Siempre	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 20

V1: Liderazgo gerencial y D4: involucra la misión institucional, Preg.11



En la tabla N^0 22 y figura N^0 20, la pregunta: Usted promueve e involucra que todo su personal a cargo maneje y conozcan las metas y objetivos, así como otras normas de la municipalidad., los resultados siendo el 67,16% dijeron a veces; 20,90% casi siempre y el 11,94% siempre.

Tabla N^0 23

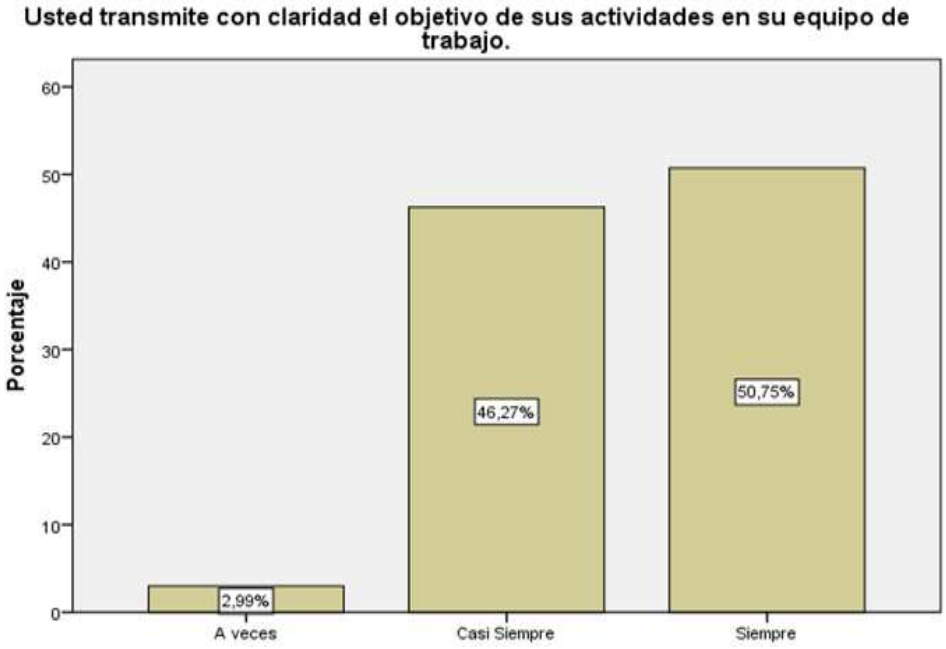
V1: Liderazgo gerencial y D4: involucra la misión institucional, Preg.12

Usted transmite con claridad el objetivo de sus actividades en su equipo de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	3,0	3,0	3,0
	Casi Siempre	31	46,3	46,3	49,3
	Siempre	34	50,7	50,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 21

V1: Liderazgo gerencial y D4: involucra la misión institucional, Preg.12



En la tabla N^0 23 y figura N^0 21, se observa Usted transmite con claridad el objetivo de sus actividades en su equipo de trabajo. Da como resultados que el 2,99% dijeron a veces; 46,27% casi siempre y el 50,75% siempre.

.

Tabla N^0 24

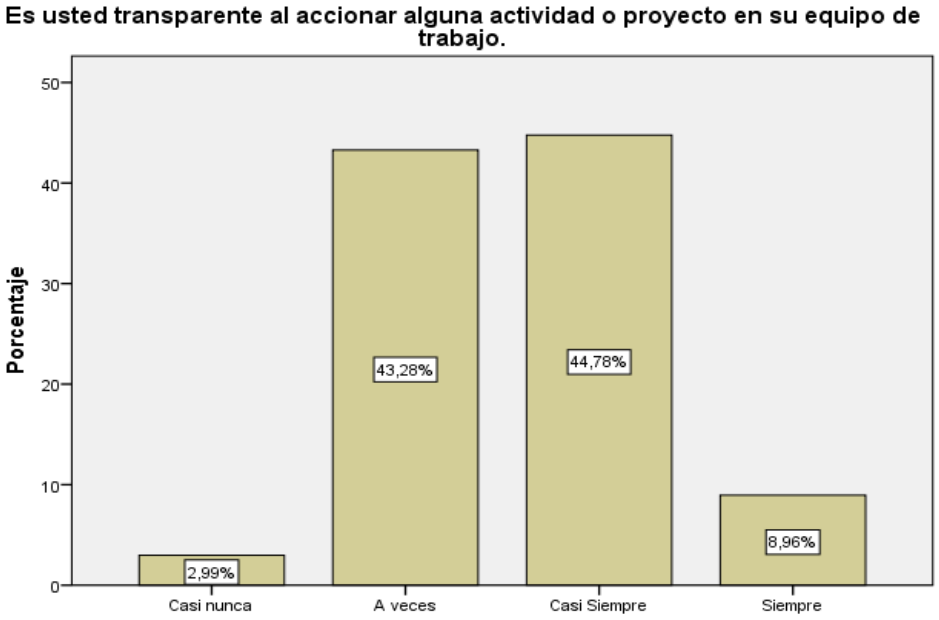
V1: Liderazgo gerencial y D4: involucra la misión institucional, Preg.13

Es usted transparente al accionar alguna actividad o proyecto en su equipo de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
	A veces	29	43,3	43,3	46,3
	Casi Siempre	30	44,8	44,8	91,0
	Siempre	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 22

V1: Liderazgo gerencial y D4: involucra la misión institucional, Preg.13



En la tabla N^0 24y figura N^0 22, la pregunta: Es usted transparente al accionar alguna actividad o proyecto en su equipo de trabajo. Da como resultado que el casi nunca 2,99%, 43,28% a veces, 44,78% casi siempre y el 8,96% siempre.

Tabla N^0 25

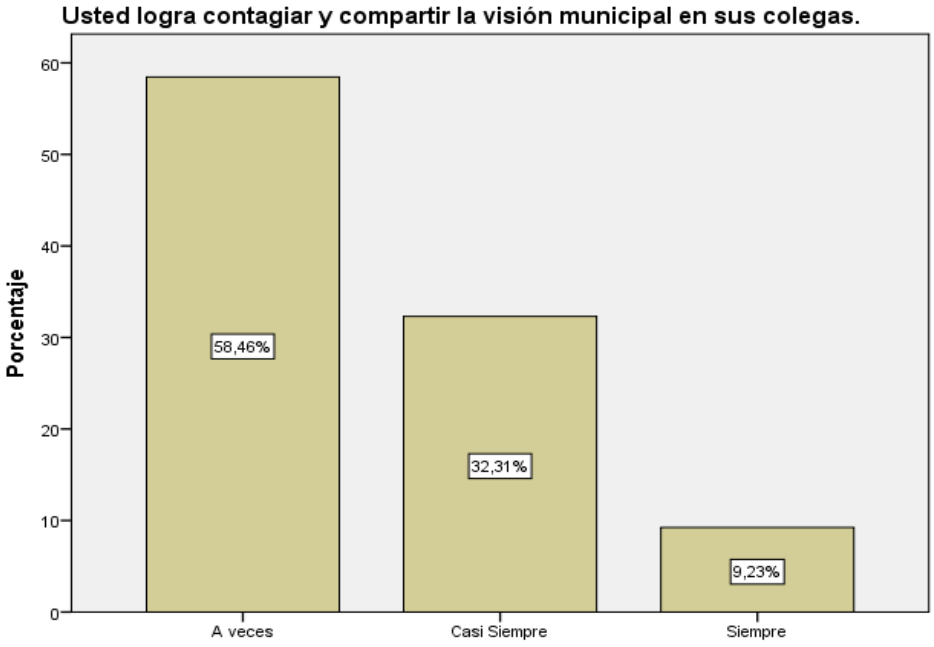
V1: Liderazgo gerencial y D4: involucra la misión institucional, Preg.14

Usted logra contagiar y compartir la visión municipal en sus colegas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	38	56,7	58,5	58,5
	Casi Siempre	21	31,3	32,3	90,8
	Siempre	6	9,0	9,2	100,0
	Total	65	97,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	3,0		
Total		38	67		

Figura N^0 23

V1: Liderazgo gerencial y D4: involucra la misión institucional, Preg.14



En la tabla N^0 25 y figura N^0 23, la pregunta: Usted logra contagiar y compartir la visión municipal en sus colegas. Da como resultados que el 58,46% dijeron a veces; 32,31% casi siempre y el 9,23% siempre.

Tabla N^0 26

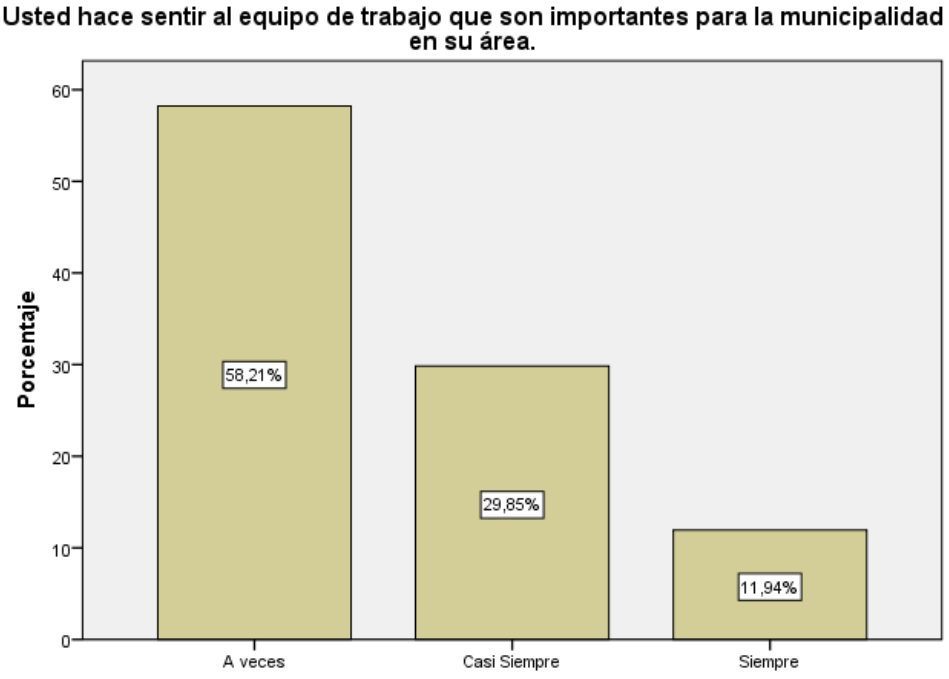
V1: Liderazgo gerencial y D5: motivación laboral, Preg.15

Usted hace sentir al equipo de trabajo que son importantes para la municipalidad en su área.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	39	58,2	58,2	58,2
	Casi Siempre	20	29,9	29,9	88,1
	Siempre	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 24

V1: Liderazgo gerencial y D5: motivación laboral, Preg.15



En la tabla N^0 26y figura N^0 24, la pregunta: Usted hace sentir al equipo de trabajo que son importantes para la municipalidad en su área. Da como resultados que el 58,21% a veces, 29,85% casi siempre y el 11,94% siempre.

Tabla N^0 27

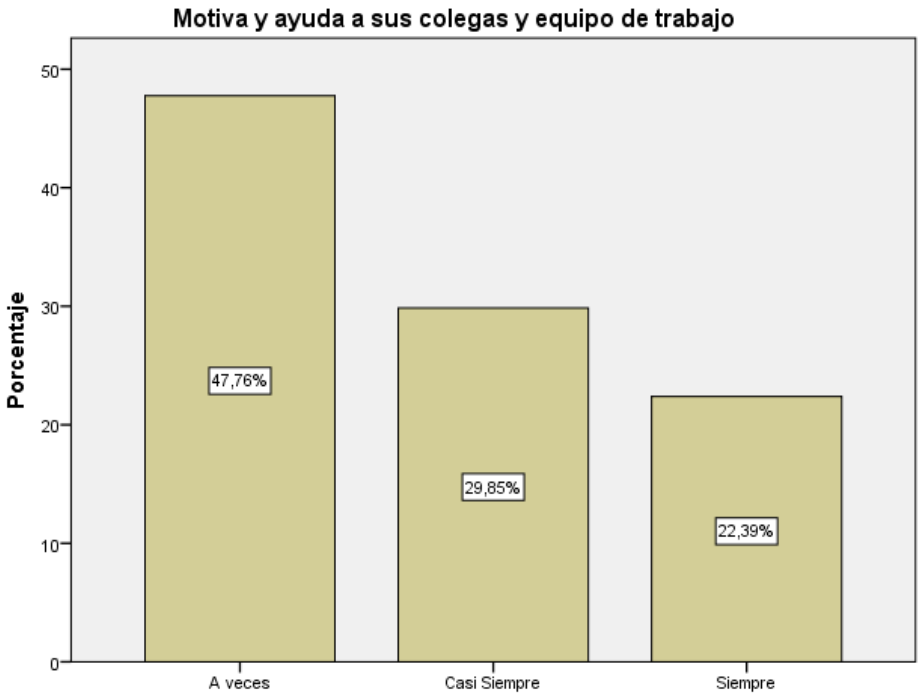
V1: Liderazgo gerencial y D5: motivación laboral, Preg.16

Motiva y ayuda a sus colegas y equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	32	47,8	47,8	47,8
	Casi Siempre	20	29,9	29,9	77,6
	Siempre	15	22,4	22,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 25

V1: Liderazgo gerencial y D5: motivación laboral, Preg.16



En la tabla N^0 27 y figura N^0 25, la pregunta: Motiva y ayuda a sus colegas y equipo de trabajo. Da como resultados que el 47,76% a veces, 29,85% casi siempre y el 22,39% siempre.

Tabla N^0 28

V1: Liderazgo gerencial y D5: motivación laboral, Preg.17

Usted logro que el personal se sienta altamente comprometido con la gestión y por ende con la entidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	41	61,2	61,2	61,2
	Casi Siempre	20	29,9	29,9	91,0
	Siempre	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 26

V1: Liderazgo gerencial y D5: motivación laboral, Preg.17



En la tabla N^0 28y figura N^0 26, la pregunta: Usted logro que el personal se sienta altamente comprometido con la gestión y por ende con la entidad. Da como resultado que el 61,19% a veces, 29,85% casi siempre y el 8,96% siempre.

Tabla N^0 28

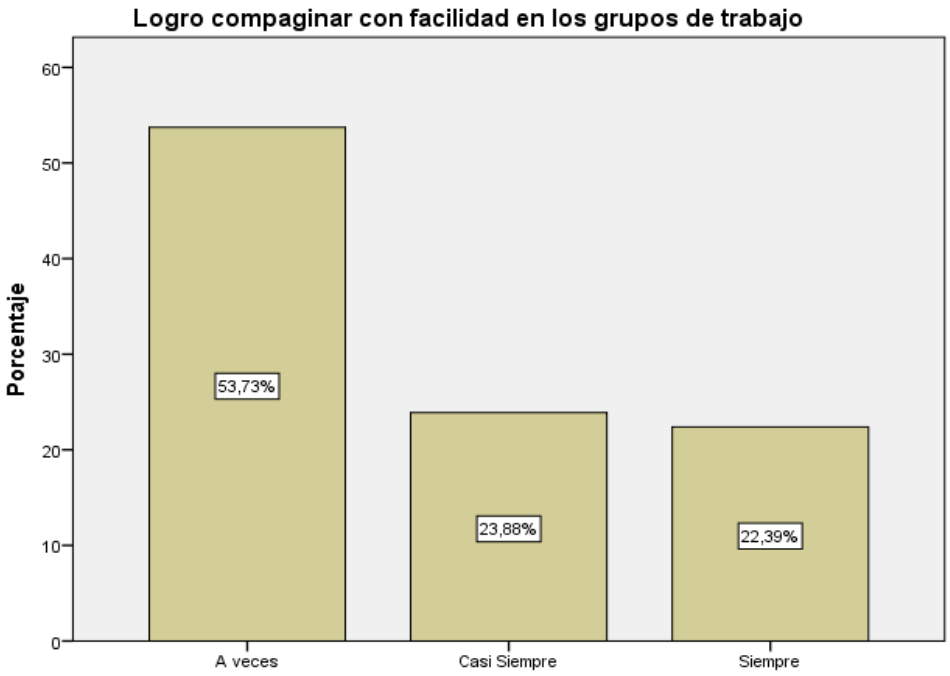
V2: Desempeño laboral y D1: trabajo en equipo, Preg.1

Logro compaginar con facilidad en los grupos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	36	53,7	53,7	53,7
	Casi Siempre	16	23,9	23,9	77,6
	Siempre	15	22,4	22,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 27

V2: Desempeño laboral y D1: trabajo en equipo, Preg.1



En la tabla N^0 28 y figura N^0 27, la pregunta: Logro compaginar con facilidad en los grupos de trabajo. Da como resultados que el 53,73% a veces, 23,88% casi siempre y el 22,39% siempre.

Tabla N^0 29

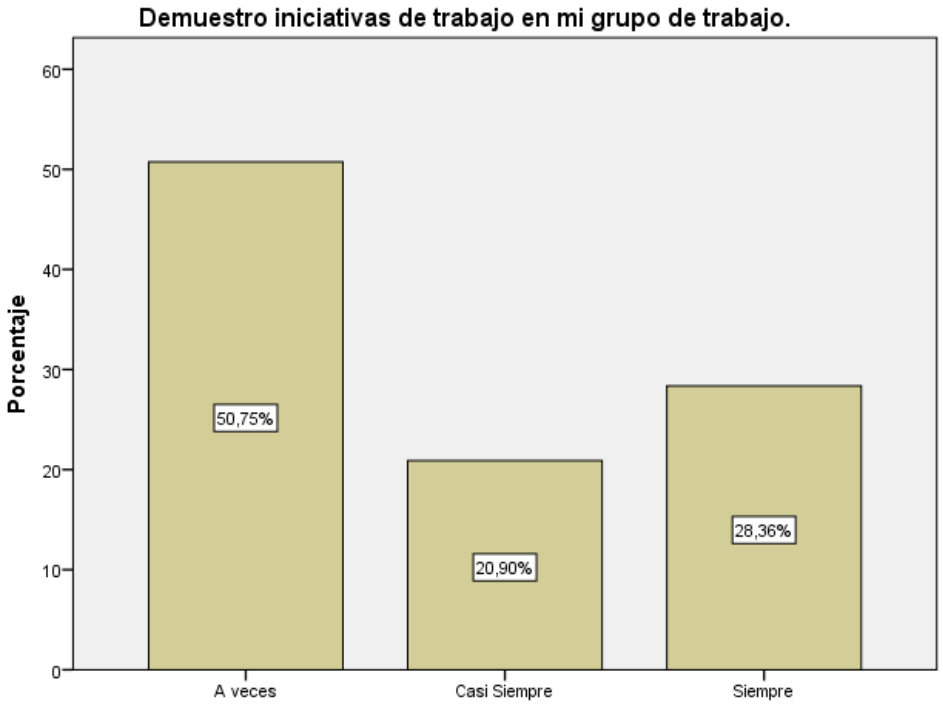
V2: Desempeño D1: trabajo en equipo, Preg.2

Demuestro iniciativas de trabajo en mi grupo de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	34	50,7	50,7	50,7
	Casi Siempre	14	20,9	20,9	71,6
	Siempre	19	28,4	28,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 28

V2: Desempeño laboral y D1: trabajo en equipo, Preg.2



En la tabla N^0 29yfigura N^0 28, la pregunta: Demuestro iniciativas de trabajo en mi grupo de trabajo. Da como resultados que el 50,75% a veces, 20,90% casi siempre y el 28,36% siempre.

Tabla N^0 30

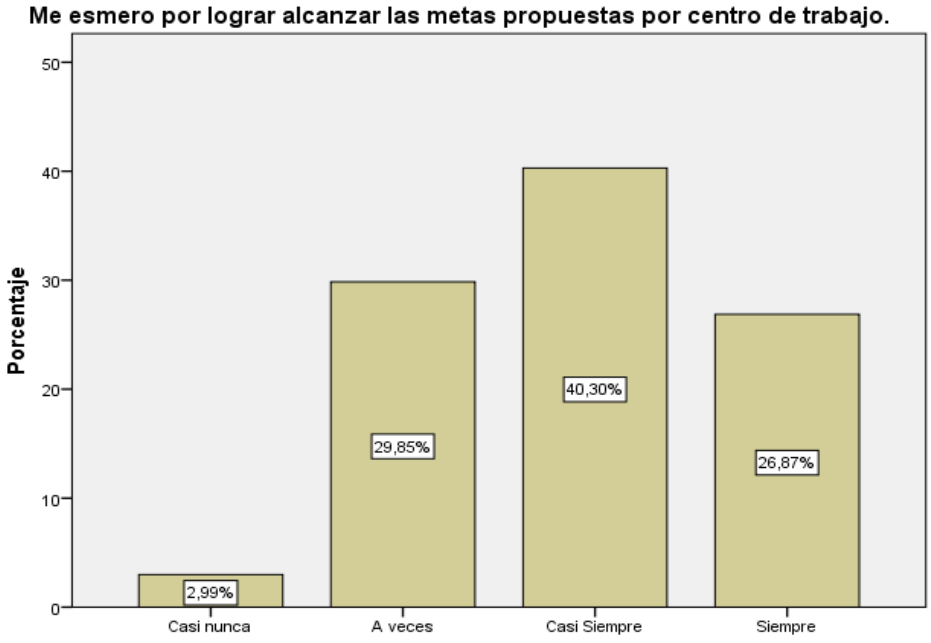
V2: Desempeño laboral y D1: trabajo en equipo, Preg.3

Me esmero por lograr alcanzar las metas propuestas por centro de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
	A veces	20	29,9	29,9	32,8
	Casi Siempre	27	40,3	40,3	73,1
	Siempre	18	26,9	26,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 29

V2: Desempeño laboral y D1: trabajo en equipo, Preg.3



En la tabla N^0 30 y figura N^0 29, la pregunta: Me esmero por lograr alcanzar las metas propuestas por centro de trabajo., da como resultados que el 2,99% casi nunca, 29,85% a veces, 40,30% casi siempre y el 26,87% siempre.

Tabla N^0 31

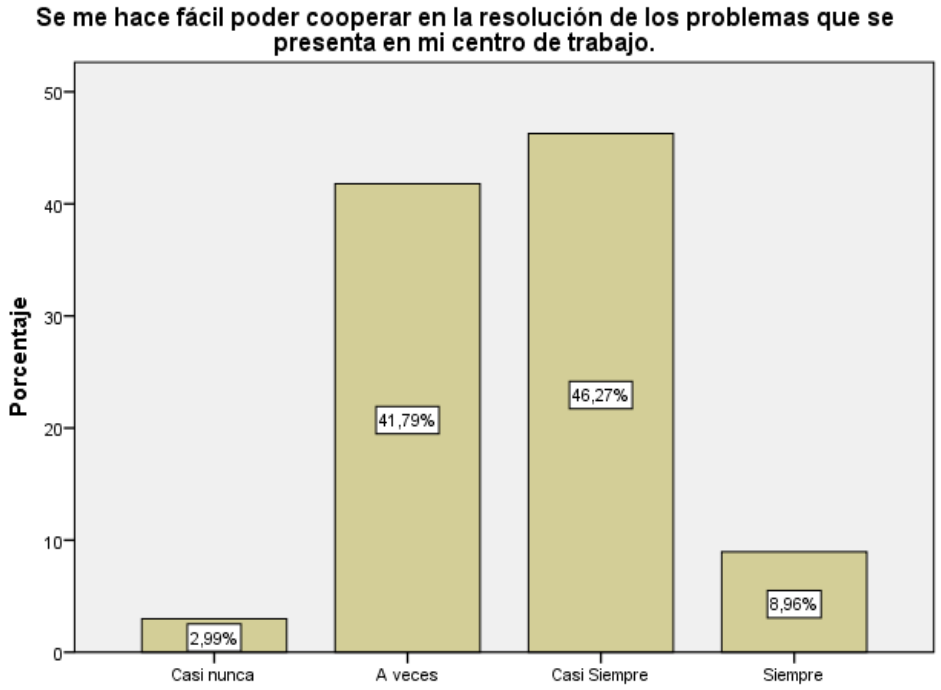
V2: Desempeño laboral y D1: trabajo en equipo, Preg.4

Se me hace fácil poder cooperar en la resolución de los problemas que se presenta en mi centro de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
	A veces	28	41,8	41,8	44,8
	Casi Siempre	31	46,3	46,3	91,0
	Siempre	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 30

V2: Desempeño laboral y D1: trabajo en equipo, Preg.4



En la tabla N^0 31 y figura N^0 30, la pregunta: Se me hace fácil poder cooperar en la resolución de los problemas que se presenta en mi centro de trabajo. Da como resultados que el 2,99% casi nunca, 41,79% a veces, 46,27% casi siempre y el 8,96% siempre.

Tabla N^0 32

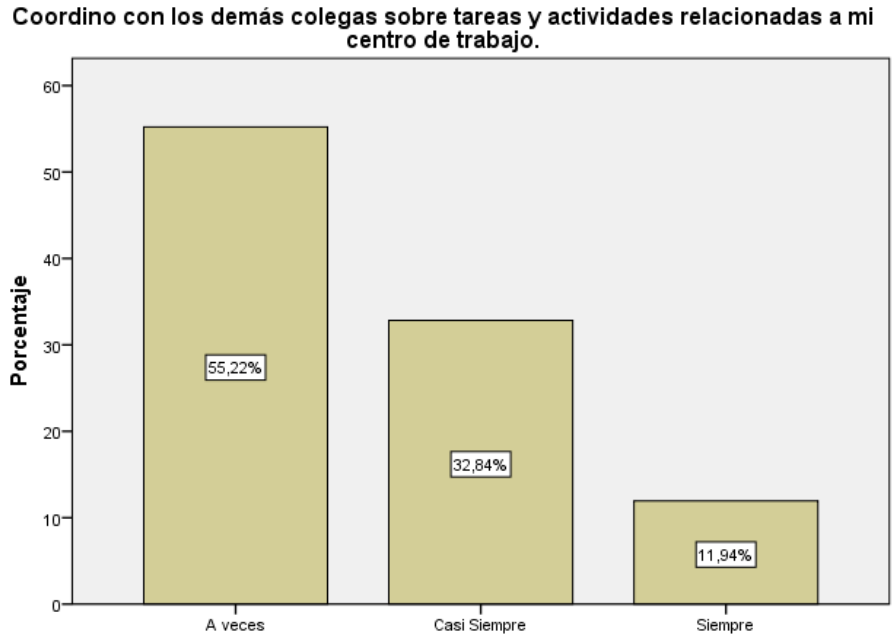
V2: Desempeño laboral y D2: organización, Preg.5

Coordino con los demás colegas sobre tareas y actividades relacionadas a mi centro de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	55,2	55,2	55,2
	Casi Siempre	22	32,8	32,8	88,1
	Siempre	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 31

V2: Desempeño laboral y D2: organización, Preg.5



En la tabla N^0 32 y figura N^0 31, la pregunta: Coordino con los demás colegas sobre tareas y actividades relacionadas a mi centro de trabajo. Dando como resultados que el 55,22% a veces, 32,84% casi siempre y el 11,94% siempre

Tabla N^0 33

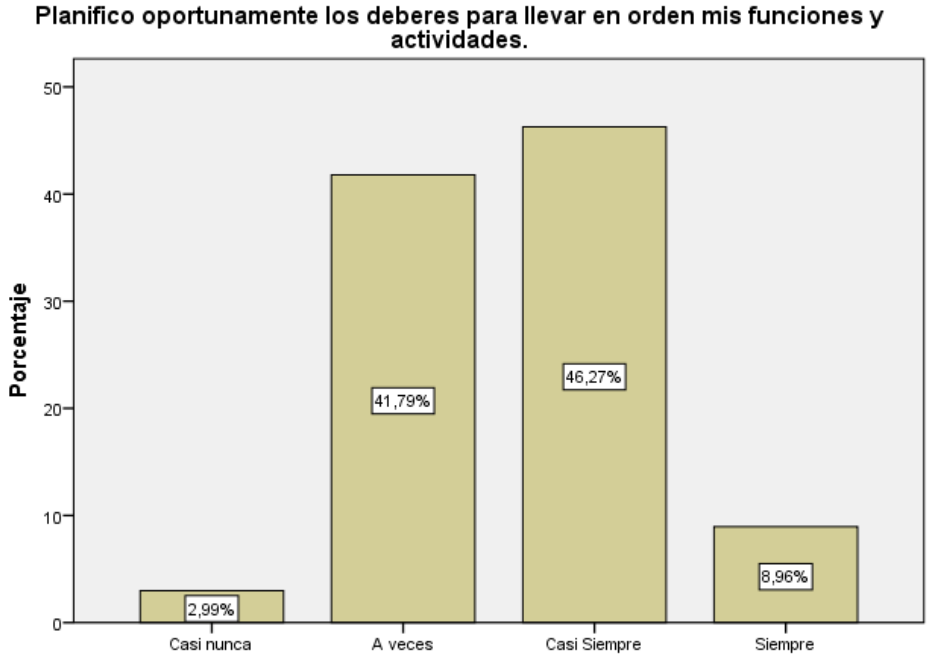
V2: Desempeño laboral y D2: organización, Preg.6

Planifico oportunamente los deberes para llevar en orden mis funciones y actividades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
	A veces	28	41,8	41,8	44,8
	Casi Siempre	31	46,3	46,3	91,0
	Siempre	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 32

V2: Desempeño laboral y D2: organización, Preg.6



En la tabla N^0 33 y figura N^0 32, la pregunta: Planifico oportunamente los deberes para llevar en orden mis funciones y actividades., da como resultados que el 2,99% casi nunca, 41,79% a veces, 47,27% casi siempre y el 8,96% siempre.

Tabla N^0 34

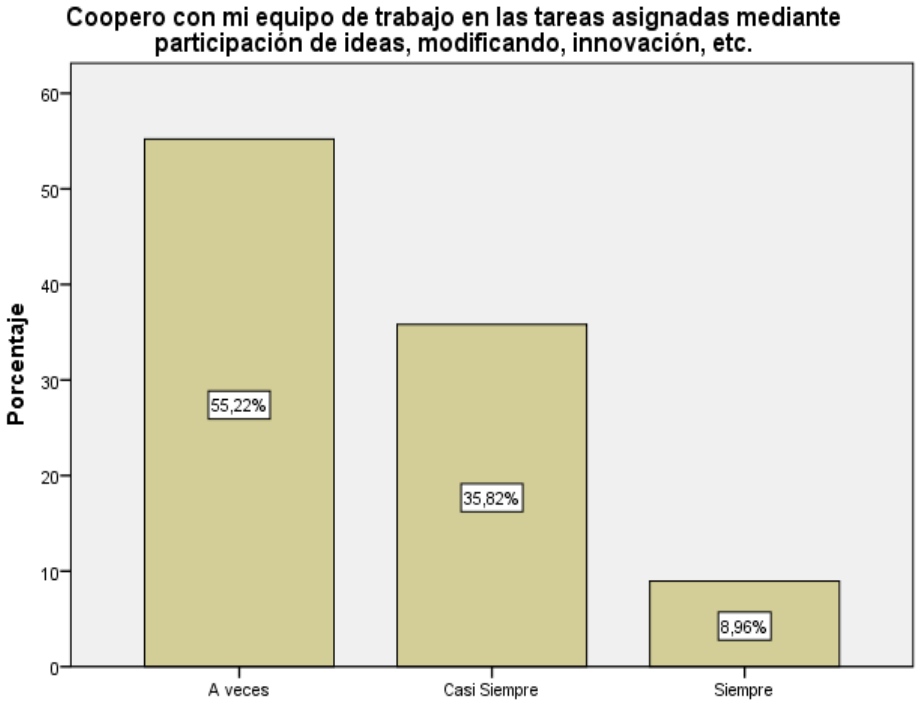
V2: Desempeño laboral y D2: organización, Preg.7

Coopero con mi equipo de trabajo en las tareas asignadas mediante participación de ideas, modificando, innovación, etc.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	55,2	55,2	55,2
	Casi Siempre	24	35,8	35,8	91,0
	Siempre	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 33

V2: Desempeño laboral y D2: organización, Preg.7



En la tabla N^0 34 y figura N^0 33, la pregunta: Coopero con mi equipo de trabajo en las tareas asignadas mediante participación de ideas, modificando, innovación, etc.., dando como resultados que el 55,22% a veces, 35,82% casi siempre y el 8,96% siempre.

Tabla N^0 35

V2: Desempeño laboral y D3: cumplimiento de normas, Preg.8

¿Cumplo con la jornada laboral en mi centro de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	40	59,7	59,7	59,7
	Casi Siempre	21	31,3	31,3	91,0
	Siempre	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 34

V2: Desempeño laboral y D3: cumplimiento de normas, Preg.8



En la tabla N^0 35 y figura N^0 34, la pregunta: ¿Cumplo con la jornada laboral en mi centro de trabajo?, dando como resultados que el 59,70% a veces, 31,34% casi siempre y el 8,96% siempre.

Tabla N^0 36

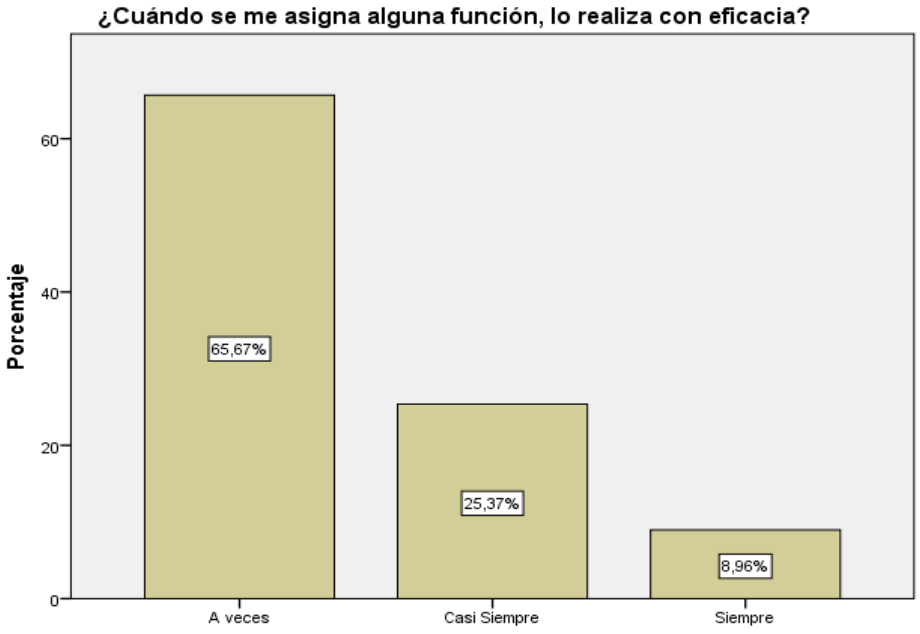
V2: Desempeño laboral y D3: cumplimiento de normas, Preg.9

¿Cuándo se me asigna alguna función, lo realiza con eficacia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	44	65,7	65,7	65,7
	Casi Siempre	17	25,4	25,4	91,0
	Siempre	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 35

V2: Desempeño laboral y D3: cumplimiento de normas, Preg.9



En la tabla N^0 36 y figura N^0 35 se observa que la pregunta: ¿Cuándo se me asigna alguna función, lo realiza con eficacia?, dando como resultados que el 65,67% a veces, 25,37% casi siempre y el 8,96% siempre.

Tabla N^0 37

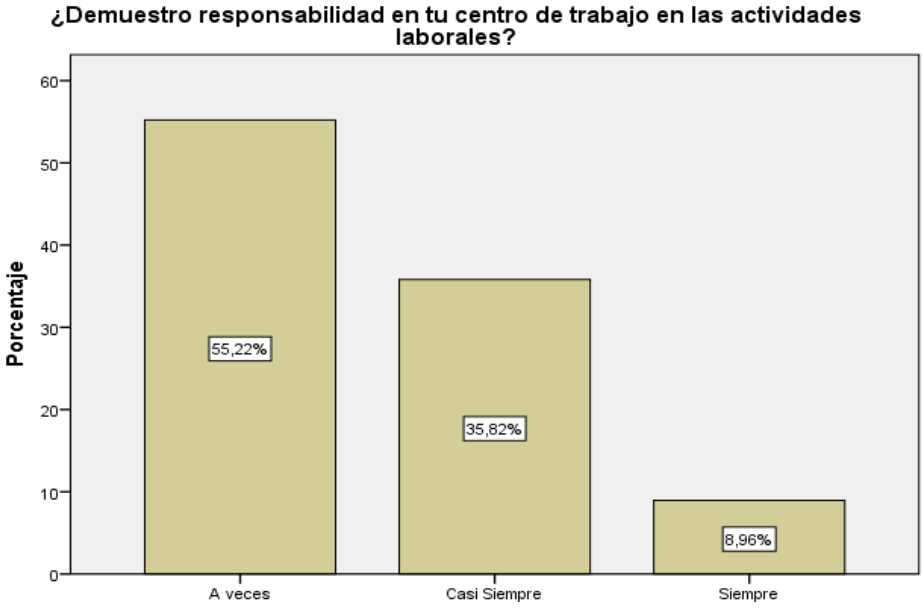
V2: Desempeño laboral y D3: cumplimiento de normas, Preg.10

¿Demuestro responsabilidad en tu centro de trabajo en las actividades laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	55,2	55,2	55,2
	Casi Siempre	24	35,8	35,8	91,0
	Siempre	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 36

V2: Desempeño laboral y D3: cumplimiento de normas, Preg.10



En la tabla N^0 37 y figura N^0 36, la pregunta: ¿Demuestro responsabilidad en tu centro de trabajo en las actividades laborales?, dando como resultados que el 55,22% a veces, 35,82% casi siempre y el 8,96% siempre.

Tabla N^0 38

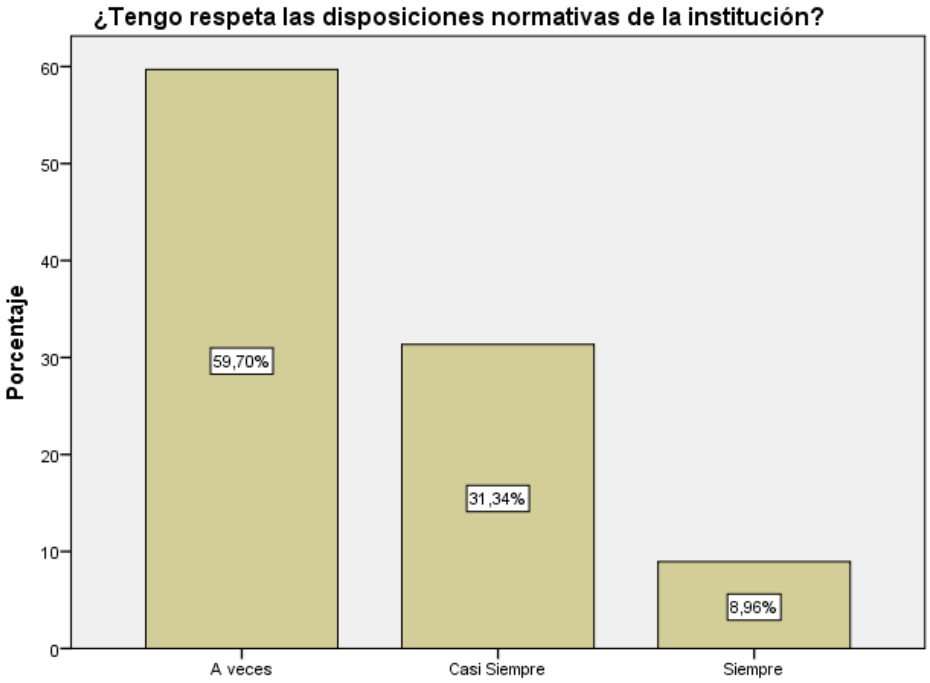
V2: Desempeño laboral y D3: cumplimiento de normas, Preg.11

¿Tengo respeta las disposiciones normativas de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	40	59,7	59,7	59,7
	Casi Siempre	21	31,3	31,3	91,0
	Siempre	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 37

V2: Desempeño laboral y D3: cumplimiento de normas, Preg.11



En la tabla y gráfico, se observa ¿Tengo respeta las disposiciones normativas de la institución? los resultados siendo el 59,70% a veces, 31,34% casi siempre y el 8,96% siempre.

Tabla N^0 39

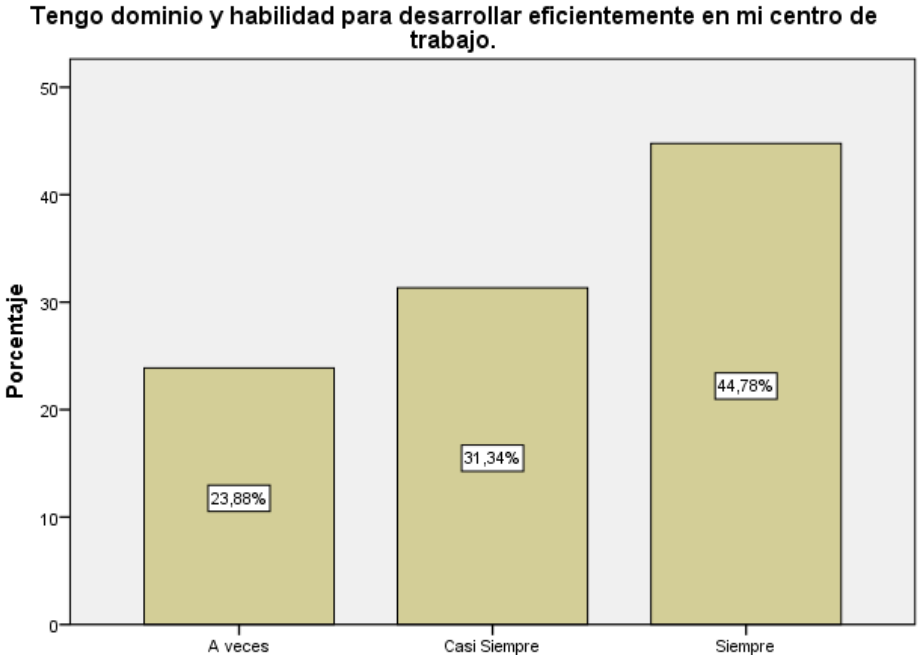
V2: Desempeño laboral y D4: calidad y conocimiento de su trabajo, Preg.12

Tengo dominio y habilidad para desarrollar eficientemente en mi centro de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	23,9	23,9	23,9
	Casi Siempre	21	31,3	31,3	55,2
	Siempre	30	44,8	44,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 38

V2: Desempeño laboral y D4: calidad y conocimiento de su trabajo, Preg.12



En la tabla y gráfico, se observa Tengo dominio y habilidad para desarrollar eficientemente en mi centro de trabajo., los resultados siendo el 23,88% a veces, 31,34% casi siempre y el 44,78% siempre.

Tabla N^0 40

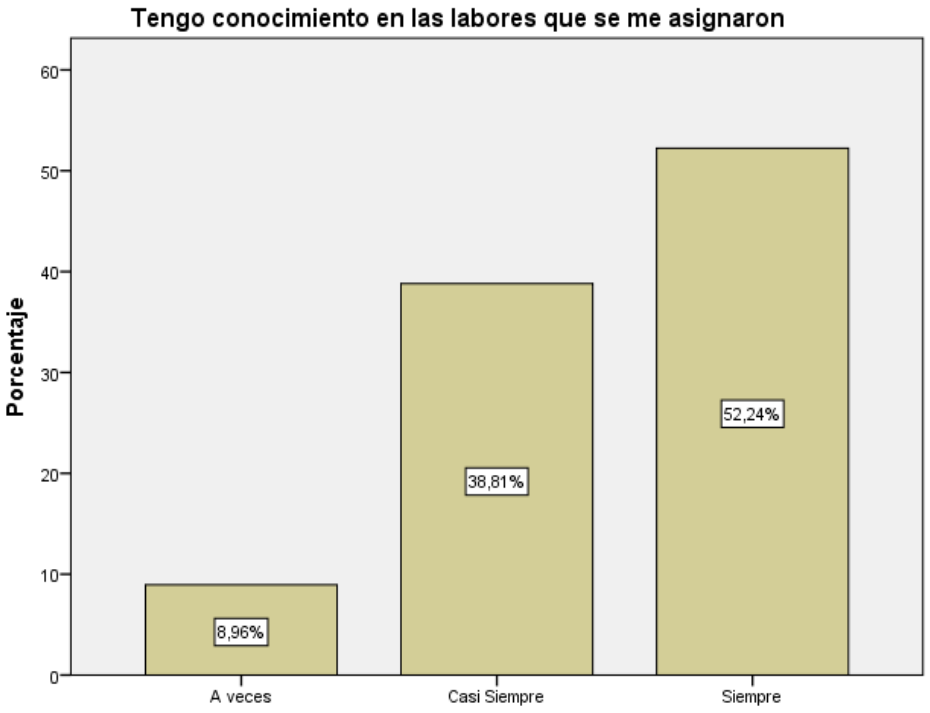
V2: Desempeño laboral y D4: calidad y conocimiento de su trabajo, Preg.13

Tengo conocimiento en las labores que se me asignaron

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	9,0	9,0	9,0
	Casi Siempre	26	38,8	38,8	47,8
	Siempre	35	52,2	52,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 39

V2: Desempeño laboral y D4: calidad y conocimiento de su trabajo, Preg.13



En la tabla N^0 40y figura N^0 39, se observa que la pregunta: Tengo conocimiento en las labores que se me asignaron, muestra como resultados que el 8,96% son “a veces”, 38,81% “casi siempre” y el 52,24% “siempre”.

Tabla N^0 41

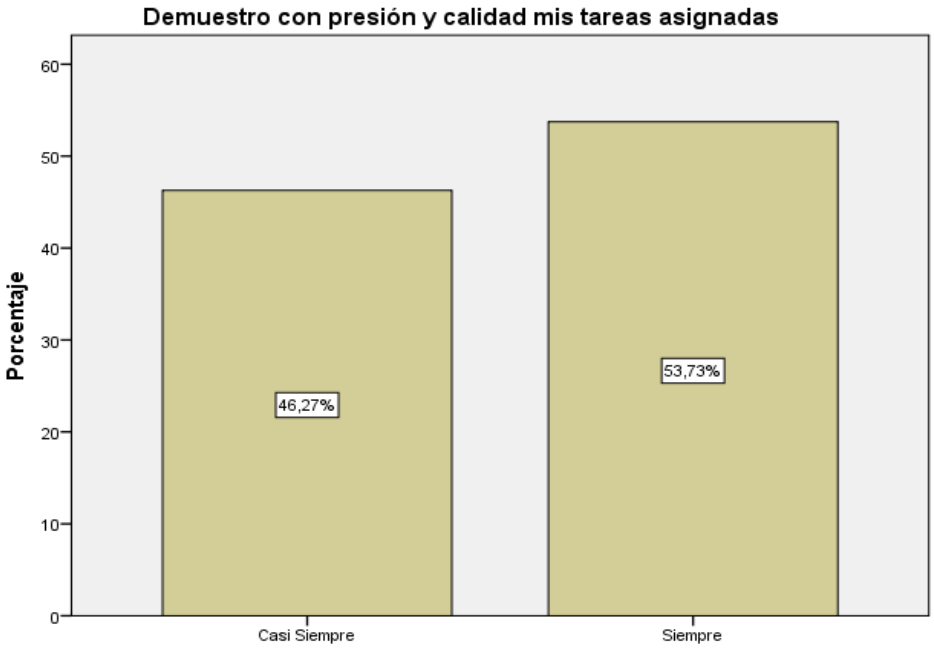
V2: Desempeño laboral y D4: calidad y conocimiento de su trabajo, Preg.14

Demuestro con presión y calidad mis tareas asignadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	31	46,3	46,3	46,3
	Siempre	36	53,7	53,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 40

V2: Desempeño laboral y D4: calidad y conocimiento de su trabajo, Preg.14



En la tabla N^0 41 y figura N^0 40, se observa que la pregunta: Demuestro con presión y calidad mis tareas asignadas, dan como resultados que el 46,27% son “casi siempre” y el 53,73% “siempre”.

Tabla N^0 42

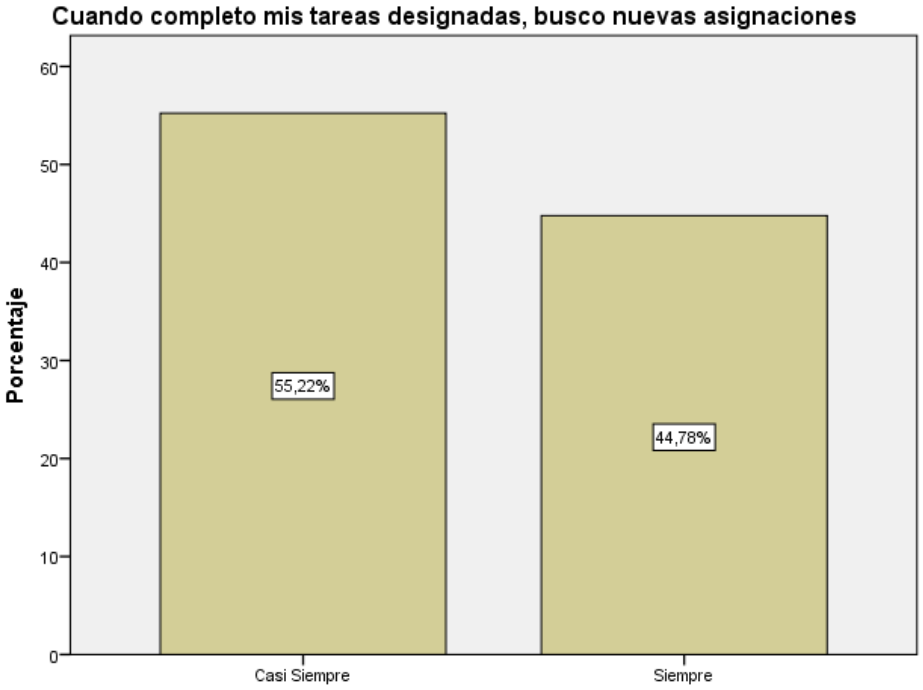
V2: Desempeño laboral y D4: calidad y conocimiento de su trabajo, Preg.15

Cuando completo mis tareas designadas, busco nuevas asignaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	37	55,2	55,2	55,2
	Siempre	30	44,8	44,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Figura N^0 41

V2: Desempeño laboral y D4: calidad y conocimiento de su trabajo, Preg.15



En la tabla N^0 42 y figura N^0 41, se observa que la pregunta: Cuando completo mis tareas designadas, busco nuevas asignaciones; dan como resultados lo siguiente: el 55,22% dicen “casi siempre” y el 44,48% mencionan “siempre”.

4.2. Discusión de resultados

Respecto a la hipótesis general, se concluye que existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023, a partir de los resultados del Rho Spearman 0.655 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva considerable y significativa. Esto lo podemos contrastar con García (2022) en su investigación titulado “el liderazgo y su impacto en el desempeño laboral del personal de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2019”, concluye que la correlación que establecen las variables liderazgo gerencial y desempeño laboral es significativa al nivel 0.01 (0.1698) lo cual expresa que se trata de una relación moderada; es decir en la medida que el liderazgo gerencial del jefe mejora, en esa misma medida el desempeño laboral va a mejorar y viceversa. Además, García manifiesta que es importante que la autoridad máxima de la institución, en este caso el alcalde, sepa encontrar los funcionarios más adecuados para las labores de liderazgo de las diferentes áreas, departamentos, gerencias o direcciones de la institución, puesto que mientras se continúe con la idea de colocar a los compañeros partidarios o a funcionarios por razones de amistad o de cercanía y no se busque a las personas más adecuadas e idóneas para tales cargos de liderazgo, el resultado va a ser el mismo y esto no va a cambiar (p.68).

Por otro lado, respecto a la hipótesis especifica 1, existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial con los subordinados y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023, a partir de los resultados del Rho Spearman 0.574 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva considerable y significativa. Aunado a ello según Salazar (2021) en su investigación titulado “el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de la unidad

de logística en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2019", concluye que la motivación influye de manera significativa en el desempeño laboral del personal de la Unidad de Logística en el Hospital Daniel Alcides Carrión, debido a que el P valor es menor a 0.05, además, su coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.639 mostrando un grado de correlación alta. Cabe destacar Salazar aduce que un buen líder, sabe dirigir, motivar, aconsejar, escuchar y promover soluciones a los diversos problemas y esta es muy influyente con respecto al desempeño laboral, ya que si el personal de la unidad de logística, saben que si tienen un buen jefe como líder, esto va permitir que las labores que realizan en la oficina va favorecer en una mejor atención a los usuarios de esta institución (pág. 20, 99).

Respectivamente la hipótesis especifica 2, existe una relación directa y significativa entre Capacidad de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023, a partir de los resultados del Rho Spearman 0.540 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva considerable y significativa. Situación contraria menciona Mendoza (2021) en su investigación titulado "liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa construcciones inmobiliarias S.A.C.", concluye que: No existe relación entre la variable de desempeño laboral y la dimensión capacidad de liderazgo de los colaboradores de la empresa construcciones inmobiliarias S.A.C, puesto que el nivel de significancia es mayor (0,510>0,05), además su correlación de Pearson es de 0,148; en consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, por lo tanto: la Capacidad de Liderazgo no influye en el desempeño laboral de los colaboradores (pàg.44, 53).

Respecto a la hipótesis especifica 3, que existe una relación directa y significativa entre Carácter del liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023,

a partir de los resultados del Rho Spearman 0.578 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva considerable y significativa. Aunado a ello según Cortes (2016) en su investigación “liderazgo emocional: impacto en los colaboradores “, concluye: según los resultados obtenidos los/as líderes con altas puntuaciones en inteligencia emocional son capaces de influenciar positivamente en sus colaboradores/as directos consiguiendo que éstos/as alcancen una influencia positiva en sus competencias mentales, por lo que, es importante tener líderes que sean eficientes y con carácter a la hora de percibir, comprender, facilitar, y manejar las emociones tanto propias como las de sus colaboradores. Por tanto, es importante trabajar el vigor de los colaboradores para potenciar los efectos positivos de esta manera comenzara el colaborador a rendir con mejor desempeño cuando posee un líder con carácter y personalidad persuasivo (pp.342-343).

Por consiguiente, respecto a la hipótesis especifica 4, existe una relación directa y significativa entre Involucramiento con la visión institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023, a partir de los resultados del Rho Spearman 0.492 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva media y significativa. Aunado a ello, según Melendez (2022) en su investigación titulado “liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa textiles renacer EIRL, la victoria, lima, 2022”, concluye la relación entre liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa textiles renacer EIRL, La Victoria, Lima-2022, esto pudo ser posible debido a que se evidenció por medio de la correlación de Pearson empleada a las variables liderazgo institucional y desempeño laboral, obteniendo 0,490 como resultado, el cual señala que hay relación moderada (p.47).

Finalmente, respecto a la hipótesis especifica 5, se logró comprobar que existe relación directa y significativa entre Motivación laboral y

desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023, a partir de los resultados del Rho Spearman 0.499 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva media y significativa. Los cual se contrasta con Cotrina & Nuñez (2020) en su investigación titulado “Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén,2020”, concluye que la motivación se correlaciona de manera positiva muy alta con el desempeño laboral, a partir de una correlación de Pearson de (r=0,954) con un nivel de significancia de (p=0,000) siendo un valor menor a (p<0,05), por lo tanto, se rechaza (Ho) y se acepta (H1). Seguidamente Cotrina & Nuñez afirman que cuanta más motivación desarrolle la entidad pública, mejor será el desempeño de los colaboradores y si no hay motivación el desempeño disminuirá (p.19).

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se logró analizar respecto a la hipótesis general, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023, a partir de los resultados del Rho Spearman 0.655 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva moderada y significativa.
- Se logró interpretar respecto a la hipótesis especifica 1, que existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial con los subordinados y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023, a partir de los resultados del Rho Spearman 0.574 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva moderada y significativa.
- Se logró decidir respecto a la hipótesis especifica 2, que existe una relación directa y significativa entre Capacidad de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023, a partir de los resultados del Rho Spearman 0.540 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva moderada y significativa.
- Se logró verificar respecto a la hipótesis especifica 3, que existe una relación directa y significativa entre Carácter del liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023, a partir de los resultados del Rho Spearman 0.578 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva moderada y significativa.
- Se logró analizar respecto a la hipótesis especifica 4, que existe una relación directa y significativa entre Involucramiento con la visión institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de

Manantay, Pucallpa-año 2023, a partir de los resultados del Rho Spearman 0.492 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva moderada y significativa.

- Se logró verificar respecto a la hipótesis especifica 5, que existe una relación directa y significativa entre Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023, a partir de los resultados del Rho Spearman 0.499 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva moderada y significativa.

5.2. Recomendaciones

- Entregar los resultados de la investigación a la municipalidad distrital de Manantay, para que los funcionarios informen que el liderazgo gerencial no se está desarrollando de la mejor manera y se necesita mejorar, con la finalidad de lograr una relación positiva más alta y significativa con el desempeño laboral
- La municipalidad distrital de Manantay, debe de mejorar la práctica de liderazgo dentro y fuera, implementando con diversas actividades y estrategias en las siguientes dimensiones capacidad de liderazgo, carácter del liderazgo, Involucra la visión institucional y Motivación laboral.
- La municipalidad distrital de Manantay debe mejorar el desempeño laboral implementando diversas actividades y estrategia en las siguientes dimensiones trabajo en equipo, organización, cumplimiento de normas y calidad y conocimiento de su trabajo.
- Se recomienda también mejorar las relaciones interpersonales entre directivos y colaboradores al fin de que exista una retroalimentación entre estas partes, posteriormente promover un ambiente de trabajo en equipo.
- Se recomienda a los trabajadores estar en constante capacitaciones para que puedan mejorar las debilidades y así rendir mejor en el trabajo, seguidamente deben de tener una actitud proactiva en el desempeño de su trabajo de manera que todos estén Involucrados con la visión institucional.

.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alves Correa, D.; Cirera Oswaldo, Y. & Carlos Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. [PDF]. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4237669.pdf

Bandler R. (s.f.). *Toma de decisiones y solución de problemas*. [PDF]. https://servicios.unileon.es/formacion-pdi/files/2013/03/TOMA-DE-DECISIONES-2014.pdf

Barrera Reyes, A. (2014). Liderazgo en la admisitración pública municipal [repositorio de la universidad autónoma del estado de Mexico]. http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/30071

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado, 7*(1), 54 - 60. https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417

Carnegie D. (s.f.). Como ser un buen líder. Edición Obelisco. https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788497777827.pdf

Caroline y Windmuller (2018). *Perfil del liderazgo y clima laboral estudio de caso en una burocracia profesional de Medellín* (pdf). https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/13782

Clerget S. & Costa-Prades, B. (2011). *Para hacernos respetar.* Edición Octaedro. https://octaedro.com/wp-content/uploads/2019/02/06002.pdf

Cortes Valiente, J. A. (2016). *Liderazgo emocional: impacto en los colaboradores*. [tesis de posgrado, universitat Jaume]. https://www.tdx.cat/handle/10803/669056

Contreras Velásquez, Z. R. & Ramirez Leal, P. (2019). *Comparación de métodos utilizados en la valoracion del riesgo biológico.* Scielo. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000200002

Cotrina Saldaña, R. E. & Nuñez Vega, Y. (2020). *Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chepén,2020.* [tesis de pregrado, universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60517/Cotrina_SRE-Nu%c3%b1ez_EY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chuquival Gómez, M. (2019). *Correlación del liderazgo y las relaciones interpersonales en la municipalidad distrital de Parcoy – 2018*. [tesis de posgrado, universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32889

Díaz Lara, J.A. (2018). *Liderazgo en las políticas públicas de rendición de cuentas.* [tesis de posgrado, universidad Iberoamericana de la ciudad de Mexico]. https://ri.ibero.mx/handle/ibero/2288

Duocuc (13 de octubre 2022). Definición y propósito de investigación aplicada. https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada

Escobar Castillo, O. N. (2012). Trabajo en equipo. Infolibros. https://infolibros.org/pdfview/19773-trabajo-en-equipo-pedro-nell-escobar-castillo/

García Checa, O. E. (2022). *El liderazgo gerencial y su impacto en el desempeño laboral del personal de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2019.* [tesis de posgrado, universidad nacional de Pedro Ruiz Gallo]. https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11193

Goena Rodríguez, A. (2015). *La inteligencia emocional y su impacto en el liderazgo.* [PDF]. https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4518/1/TFG001308.pdf

Guevara Soto, L. (2006). *Comunicación estratégica para las organizaciones: La comunicación interna.* Editorial Quipus, Ecuador. https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/49492.pdf

Guillén de Romero, JC, (2021). Habilidades del Trabajador(a) Social: Desde la mirada de su acción profesional. *Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVII* (4), 327-340. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28069360023

Hilario Wynarczyk, M.A. (2001). *Estrategias de investigación.* http://www.cyta.com.ar/ta0102/research.htm

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2007). *Liderazgo en la función pública municipal* [pdf]. http://www.cca.org.mx/apoyos/saam/m5/imprimir.pdf

Jara, S. (2012). Desarrollo del pensamiento y teorías cognitivas para enseñar a pensar y producir conocimientos. Sophia, Colección de Filosofía de la Educación (12), pp.53-66. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441846101004

Laica Hernández, G. L. (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 pregrado, universidad Andina Simon Bolívar]. https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6446

Malca Florindes, J. A. (2022). *Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén*. [tesis de posgrado, universidad cesar vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78852

McGraw Hillp (s.f.). El derecho del trabajo. [PDF]. https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448199669.pdf

Melendez Vargas, V. J. (2022). *Liderazgo institucional y desempeño laboral en colaboradores de la empresa textiles renacer EIRL, la victoria, lima, 2022*. [tesis de pregrado, universidad peruana de las américas]. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2022

Mendoza Lujan, P. L. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa construcciones inmobiliarias S.A. C.* [tesis de pregrado, universidad peruana de las Américas]. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1376

Miklós Cseszneky (2028). *Liderazgo en el siglo XXI.* DIgitum biblioteca universitaria. http://hdl.handle.net/10201/56866

Morales Avalos, J. A. (2018). *Evaluación del liderazgo y las funciones directivas en las escuelas telesecundarias del estado de tabasco* [repositorio de universidad Juárez autónoma de tabasco]. https://ri.ujat.mx/handle/20.500.12107/3105

Moreno Castro, L.; Ramírez Cueva, K. & Tamani Valladares G. (2016). El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT. [tesis de pregrado, universidad inca Garcilaso de la Vega].

Moreno Villegas, J. M. (2019). *Teorías del desempeño laboral*. Academia. Recuperado por Steven Vera. https://www.academia.edu/40516021/Teor%C3%ADas_del_desempe%C3%B1o_laboral

Navarro Ruben, E.; Santillán Arturo, G. & Bustamante Rocío, C. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. [PDF]. http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf

Ordóñez Sequera, N.J. (2021). *Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de instituciones educativas fiscales del cantón Santa Elena*. [tesis de posgrado, universidad estatal península de Santa Elena]. https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6605

Páez Gómez, F. H. (2013). *Ser líder es solo cuestión de actitud*. [PDF]. https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/10865

Pérez A. (s.f.). *Liderazgo y motivación en la empresa: cómo se influyen entre sí.* OBS Bussiness School. https://www.obsbusiness.school/blog/liderazgo-y-motivacion-en-la-empresa-como-se-influyen-entre-si#

Pérez-León, G. (30 de octubre 2022), ¿Qué es y para qué sirve el Alfa de Cronbach? Blog LinkedIn. https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-y-para-sirve-el-alfa-de-cronbach-gabriel-p%C3%A9rez-le%C3%B3n-/?originalSubdomain=es

Rodríguez J. & Fuentes C. (2015). *Redacción de metas y objetivos para evidenciar el aprendizaje.* [PPT]. https://cea.uprrp.edu/wp-content/uploads/2015/10/METAS-Y-OBJETIVOS-de-Aprendizaje-Chamary-febrero-de-2015.pdf

Salazar Paiba, F. J. (2021). *El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de la unidad de logística en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2019*. [tesis de pregrado, universidad peruana de las américas]. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1797

Salgado J.F. & Cabal, A. L. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de*

Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 27(2), 75-91. https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1

Sánchez Manchola, I. D. (2017). *Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones: propuesta de un modelo para su caracterización y análisis*. Edición digital: universidad del valle programa editorial https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10312/Estilos-de-direccion.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Segundo Hernández, L. N. (2021). *El estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en personal operativo de una empresa comercializadora. Un acercamiento mediante el modelo camino-meta* [tesis de posgrado, universidad autónoma del estado de México]

Velázquez A. (26 de abril 2023). *Investigación no experimental: Qué es, características, ventajas y ejemplos.* Blog Question Pro. https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/

Zapata L. (25 de julio 2011). *El líder y el carácter*. Talentos reunidos. https://talentosreunidos.com/2011/07/25/la-importancia-del-caracter-del-lider/

Zuzama Covas, J. M. (2014). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real.* UIB repositoti. https://dspace.uib.es/xmlui/handle/11201/3638

ANEXOS

ANEXO N^{0} 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
Problema general ¿Cuál es la relación que se da entre liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023? **Problema especifico** • ¿Cuál es la relación de liderazgo gerencial con los subordinados y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023? • ¿Cuál es la relación que se da entre Capacidad de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023? • ¿Cuál es la relación que se da entre Carácter del liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023?	**Objetivo general** Determinar la relación que se da entre liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023. **Objetivo especifico** • Efectuar la relación de liderazgo gerencial con los subordinados y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023. • Demostrar la relación que se da entre Capacidad de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023. • Mostrar la relación que se da entre Carácter del liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.	**Hipótesis general** Existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023. **Hipótesis especifico** • Existe una relación directa y significativa entre liderazgo gerencial con los subordinados y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023. • Existe una relación directa y significativa entre Capacidad de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023. • Existe una relación directa y significativa entre Carácter del liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la	**Liderazgo gerencial**	Relación de liderazgo gerencial con los subordinados	Respeto, trato especial, conversación, relación con los demás
					Actitud del líder
				Capacidad de liderazgo	Percibe pensamientos, percibe sentimientos, comprensión de una conducta, comprensión de un comportamiento
					Comunicación interna
					Analiza los problemas
				Carácter del liderazgo	Hacer entender y reprender al personal.
					Propuesta de alternativas de solución
					Carácter emocional del líder
				Involucra la visión institucional	Generar conciencia, trasmiten objetivos, transparencia, contagia visión.
				Motivación laboral	Hacen sentir importantes, compromiso con el equipo de trabajo y compromiso con la entidad.
			Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Se integra con facilidad al grupo de trabajo
					Expone iniciativas al interior del grupo
					Se esmera por alcanzar metas comunes.
					Coopera con facilidad frente a los problemas del municipio

• ¿Cuál es la relación que se da entre Involucramiento con la visión institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023? • ¿Cuál es la relación que se da entre Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023?	• Demostrar la relación que se da entre Involucramiento con la visión institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023. • Analizar la relación que se da entre Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.	municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023. • Existe una relación directa y significativa entre Involucramiento con la visión institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023. • Existe una relación directa y significativa entre Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay, Pucallpa-año 2023.		Organización	Coordina con sus colegas para lograr cumplir con las tareas y actividades
					Se planifica el trabajo oportunamente
					Coopera con las tareas en el equipo de trabajo
				Cumplimiento de normas	Cumple con el horario de trabajo
					Desempeña las funciones asignadas
					Demuestra responsabilidad en su trabajo
					Respeta las disposiciones normativas de la institución.
				Calidad y conocimiento de su trabajo	Dominio y habilidades propias del trabajador.
					Conocimientos indispensables del trabajador
					Demuestra iniciativa.

Anexo N^{0}2:
Cuestionario sobre el liderazgo gerencial

Estimados trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay el presente cuestionario tiene como propósito recopilar información relevante sobre el liderazgo gerencial desde su perspectiva en la municipalidad, el cuestionario es anónimo, por lo tanto, no se les pide sus datos. Leer detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los casilleros del cuadro respectivamente con una (X) de acuerdo con su respuesta.

Alternativas: (1), (2), (3), (4) y (5).

N^0		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
VARIABLE: LIDERAZGO GERENCIAL						
Dimensión 1: Relación de liderazgo con los subordinados						
	Respeto, trato especial, conversación, relación con los demás					
1	Como jefe en su área encargada mantiene un trato especial con su grupo de trabajo y respeto con los demás.					
	Actitud del líder					
2	¿tiene una aptitud de líder con los demás?					
3	Usted sugiere mejoras dentro de su equipo de trabajo					
Dimensión 2: Capacidad de liderazgo						
	Percibe pensamientos, percibe sentimientos y comprensión de un comportamiento					
4	Percibe y comprende rápidamente el pensamiento y sentimiento con su equipo de trabajo.					
	Comunicación interna					
5	Piensa y reflexiona antes de emitir una comunicación.					
6	Mantiene en todo momento una comunicación optima con los que le rodea, haciendo entenderse con los demás.					
	Analiza los problemas					
7	Identifica errores y trabaja para arreglarlos.					
Dimensión 3: Carácter del liderazgo						
	Hacer entender y reprender al personal					
8	Usted cuando reprende a un personal de su equipo, lo realiza mediante palabra constructivas que no desanime al participante, sino que le ayudan a mejorarse.					
	Propuesta de alternativas de solución					
9	Invita a participar las opiniones de en su equipo de trabajo en las reuniones de trabajo para que propongan alternativas de solución.					
	Carácter emocional del líder					
10	Cree usted que su carácter emocional está generando confianza en su grupo de trabajo contribuyendo a mejorar la gestión de la municipalidad Distrital de Manantay.					
Dimensión 4: Involucra la visión institucional						
	Generar conciencia.					
11	Usted promueve e involucra que todo el personal a cargo maneje y conozcan las metas y objetivos, así como otras normas de la municipalidad.					

	Trasmiten objetivos.					
12	Usted transmite con claridad el objetivo de sus actividades en su equipo de trabajo.					
	Transparencia.					
13	Es usted transparente al accionar alguna actividad o proyecto en su equipo de trabajo.					
	Contagia visión.					
14	Usted logra contagiar y compartir la visión municipal en sus colegas.					
Dimensión 5: Motivación laboral						
	Hacen sentir importantes.					
15	Usted hace sentir al equipo de trabajo que son importantes para la municipalidad en su área.					
	compromiso con el personal					
16	Motiva y ayuda a sus colegas y equipo de trabajo					
	compromiso con la entidad.					
17	Usted logro que el personal se sienta altamente comprometido con la gestión y por ende con la entidad.					

Anexo N^{0}3:

Cuestionario de desempeño laboral

Estimados trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay el presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información sobre el desempeño laboral en su institución. Es anónimo, por lo tanto, le pedimos honestidad en su respuesta. Escribe con una (X) debajo de las opciones que considere como respuesta.

Alternativas: (1), (2), (3), (4) y (5).

N^0		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión 1: Trabajo en equipo						
	Se integra con facilidad al grupo de trabajo					
1	Logro compaginar con facilidad en los grupos de trabajo					
	Expone iniciativas al interior del grupo					
2	Demuestro iniciativas de trabajo en mi grupo de trabajo.					
	Se esmera por alcanzar metas comunes.					
3	Me esmero por lograr alcanzar las metas propuestas por centro de trabajo.					
	Coopera con facilidad frente a los problemas del municipio					
4	Se me hace fácil poder cooperar en la resolución de los problemas que se presenta en mi centro de trabajo.					
Dimensión 2: Organización						
	Coordina con sus colegas para lograr cumplir con las tareas y actividades					
5	Coordino con los demás colegas sobre tareas y actividades relacionadas a mi centro de trabajo.					
	Se planifica el trabajo oportunamente					
6	Planifico oportunamente los deberes para llevar en orden mis funciones y actividades.					
	Coopera con las tareas en el equipo de trabajo					
7	Coopero con mi equipo de trabajo en las tareas asignadas mediante participación de ideas, modificando, innovación, etc.					
Dimensión 3: Cumplimiento de normas						
	Cumple con el horario de trabajo					
8	¿Cumplo con la jornada laboral en mi centro de trabajo?					
	Desempeña las funciones asignadas					
9	¿Cuándo se me asigna alguna función, lo realiza con eficacia?					
	Demuestra responsabilidad en su trabajo					
10	¿Demuestro responsabilidad en tu centro de trabajo en las actividades laborales?					
	Respeta las disposiciones normativas de la institución.					
11	¿Tengo respeta las disposiciones normativas de la institución?					
Dimensión 4: Calidad y conocimiento de su trabajo						
	Dominio y habilidades propias del trabajador.					
12	Tengo dominio y habilidad para desarrollar eficientemente en mi centro de trabajo.					
	Conocimientos indispensables del trabajador					

13	Tengo conocimiento en las labores que se me asignaron					
	Demuestra iniciativa.					
14	Demuestro con presión y calidad mis tareas asignadas					
15	Cuando completo mis tareas designadas, busco nuevas asignaciones					