



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
LIDERAZGO EFECTIVO Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA - 2020

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:
Bach. MUÑOZ TENORIO, MANUEL JESUS

LIMA – PERÚ
2020

ASESOR DE TESIS

Mg. MICHEL JAIME MÉNDEZ ESCOBAR

JURADO EXAMINADOR

Dr. WILLIAM MIGUEL MOGROVEJO COLLANTES
Presidente

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA
Secretario

Mg. FRANCISCO ARCE GUEVARA
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi fuerza y fortaleza.

A mis padres quienes han sido mi ejemplo a seguir, ejemplo de abnegación y superación.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la sabiduría y fortaleza para poder culminar esta etapa académica.

A mi Alma Mater, Universidad Privada Telesup.

A la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, por darme las facilidades para la realización de mi tesis.

Un agradecimiento especial a mi Asesor, por su paciente, aporte y asesoría.

RESUMEN

La presente investigación titulada: Liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima - 2020, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es aplicada, de nivel descriptivo correlacional, se utilizó un diseño no experimental, de corte transversal, el tipo de muestreo fue probabilístico, la muestra de estudio estuvo conformada por 91 trabajadores de dicha entidad edil, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir las variables de estudio, validados mediante Juicio de expertos y la fiabilidad con el Alfa de Cronbach, que mostró una muy alta fiabilidad.

Los resultados se presentaron en tablas y figuras, para la correlación se empleó el coeficiente Rho de Spearman. Los hallazgos mostraron que del 100% (91) de trabajadores encuestados, el 8.8% (8) perciben que el liderazgo efectivo es regular, el 44% (40) lo percibe como bueno y el 47.3% (43) lo percibe como muy bueno; en cuanto al desempeño laboral, el 2.2% (2) presenta un desempeño laboral regular, el 41.8% (38) un desempeño alto y el 56% (51) un desempeño muy alto. Asimismo, el Rho de Spearman dio $r = 0.514$, y $p < 0.05$. concluyendo que existe una relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020, la cual es positiva y moderada.

Palabras clave: liderazgo efectivo, desempeño laboral, tareas, organizacional, contextual.

ABSTRACT

The present investigation entitled: Effective leadership and the labor performance of workers in the District Municipality of San Juan de Lurigancho, Lima - 2020, whose general objective was to determine the relationship between effective leadership and the labor performance of workers in the District Municipality of San Juan de Lurigancho, Lima - 2020.

The research had a quantitative approach, the type of research is applied, descriptive-correlational level, a non-experimental, cross-sectional design was used, the type of sampling was probabilistic, the study sample was made up of 91 workers from said council entity, to whom two questionnaires were applied to measure the study variables, validated by expert judgment and reliability with Cronbach's Alpha, which showed a very high reliability.

The results were presented in tables and figures. Spearman's Rho coefficient was used for correlation. The findings showed that of 100% (91) of workers surveyed, 8.8% (8) perceive that effective leadership is regular, 44% (40) perceive it as good and 47.3% (43) perceive it as very good; Regarding work performance, 2.2% (2) present a regular work performance, 41.8% (38) a high performance and 56% (51) a very high performance. Likewise, Spearman's Rho gave $r = 0.514$, and $p < 0.05$. concluding that there is a significant relationship between effective leadership and work performance of workers in the District Municipality of San Juan de Lurigancho, Lima - 2020, which is positive and moderate.

Keywords: Effective leadership, job performance, tasks, organizational, contextual.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Justificación del estudio.....	15
1.3.1. Justificación teórica	15
1.3.2. Justificación práctica	16
1.3.3. Justificación metodológica.....	16
1.3.4. Justificación social	16
1.4. Objetivos de la investigación	17
1.4.1. Objetivo general	17
1.4.2. Objetivos específicos	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. Antecedentes nacionales	18
2.1.2. Antecedentes internacionales	20
2.2. Bases teóricas de las variables	22
2.2.1. Variable 1: Liderazgo efectivo.....	22
2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral	25

2.3. Definición de términos básicos	30
III. MÉTODOS Y MATERIALES	33
3.1. Hipótesis de la investigación	33
3.1.1. Hipótesis general	33
3.1.2. Hipótesis específicas	33
3.2. Variables de estudio	33
3.2.1. Definición conceptual.....	33
3.2.2. Definición operacional.....	34
3.3. Tipo y nivel de la investigación	34
3.4. Diseño de la investigación	35
3.5. Población y muestra de estudio.....	36
3.5.1. Población	36
3.5.2. Muestra.....	36
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	37
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	37
3.7. Métodos de análisis de datos	39
3.8. Aspectos éticos	39
IV. RESULTADOS	40
4.1. Estadística descriptiva.....	40
4.1.1. Análisis de la variable liderazgo efectivo	40
4.1.2. Análisis de la variable desempeño laboral.....	44
4.2. Prueba de hipótesis.....	48
V. DISCUSIÓN	52
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	61
Anexo 1. Matriz de consistencia	62
Anexo 2: Matriz de operacionalización	63
Anexo 3: Instrumentos	65
Anexo 4. Validación de instrumentos.....	67
Anexo 6. Matriz de datos	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman	35
Tabla 2.	Ficha técnica del instrumento Liderazgo efectivo	37
Tabla 3.	Ficha técnica del instrumento Desempeño laboral	38
Tabla 4.	Escala de interpretación de la confiabilidad	38
Tabla 5.	Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos	39
Tabla 6.	Liderazgo efectivo	40
Tabla 7.	Relaciones líder-miembro	41
Tabla 8.	Estructura de la tarea	42
Tabla 9.	Poder del puesto	43
Tabla 10.	Desempeño laboral	44
Tabla 11.	Desempeño de tareas	45
Tabla 12.	Desempeño contextual	46
Tabla 13.	Desempeño organizacional	47
Tabla 14.	Correlación entre liderazgo efectivo y desempeño laboral	48
Tabla 15.	Correlación entre liderazgo efectivo y desempeño de tareas	49
Tabla 16.	Correlación entre liderazgo efectivo y desempeño contextual	50
Tabla 17.	Correlación entre liderazgo efectivo y desempeño organizacional	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo efectivo	40
Figura 2. Relaciones líder-miembro.....	41
Figura 3. Estructura de la tarea	42
Figura 4. Poder del puesto	43
Figura 5. Desempeño laboral	44
Figura 6. Desempeño de tareas	45
Figura 7. Desempeño contextual.....	46
Figura 8. Desempeño organizacional	47

INTRODUCCIÓN

El distrito de San Juan de Lurigancho nace hace 47 años, ciudad que ha ido creciendo paulinamente en su configuración, su población ha ido incrementándose cerca de ocho veces en los últimos 30 años, en la actualidad se estima que supera el millón de habitantes. La Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, es una institución que tiene grandes retos y necesidades que atender, y para ello, requiere una organización sólida y eficiente.

Es así, que nace el interés de realizar la presente investigación, titulada: Liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima - 2020, con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

Para ello, el trabajo de investigación, se estructuró en siete capítulos.

El capítulo I. Problema de investigación, contiene el planteamiento del problema, la formulación, justificación y objetivos.

En el capítulo II. Marco teórico, se exponen los antecedentes de la investigación, tanto nacionales como internacionales, así como las bases teóricas y la definición de términos básicos.

En el capítulo III. Métodos y materiales, se especifican la hipótesis y variables de estudio, así como el tipo, nivel y diseño de investigación, seguidamente se precisa la población y muestra de estudio, las técnica e instrumentos, el método de análisis y los aspectos éticos.

En el capítulo IV. Se presentan los resultados de la investigación.

El capítulo V contiene la discusión de los resultados, luego en el capítulo VI se presentan las conclusiones, en el capítulo VII las recomendaciones y, finalmente, las referencias bibliográficas y los anexos que complementan el estudio.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, la Comisión Económica para América Latina – CEPAL (2015) señala que se requiere evaluar cómo se desempeñan las organizaciones públicas no solo su estructura sino el desempeño de las personas que las integran (p. 9). Por ello, las organizaciones del siglo XXI para lograr el éxito no solo les basta usar tecnología de última generación, sino y principalmente contar con un staff de colaboradores con un alto desempeño, que les permita ser más competitivos.

Las instituciones en el mundo globalizado, previa a la pandemia, venían implementando algunas herramientas que les permitiera ser más productivas en el trabajo. La situación actual representa, sin duda, un reto para desarrollar nuevas formas de gestionar la prestación de bienes y servicios por parte de las entidades (Servir, 2020). Como se ha afirmado, el desempeño de los trabajadores constituye una ventaja competitiva para las organizaciones, por ello, realizar evaluaciones de dicho desempeño se constituye en una herramienta indispensable en la actualidad.

A nivel nacional, Perú, es considerado el tercer país con mayor índice de rotación del personal en Latinoamérica. Por ello medir el desempeño laboral contribuiría a solucionar problemas en el rendimiento y en la satisfacción de los empleados (Conexion Esan, 2018). En el ámbito de las instituciones pública uno de los problemas centrales y recurrentes es su deficiente desempeño en el cumplimiento de su función y dar respuesta a las crecientes necesidades de la sociedad, que producto de los cambios ocurridos en el entorno social, político, económico y tecnológicos entró en crisis el modelo de administración burocrática del Estado, caracterizado por su ineficacia, trayendo como consecuencia la protesta de la ciudadanía (Agreda, Beleza y Bermúdez, 2016).

Debido al importante rol de las municipalidades distritales o gobiernos locales en el desarrollo y la economía del país, es importante asegurar el logro de sus objetivos, para ello se debe contar con un personal idóneo, motivado y satisfecho. Por ello, el liderazgo de las jefaturas y gerencias juega un rol fundamental. Asimismo, todo servidor público, en atención a la normativa del

régimen laboral al cual pertenece, se encuentra en la obligación de someterse a evaluaciones de rendimiento de manera periódica a fin de poder comprobar su desempeño, conocimiento, aptitudes para el puesto que ocupa y determinar las necesidades de capacitación que se requiere implementar.

A nivel local, el estudio se desarrolló en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, uno de los distritos de Lima Metropolitana con la mayor proyección económica, por su posición geopolítica y sus características socioeconómicas de sus ciudadanos. Sin embargo, se observa cierta desmotivación de los servidores públicos, expresado en su actitud de desgano y su apresuramiento que se termine el horario de labores, sumado a ello, algunos trabajadores manifiestan no sentirse cómodos con las actitudes del gerente, reflejado en su actitud de presionar al trabajador y no orientarlo correctamente, lo cual puede afectar la labor que cada uno de ellos realiza dentro de la institución.

Por otro lado, son múltiples las demandas de la población sin resolver, pudiéndose observar el descontento de los ciudadanos cuando expresan que la atención a sus solicitudes es lenta y engorrosa, señalando que sienten que los funcionarios son indiferentes a sus reclamos.

Frente a lo expuesto, se plantea la necesidad de realizar la presente investigación, con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Qué relación existe entre el liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- PE 1 ¿Qué relación existe entre el liderazgo efectivo y el desempeño de tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020?
- PE 2 ¿Qué relación existe entre el liderazgo efectivo y el desempeño contextual de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020?
- PE 3 ¿Qué relación existe entre el liderazgo efectivo y el desempeño organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Esta investigación describe la problemática que se presenta en el liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020, dentro del marco de las teorías científicas aplicadas y los antecedentes nacionales e internacionales. Estas variables han sido desarrolladas teniendo como autor a Robbins y Judge (2017) quienes indican que el liderazgo efectivo según el modelo de contingencia de Fiedler, se define por los factores situacionales que determinan la eficacia del liderazgo, los cuales son: las relaciones líder-miembro, estructura de la tarea y poder del puesto. Y el desempeño laboral tenemos como autor a Chiavenato (2017) el cual explique que es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados, realizan las tareas incluidas en una descripción de puesto. Se reconoce tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral que son desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional.

Esta investigación será explicada por las teorías desarrolladas y corroborados por los antecedentes nacionales e internacionales similares a esta investigación.

1.3.2. Justificación práctica

De acuerdo a los objetivos de la investigación, el resultado de la presente investigación permite diagnosticar la problemática existente en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, caracterizando el liderazgo y su relación con su desempeño laboral, resultados que pueden trascender más allá del logro del objetivo académico propuesto y por ende en la referida entidad local, se considere la adopción de políticas y acciones que ayuden a mejorar el panorama laboral y favorezca la atención del ciudadano a través de un liderazgo efectivo que optimiza el desempeño laboral de los trabajadores.

1.3.3. Justificación metodológica

La metodología utilizada en esta investigación es descriptiva correlacional, ya que se describieron los fenómenos, situaciones que se dieron en un contexto de tiempo, la correlación ayudó a conocer el grado de relación entre ambas variables, teniendo un diseño no experimental ya que todos los sucesos se evaluaron sin alterar las variables y de corte transversal porque se realizó en un solo momento.

Asimismo, porque permitió la validación de instrumentos para medir el liderazgo efectivo y desempeño laboral en el contexto de un gobierno local, debidamente validado mediante juicio de expertos, utilizando para su confiabilidad el coeficiente Alfa de Cronbach, pudiendo ser utilizado en futuras investigaciones en otros contextos laborales con características semejantes.

1.3.4. Justificación social

Las entidades del Estado, en este caso los gobiernos locales buscan a personas que puedan ocupar puestos directivos, ejerciendo un liderazgo efectivo, que logren el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización, optimizando el desempeño laboral de los servidores públicos y brindar un servicio eficiente y eficaz a los ciudadanos.

Los conceptos sobre liderazgo efectivo y desempeño laboral no solo beneficiarán a la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, sino también a todos los ciudadanos en general que requieran ser atendidos en esta entidad pública para atender sus necesidades, ya que la investigación busca mejorar el

desempeño laboral y de esta manera generar un valor agregado en la Municipalidad.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar la relación entre el liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Determinar la relación entre el liderazgo efectivo y el desempeño de tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

OE 2 Determinar la relación existe entre el liderazgo efectivo y el desempeño contextual de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

OE 3 Determinar la relación existe entre el liderazgo efectivo y el desempeño organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Castro y Chávez (2017) realizaron la tesis titulada “Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – San Martín 2017”, presentada en la Universidad Peruana Unión para optar el título profesional de Licenciada en Administración con mención en Gestión Empresarial, teniendo el objetivo de determinar la asociación entre ambas variables. La metodología fue descriptiva, correlacional, no experimental. La población estuvo constituida por los 66 colaboradores que laboran en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones. Los resultados mostraron la existencia de una correlación significativa ($r=0.841$, $p=0.01$), lo que indicaría que estadísticamente existe una asociación significativa entre ambas variables. Concluyendo que el liderazgo de un jefe se asocia en el desempeño laboral de los colaboradores, para ello, poseer estos rasgos ayudará a la productividad y cumplimiento de los objetivos establecidos anualmente.

Lévano (2018) realizó la tesis titulada “Liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha”, presentada en la Universidad César Vallejo, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, de diseño no experimental. La muestra censal estuvo compuesta por 25 trabajadores. Los resultados obtenidos a través del coeficiente Pearson, mostraron $r=0.797$ y $p<0.05$, aceptando la hipótesis alterna. Concluyendo que existe correlación entre ambas variables, es decir, a un buen liderazgo organizacional le corresponde un buen desempeño laboral y viceversa.

Bustamante (2019) en su tesis “Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco – Agencia Jauja 2016-2017”, presentada en la Universidad Peruana Los Andes, para optar el Título Profesional de Licenciado en

Administración, tuvo el objetivo de establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño. Para ello aplicó una metodología descriptiva, correlacional, de diseño no experimental. La muestra estuvo integrada por 30 colaboradores del banco. Los resultados mostraron con la aplicación del Coeficiente Rho de Spearman $\rho=0.405$ y $p=0.05$ que existe una correlación significativa entre ambas variables. Concluyendo que el liderazgo se relaciona de una manera moderada con el desempeño laboral de Mibanco.

Bocanegra (2019), realizó la tesis titulada “Liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2019”, presentada en la Universidad César Vallejo, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño. La metodología fue aplicada, descriptiva, correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 30 trabajadores. Los resultados obtenidos a través del coeficiente Rho de Spearman fueron $r=0.704$ y $p<0.05$. Concluyendo que existe relación significativa entre ambas variables.

Reyes (2018) realizó la tesis “Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral según el Proceso de Atención de Enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de las especialidades en la Unidad de Posgrado UPeU, Lima – 2017”, presentada en la Universidad Peruana Unión, para optar el grado de Maestro en Ciencias de la Salud. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral, se sigue una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, de tipo básico, de diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería. Se obtuvieron los siguientes resultados: liderazgo transformacional se relaciona con la escala comprensión del desempeño ($Rho=0.315$), las escalas conocimiento, aplicación y el desempeño general no se relacionan de manera significativa. El liderazgo transaccional evidenció relación significativa con la escala comprensión ($Rho=0.354$) y el desempeño global ($Rho=0.357$, $p=0.024$), no se encontró evidencia suficiente de relación con las escalas conocimiento ($Rho=0.255$), y aplicación ($Rho=0.291$), teniendo como conclusiones: Si existe una relación significativa entre liderazgo transaccional con el desempeño laboral y no se encontró relación significativa entre

liderazgo transformacional con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería estudiante de una especialidad de la Unidad de Posgrado.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Alcántara, Marchant y (2016) en Chile, realizaron la investigación “Liderazgo transformacional y capital psicológico en funcionarios municipales de un sector rural de la región del Maule”, presentada en la Universidad de Talca, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, con el objetivo de identificar la relación entre Liderazgo Transformacional y Capital Psicológico. La metodología fue descriptiva, correlacional, no experimental, transversal, con una muestra de 105 funcionarios de un municipio, a la cual se aplicó un cuestionario basado en el Modelo HERO (Healthy and Resilient Organizations). Entre los resultados relevantes, se obtuvo que correlacionan de manera positiva y significativa las variables Liderazgo Transformacional y Engagement Individual ($r=0,435$; $p<0,000$) y las variables Liderazgo Transformacional y Engagement Colectivo ($r=0,485$; $p<0,000$) lo que se explicaría, en parte, por el tamaño reducido de la organización y su baja estructura jerárquica. Concluyendo que el liderazgo transformación se relaciona con el capital psicológico en los funcionarios municipales.

Ahumada (2017) en Colombia desarrolló la tesis “Incidencia de los estilos de liderazgo Transformacional o Transaccional en el desempeño laboral del personal de ventas de una empresa del sector Retail en Colombia”, presentada en la Universidad Nacional de Colombia, para optar el grado de Maestro en Administración de Empresas. El objetivo fue determinar la incidencia que los estilos de liderazgo transformacional o transaccional de los Supervisores de ventas de una empresa del sector Retail en Colombia, tiene sobre el desempeño laboral de su personal de ventas. La metodología fue cuantitativa, correlacional, no experimental. La población estuvo integrada por 11 Supervisores de Ventas y 45 Asesores de Ventas, todos empleados de una empresa de Retail en Colombia, aplicando el cuestionario MLQ 5x, basado en la teoría de Bass y Avolio. Como resultado, se encontró que en los Supervisores de ventas predomina el estilo de liderazgo transaccional, seguido del liderazgo transformacional y una significativamente positiva relación entre los dos estilos. Se concluyó, que si existe una relación

significativamente positiva entre el Liderazgo Transaccional, el Esfuerzo Extra y la Satisfacción de los Supervisores de Ventas.

Barquet (2017), realizó la tesis titulada “Liderazgo administrativo y su influencia en el desempeño laboral de los servidores de la Unidad Educativa Parroquia Clemente Baquerizo Cantón Babahoyo, Provincia Los Ríos”, presentada en la Universidad Técnica de Babahoyo, para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencias de la Educación, mención Administración Ejecutiva. El objetivo es identificar la influencia del liderazgo administrativo en el desempeño laboral. La metodología fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, de corte transversal. La población estuvo integrada por 26 servidores públicos. Los resultados mostraron que un 42% de los servidores dicen que poco frecuente el liderazgo ejerce dirección de la institución, un 16% muy frecuente y un 42% señala que frecuente. Además, el 55% de los servidores dicen que es frecuente mejoran su desempeño laboral, un 28% muy frecuente y un 17% poco frecuente, los directivos señalan que el desempeño laboral de sus servidores se encuentra en un nivel medio y no es el esperado por ellos para el cumplimiento de las metas organizacionales. Concluyendo que el desempeño laboral de los servidores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo administrativo inadecuado, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.

Baque y Sancán (2018) en Ecuador, realizaron la investigación “El liderazgo de los dirigentes de la Universidad Estatal del Sur de Manabí y su incidencia en el desempeño laboral”, presentada en la Universidad César Vallejo, para optar el grado de Maestro en Gestión Empresarial. El objetivo fue describir y analizar el liderazgo de los dirigentes de la Universidad y con base en ello, plantear algunos lineamientos del desempeño laboral. Para tal fin la metodología fue descriptiva, de enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por 80 empleados administrativos. En lo que respecta a los resultados el liderazgo en la universidad, es democrático de gran optimismo, y el desempeño laboral en un 65% es alto. Concluyendo que el liderazgo es participativo, con disposición de seguir manteniendo un buen desempeño laboral con el equipo de trabajo y las tareas se

realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones se lo realiza en conjunto con la comunidad universitaria a través del liderazgo participativo.

Ballesteros y Durán (2020), en su tesis “Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar”, presentada en la Universidad Técnica de Ambato, para optar el grado de Maestro en Gestión del Talento Humano, se plantearon el objetivo de determinar la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño laboral”. La metodología fue de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 98 empleados de las diferentes cooperativas de ahorro y crédito de la provincia Bolívar, el muestreo fue no probabilístico. Los resultados obtenidos de los encuestados perciben un liderazgo transformacional en un nivel deficiente con un 65,39% y de un nivel regular con un 34,61% un nivel eficiente, por lo que se recomienda implementar una estructura de Liderazgo Transformacional para mejorar el Desempeño Laboral en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia Bolívar. En conclusión, se podría decir que existen evidencias suficientes para afirmar que existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral por parte del personal de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia Bolívar.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable 1: Liderazgo efectivo

2.2.1.1. Definiciones

Robbins y Judge (2017), indican que el liderazgo, según el modelo de contingencia de Fiedler, se define por los factores situacionales que determinan la eficacia del liderazgo, los cuales son: las relaciones líder-miembro, estructura de la tarea y poder del puesto (p. 393).

De acuerdo a Piqueras (2020) “los líderes tienen la responsabilidad de dirigir y gestionar grupos de personas para lograr objetivos. Liderar tiene que ver con ser más valientes, con atrevernos a asumir el papel que se nos ha dado” (p. 5).

Por su parte Cosme (2018) afirma que el liderazgo, “es un fenómeno que se desarrolla dentro de grupos al ser un hecho social, y que se observa como un conjunto de comportamientos que definen el rol desarrollado por una persona o entidad. Este fenómeno ocurre cuando la situación demanda que el individuo o la entidad influenciando, y pueda coordinar las actividades de un grupo hacia la consecución de un objetivo común” (p. 10).

El liderazgo, “es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para persuadir en la forma de actuar o pensar de las personas que lo rodean, en el caso administrativo específicamente se espera que sea el que logre influir sobre el equipo de trabajo logrando que este realice sus funciones en un periodo más corto y con mejor eficiencia” (Goleman, Boyatzis y McKee, 2016, p. 21).

Como se aprecia, no existe una definición única de liderazgo, a pesar de las numerosas investigaciones que se han realizado sobre el tema. Sin embargo, de acuerdo a los autores antes citados, el liderazgo se puede definir como un proceso de influencia del líder sobre otros para comprometerlos a alcanzar los objetivos de la organización.

2.2.1.2. Estilos de liderazgo

De acuerdo a Silva (2018), el estilo de liderazgo, es una forma en la que los líderes modelan su comportamiento interactivo para cumplir su rol de líderes. Los estilos de liderazgo también se refieren a cómo un líder influye en sus subordinados a través de la comunicación formal o informal y cómo ciertos criterios son utilizados por un líder al interactuar con los empleados, tales como rasgos, características, habilidades y comportamientos (p. 26).

Ricketts y Ricketts (2017) plantea que existen diversas teorías de liderazgo que están relacionadas con los estilos de liderazgo, como la Teoría del Liderazgo Clásico, que identifica tres estilos: El liderazgo autocrático, liderazgo democrático y el liderazgo laissez-faire.

Asimismo, Northouse (2015) refiere que otra teoría es la Teoría del Liderazgo del Comportamiento, la cual está centrada en las cualidades o estilos personales

de comportamiento del líder. El cual identifica el estilo de Líder orientado a tareas, enfatiza las tareas y los aspectos del trabajo en lugar de las relaciones humanas. Este líder se centra en la planificación, coordinación y programación de las tareas de sus empleados. En cambio, el líder orientado a las relaciones, enfatiza las relaciones interpersonales con los empleados. Asimismo, es más solidario y se centra en recompensas internas y externas, fomenta la comunicación bidireccional, escucha, facilita, involucra a los empleados en la toma de decisiones, y el liderazgo participativo, se caracteriza porque facilita, administra el grupo, es menos directivo y alienta a los empleados a compartir sus ideas y formar un equipo cohesionado (p. 28).

Finalmente, existen las nuevas teorías de liderazgo, como los estilos de liderazgo transaccional y transformacional de Avolio y Bass (2001). El líder transaccional, básicamente se basa en una relación de intercambios sociales o de intercambio con los empleados que usan recompensas y métodos de castigo para mejorar la cooperación y el desempeño de los empleados.

2.2.1.3. Dimensiones de Liderazgo efectivo

Dimensión 1. Relaciones líder-miembro

Según Robbins y Judge (2017), indican que: Las relaciones líder-miembro es el grado de **confianza en sí mismo, confiabilidad y respeto que los miembros** tienen en su líder (p. 393).

En esta dimensión contamos con indicadores de medición las cuales son:

- **Confianza en sí mismo.**

La confianza en sí mismo, se refiere a la seguridad en las habilidades, capacidades de uno, se considera una actitud positiva hacia uno mismo, constituyendo un factor de influencia importante en el campo laboral (Waldo, 2021).

- **Confiabilidad y respeto de los miembros**

El grado de confianza y respeto de los miembros hacia su líder es un importante, ya que en la medida que estas sean buenas, la estructura de las tareas es mejor, la posición de poder es fuerte (Robbins & Judge, 2017).

Dimensión 2. Estructura de la tarea

Según Robbins y Judge (2017), indican que la estructura de la tarea es el grado en que se **definen procedimientos** para los **deberes del puesto** (es decir, si está estructurado o no). (p. 393).

En esta dimensión contamos con indicadores de medición las cuales son:

- **Procedimientos**

Los procedimientos instruyen a los trabajadores sobre la ejecución de una o más actividades de un proceso de trabajo. Describe la secuencia de pasos y detallando cada paso lo que se debe hacerse (Díaz. & León, 2019).

- **Deberes del puesto**

Constituyen las obligaciones concretas del puesto de trabajo designado, es decir, expresa el cumplimiento de las órdenes e instrucciones que recibe de su superior y de obligatorio ejercicio (Díaz. & León, 2019).

Dimensión 3: Poder del puesto

Según Robbins y Judge (2017), indican que: “El poder del puesto, expresa el grado de **influencia que un líder** tiene sobre las variables de **poder** como contratación, despido, disciplina, ascensos y aumentos de salario (p. 393).

En esta dimensión contamos con indicadores de medición las cuales son:

- **Influencia del líder**

La influencia es la herramienta más importante del liderazgo. La influencia se ejerce en todas direcciones (Robbins y Judge, 2017).

- **Poder del líder**

Se refiere al potencial de una persona para influir en otras (Robbins y Judge, 2017).

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

Según Chiavenato (2017) se define el desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados,

realizan las tareas incluidas en una descripción de puesto. Se reconoce tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral que son desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional” (p. 555).

Para Robbins y Judge (2017) el desempeño laboral comprende el ejercicio de las actividades la consecución de las funciones establecidas en su puesto, que aportan en las actividades productivas de un bien o servicio (p. 555).

Por su parte Chiavenato (2017), asevera que “el desempeño en un puesto está en función de todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente” (p. 241).

2.2.2.1. Evaluación del desempeño laboral

Los gerentes deben saber si sus empleados desempeñan sus trabajos con eficiencia y eficacia o si hay necesidad de mejorar el desempeño. Por ello, evaluar el desempeño laboral forma parte de un sistema de administración del desempeño, que es un proceso que establece las normas de éste y evalúa el de los empleados para tomar decisiones de recursos humanos objetivas, así como proporcionar documentación que apoye esas decisiones. La evaluación del desempeño es una parte fundamental de un sistema de administración (p. 296).

En cuanto a la forma de evaluación, ésta puede ser realizada por los gerentes de la empresa, el jefe inmediato, por los compañeros de trabajo, o también por el mismo trabajador (autoevaluación). Para ello se pueden aplicar escalas de calificación, incidentes críticos, ensayos escritos, evaluaciones de 360°, entre otros (Robbins y Coulter, 2010, p. 568).

Asimismo, Mondy (2010) especifica que la evaluación del desempeño comprende un sistema formal de revisión y evaluación sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas (p. 239).

2.2.2.2. Importancia del desempeño laboral

Según Alles (2015) la evaluación es útil y necesaria, pues da una visión del comportamiento del empleado, para la toma de decisiones en cuanto a las remuneraciones, promociones, a la vez que sirve para detectar las necesidades de capacitación.

La medición del desempeño es fundamental, ya que las decisiones organizativas importantes se basan en el desempeño individual. Se necesitan investigaciones para aclarar la interacción de los diferentes tipos de rendimiento (Sonnetag, Volmer & Spsychala, 2008, p. 4).

Viswesvaran y Ones (2017) señalan que el desempeño laboral, es la variable dependiente más importante en la psicología laboral, el cual refleja el comportamiento que puede evaluarse, es decir, se debe evaluar las acciones, comportamientos y resultados de los empleados vinculados a la contribución con los objetivos de la organización. Así como todas las dimensiones de diferencias individuales relacionadas el absentismo, las calificaciones de la productividad, del trabajo en equipo son algunos ejemplos de la variedad de medidas que se utilizan para medir el desempeño laboral.

2.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión 1. Desempeño de la tarea

Según Chiavenato (2017) sostiene que:

El desempeño de tarea, está referido específicamente a los comportamientos asociados a nuestro puesto de trabajo que contribuye a las metas, satisface las responsabilidades que asume la organización. El principal predictor de la ejecución de tarea es la aptitud cognitiva formada por los **conocimientos del puesto**, las **destrezas**, entendidas como formas estandarizadas de resolver problemas, y los **hábitos**, entendidos como respuestas. (p. 555)

En esta dimensión contamos con indicadores de medición las cuales son:

- **Conocimiento del puesto**

El conocimiento del puesto, es la comprensión de un conjunto de responsabilidades específicas de un trabajo, así como la capacidad continua de mantenerse al tanto de los cambios en las funciones del trabajo, el conocimiento debe coincidir estrechamente con el desempeño laboral real requerido.

- **Destreza**

La destreza, es la capacidad aprendida que tiene una persona para realizar una actividad de manera ágil, rápida y eficiente (Álvarez, 2018).

- **Hábitos**

Es la práctica habitual de una persona. Es el resultado de una acción que repite frecuentemente de forma inconsciente (Robledo, 2018).

Dimensión 2. Desempeño contextual

Según Chiavenato (2017) sostiene que el desempeño contextual, se refiere al comportamiento no relacionado con el puesto de trabajo que contribuye a las metas de la organización. El desempeño contextual significa hacer cosas más allá del simple desempeño laboral, es la orientación a objetivos, el compromiso con la organización, la iniciativa, cooperación con la organización para el cumplimiento de metas.

En esta dimensión contamos con indicadores de medición las cuales son:

- **Orientación a objetivos**

La orientación a objetivos, es el grado en el que una persona o grupo de personas trabaja para lograr metas específicas, que implica la creación de metas y la búsqueda intencionada de su cumplimiento (Karan, 2019, p. 67).

- **Compromiso con la organización**

El compromiso organizacional, se define como el apego psicológico del individuo a una organización (Littlewood, 2018, p. 35).

- **Iniciativa, cooperación**

La iniciativa y la cooperación comprenden el conjunto de acciones y esfuerzos que conjuntamente con otros, se realizan con la finalidad de lograr las metas de la institución (Littlewood, 2018, p. 36).

Dimensión 3. Desempeño organizacional

Según Chiavenato (2017) sostiene que el desempeño organizacional, es un proceso gestionable integrado por una serie de componentes que van de la mano, como lo son la **comunicación, el liderazgo y la toma de decisiones efectivas**, todo esto para cumplir con los objetivos y metas planteadas para aprovechar los recursos y alcanzar las metas de la organización.

En esta dimensión contamos con indicadores de medición las cuales son:

- **Comunicación.**

Con respecto a la comunicación, la comunicación auténtica, escuchar, responder, enfrentar, afirmar, es lo que une a las personas dedicadas a un perpetuo proceso de cambio. El personal tiene que saber que se prestará atención a sus ideas y que, si éstas tienen mérito, se trabajará en ellas. Si lo saben, es posible movilizar la creatividad individual (Betti de Milicchio, 2015, p. 81).

- **Liderazgo**

El liderazgo es un proceso mediante el cual un ejecutivo puede dirigir, guiar e influir en el comportamiento y el trabajo de otros hacia el logro de objetivos específicos en una situación determinada. El liderazgo es la capacidad de un gerente para inducir a los subordinados a trabajar con confianza, para influir en su comportamiento (Cosme, 2018, p. 16).

- **Toma de decisiones efectivas**

La toma de decisiones es un componente continuo e indispensable de la gestión de la organización, constituye una de las funciones principales de la

administración, ya que determinan tanto las actividades organizativas como las de gestión (Olaz, 2018, p. 45).

2.3. Definición de términos básicos

Administración: es el proceso consistente en planear, organizar, dirigir, planear y controlar el uso de los recursos de la organización.

Confianza: es la expectativa positiva de que otra persona no actuará en forma oportunista mediante sus palabras, actos o decisiones.

Confianza en sí mismo: es una de las características del liderazgo, se refiere a un comportamiento adecuado en una situación de crisis.

Confiabilidad y respeto de los miembros: es otra característica del liderazgo, que expresa que sus seguidores creen en la capacidad del líder por sus logros y manera de actuar y que inspira respeto.

Conocimiento: el conocimiento empírico se obtiene por la práctica diaria, es decir, el nivel de conocimiento se da de una forma directa.

Conocimiento del puesto: se refiere al conocimiento de las funciones esenciales del puesto, de las responsabilidades inherente a las funciones a desempeñar, es saber y saber hacer.

Compromiso con la organización: es el grado en que un trabajador se identifica con su organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.

Cooperación: se denomina a un conjunto de acciones y esfuerzos que conjuntamente con otro u otros individuos, se realiza con la finalidad de alcanzar una meta.

Comunicación: es el acto por el cual una persona establece con otro un contacto que le permite transmitir información.

Deberes del puesto: implica cumplir con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la institución.

Desempeño: se refiere al comportamiento de la persona en el puesto que ocupa.

Desempeño laboral: es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas encomendadas que exige su cargo en el puesto de trabajo.

Desempeño de la tarea: se refiere al comportamiento que generan los servicios que satisfacen las responsabilidades que asume la organización.

Desempeño contextual: se refiere a los comportamientos individuales y espontáneos por parte de los trabajadores, que exceden a los esperados para sus cargos y promueven un mejor funcionamiento de la organización.

Destreza: habilidad y experiencia en la realización de una actividad determinada, generalmente automática o inconsciente.

Estructura de la tarea: se refiere a los pasos que implican el logro de la tarea, una tarea estructurada es aquella para la cual existen procedimientos o instrucciones que van paso por paso.

Evaluación de alternativas: consiste en identificar las posibles soluciones del problema.

Hábitos: se refiere a las costumbres adquiridas por el individuo.

Influencia del líder: es la herramienta más importante del liderazgo, de ella depende que los trabajadores realicen adecuadamente sus funciones.

Iniciativa: es la acción de anticiparse a los demás, proponer soluciones.

Líder: tiene la responsabilidad de ayudar a sus seguidores para que alcancen sus metas.

Liderazgo: es la capacidad de influir y dirigir a los miembros de su organización.

Orientación a objetivos: es una competencia que señala que las tareas vayan en consonancia con un determinado objetivo.

Procedimientos: es un conjunto de acciones que tienen que realizarse para obtener un resultado.

Poder: potencial de una persona para influir en otras.

Poder del puesto: es el grado de influencia que tiene el líder, que le permite controlar, definir contrataciones, disciplina, ascensos, aumentos de sueldo, etc.

Posición de poder: expresa el grado de influencia que el líder tiene en los componentes del poder.

Relaciones líder-miembro: se refiere a las interrelaciones que se dan entre el líder y los miembros de una organización, que se basa en el respeto y la confianza.

Toma de decisiones: es el proceso de decidir sobre algo importante, especialmente en un grupo de personas o en una organización.

Toma de decisiones efectivas: se refiere a la capacidad de tomar decisiones oportunamente, alineadas a los objetivos.

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG Existe una relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 Existe una relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño de tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

HE 2 Existe una relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño contextual de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

HE 3 Existe una relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. Definición conceptual de liderazgo efectivo

El liderazgo efectivo, según el modelo de contingencia de Fiedler, se define por los factores situacionales que determinan la eficacia del liderazgo, los cuales son: las relaciones líder-miembro, estructura de la tarea y poder del puesto (Robbins y Judge, 2017, p. 393).

3.2.1.2. Definición conceptual de desempeño laboral

Según Chiavenato (2017) el desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, mediante el cual se mide y valora la

conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados, realizan las tareas incluidas en una descripción de puesto. Se reconoce tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral que son desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional” (p. 555).

3.2.2. Definición operacional

3.2.2.1. Definición operacional de liderazgo efectivo

El liderazgo efectivo, fue medido utilizando un cuestionario, a través de tres dimensiones: Relaciones líder-miembro, estructura de la tarea y poder del puesto.

3.2.2.2. Definición operacional desempeño laboral

El desempeño laboral, fue medido utilizando un cuestionario, a través de tres dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

El tipo de investigación fue aplicada, porque “se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven” (Sánchez y Reyes, 2006, p. 37).

En efecto, para poder determinar la solución es necesario indagar, examinar, diagnosticar y actuar; en este caso se buscó conocer cómo es en realidad el liderazgo y el desempeño laboral, para modificar los aspectos negativos, buscando mejorar el liderazgo de quienes conducen y por ende elevar los niveles de desempeño.

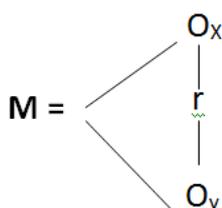
Además, los resultados del estudio se desarrollaron bajo un enfoque cuantitativo, porque se utilizó la estadística para procesar los datos y se presentaron los resultados en tablas y gráficos, así como se realizó la prueba de hipótesis.

El nivel de investigación fue descriptivo, porque se buscó especificar propiedades y características importantes del liderazgo efectivo y el desempeño laboral. También correlacional ya que se buscó examinar la relación entre ambas variables.

3.4. Diseño de la investigación

En el caso del presente estudio, se recurrió al diseño no experimental, de corte transversal. No experimental porque se analizaron ambas variables sin manipularlas, el investigador solo las observó (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 128). De corte transversal, porque en la investigación se recopilaron datos en un momento único.

El diagrama del diseño correlacional fue el siguiente:



Donde:

M=Muestra

r= Relación entre variable.

O_x=Observación de la variable Liderazgo efectivo.

O_y=Observación de la variable Desempeño laboral.

Tabla 1.

Valores de la prueba de correlación de Rho Spearman

Valores	Lectura
De -0,90 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De +0.21 a 0.40	Correlación baja
De +0.41 a 0.70	Correlación moderada
De +0.71 a 0.90	Correlación alta
De +0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2006)

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Selltiz, 1974 citado con Hernández et al., 2014, p. 239).

La población de estudio estuvo conformada por 120 trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

3.5.2. Muestra

Bernal (2007), indica: “la muestra es la parte de la población que se selecciona, y de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.159). Por ello, para determinar la parte de la población que participó en el estudio se utilizó el muestreo de tipo probabilístico.

Al respecto, Villegas (2005), señala: “El muestreo para seleccionar la muestra fue probabilístico, donde cada uno de los usuarios externos tuvo la misma probabilidad de ser seleccionado y participar en la investigación” (p. 170). La investigación realizada, toma como elementos a la población objetivo, siendo estos los usuarios externos de los servicios que administra la Gerencia de Transporte Urbano. Es por ello que se aplicó la siguiente fórmula:

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

$Z^2 = 1.96$

p = Probabilidad de acierto, en este caso el valor fue 0.5

q = Probabilidad de no acierto, que fue 0.5

E^2 = Error máximo permitido: 0.05

Al reemplazar los datos se obtiene:

$$n = \frac{(1.96)^2 120 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 (119) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

n=91

De esta manera, la muestra quedó conformada por 91 trabajadores de la referida institución municipal.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

De acuerdo a Villegas (2005) la encuesta “constituye una técnica que permite averiguar y obtener datos mediante preguntas y respuestas bajo la modalidad de la entrevista o el cuestionario” (Villegas, 2005, p.166).

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, que permitió recolectar los datos de ambas variables.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos utilizado fueron dos cuestionarios. El cuestionario, “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Hernández et al., 2014, p.217).

Tabla 2.

Ficha técnica del instrumento Liderazgo efectivo

Nombre:	Cuestionario Liderazgo efectivo
Autor:	Manuel Jesús Muñoz Tenorio
Institución	Universidad Privada Telesup
Año:	2020
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Duración:	20 minutos
Cantidad de preguntas	15
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho
Forma de administración:	Encuesta virtual y directa
Descripción:	El instrumento consta de 3 dimensiones

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.*Ficha técnica del instrumento Desempeño laboral*

Título:	Cuestionario Desempeño laboral
Autor:	Manuel Jesús Muñoz Tenorio
Institución	Universidad Privada Telesup
Año:	2020
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Duración:	20 minutos
Cantidad de preguntas	18
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho
Forma de administración:	Encuesta virtual y directa
Descripción:	El instrumento consta de 3 dimensiones

Validación y confiabilidad del instrumento

Según Arias, (2006), la validez consiste en seleccionar un número de personas expertas en el problema en estudio, para verificar la correspondiente entre cada uno de los ítems del instrumento y los objetivos de la investigación (p. 245).

El instrumento que se utilizó para la investigación fue sometido a juicio de expertos, para lo cual se recurrió a la opinión de docentes de reconocida trayectoria en la Escuela de Administración de Telesup.

La confiabilidad se realizó haciendo uso del Alfa de Cronbach para comprobar la fiabilidad del instrumento.

Tabla 4.*Escala de interpretación de la confiabilidad*

Interpretación	Escala
Muy alta confiabilidad	0.81 a 1.00
Alta confiabilidad	0.61 a 0.80
Moderada confiabilidad	0.41 a 0.60
Baja confiabilidad	0.21 a 0.40
Muy baja confiabilidad	0.01 a 0.20

Fuente: Ruíz (2002)

De acuerdo a la escala de interpretación, los resultados mostraron que ambos cuestionarios poseen una muy alta confiabilidad.

Tabla 5.
Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos

Variable	Coefficiente Alfa de Cronbach	Número de elementos
Liderazgo	,891	15
Desempeño laboral	,874	18

Fuente: Reporte del SPSS

3.7. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva, que “consiste en la presentación de manera resumida de la totalidad de observaciones hechas, como resultado de una experiencia realizada” (Sánchez y Reyes, 2006).

Luego de concluida la recolección de datos, se procesaron en una hoja de cálculo, utilizando el software estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) versión 23.

Para la prueba de hipótesis se aplicarán un coeficiente de correlación para determinar el grado de relación entre las variables a efecto de probar las hipótesis planteadas. Para la presentación de los resultados se utilizaron tablas y gráficos.

3.8. Aspectos éticos

El estudio no representó ningún riesgo para la salud de los sujetos, ya que su participación consistió en responder los cuestionarios, obteniéndose previamente el Consentimiento por escrito. Y de acuerdo a las consideraciones éticas establecidas por el acuerdo de la carta de Helsinki que prevalece a nivel nacional e internacional. La absoluta confidencialidad fue norma invariable en esta investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

4.1.1. Análisis de la variable liderazgo efectivo

Tabla 6.
Liderazgo efectivo

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	8	8,8
Bueno	40	44,0
Muy bueno	43	47,3
Total	91	100,0

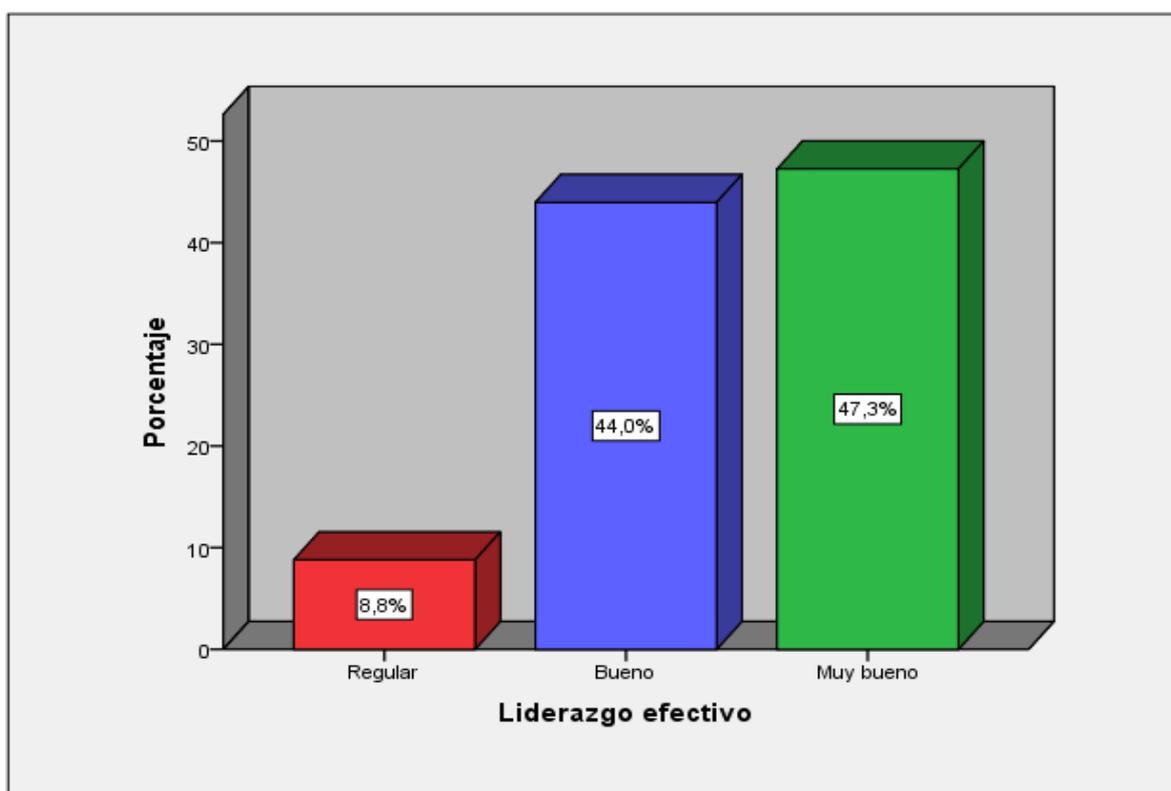


Figura 1. Liderazgo efectivo

En la tabla 6 y figura 1, se observa que del 100% (91) de trabajadores encuestados de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, el 8.8% (8) perciben que el liderazgo efectivo es regular, el 44% (40) lo percibe como bueno y el 47.3% (43) lo percibe como muy bueno.

Tabla 7.
Relaciones líder-miembro

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	13	14,3
Bueno	33	36,3
Muy bueno	45	49,5
Total	91	100,0

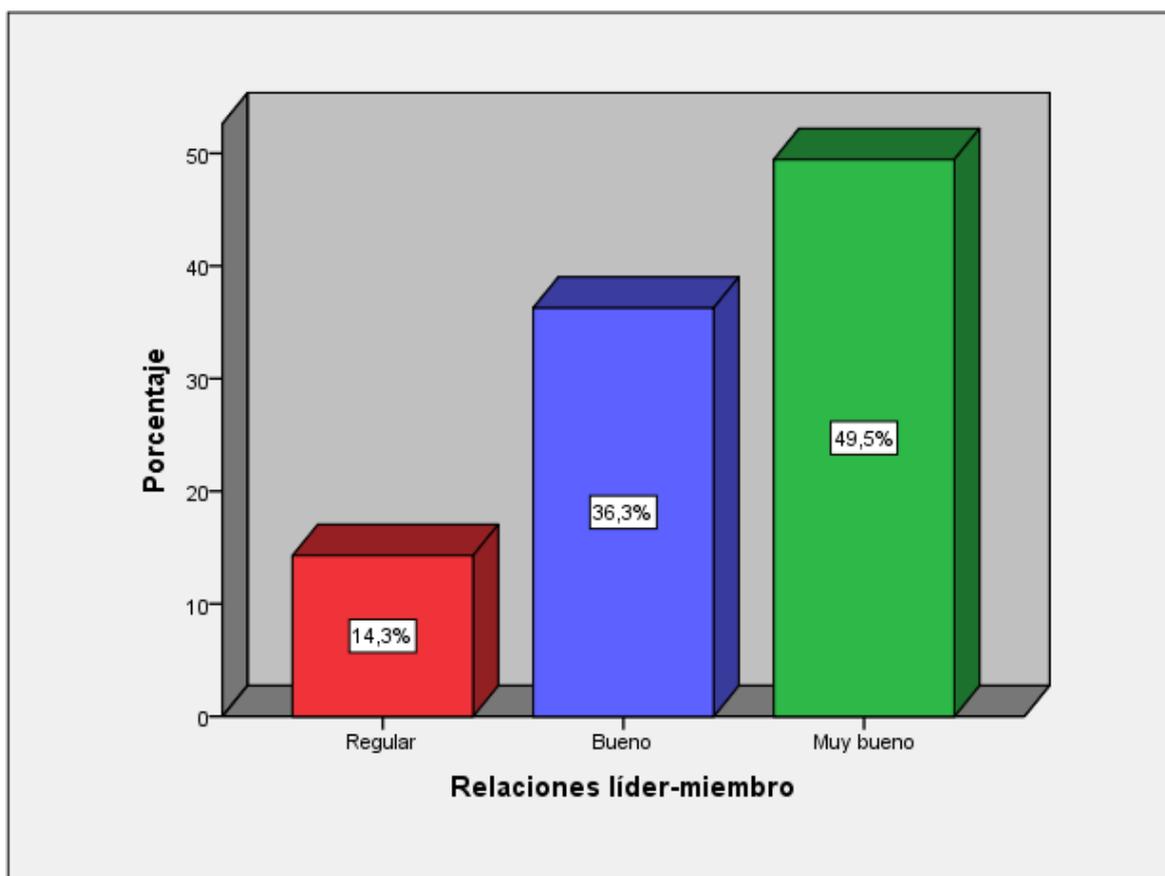


Figura 2. Relaciones líder-miembro

En la tabla 7 y figura 2, se observa que del 100% (91) de trabajadores encuestados de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, el 14.3% (13) perciben las relaciones líder-miembro como regular, el 36.3% (33) lo percibe como bueno y el 49.5% (45) lo percibe como muy bueno.

Tabla 8.
Estructura de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1,1
Regular	11	12,1
Bueno	38	41,8
Muy bueno	41	45,1
Total	91	100,0

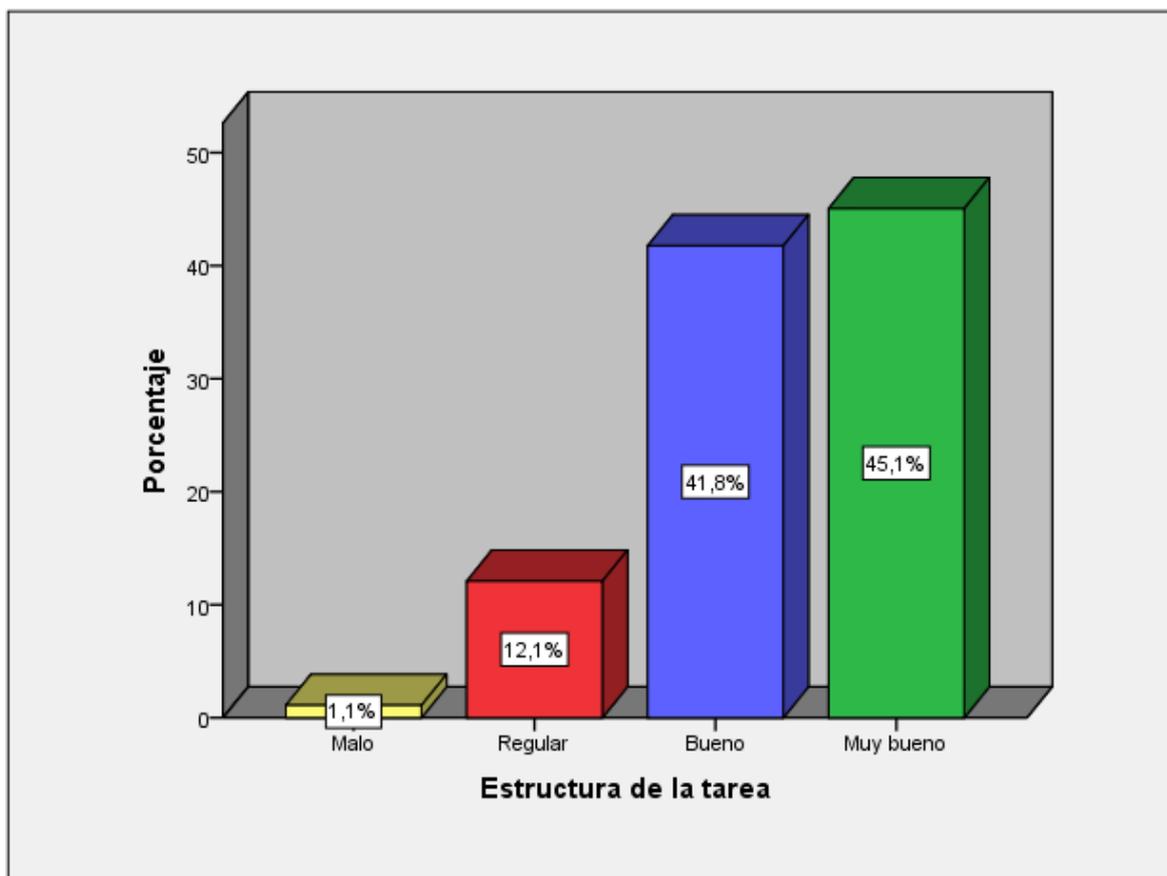


Figura 3. Estructura de la tarea

En la tabla 8 y figura 3, se observa que del 100% (91) de trabajadores encuestados de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, el 1.1% (1) perciben la estructura de la tarea como malo, el 12.1% (11) lo percibe como regular, el 41.8% (38) lo percibe como bueno y el 45.1% (41) lo percibe como muy bueno.

Tabla 9.
Poder del puesto

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1,1
Regular	17	18,7
Bueno	39	42,9
Muy bueno	34	37,4
Total	91	100,0

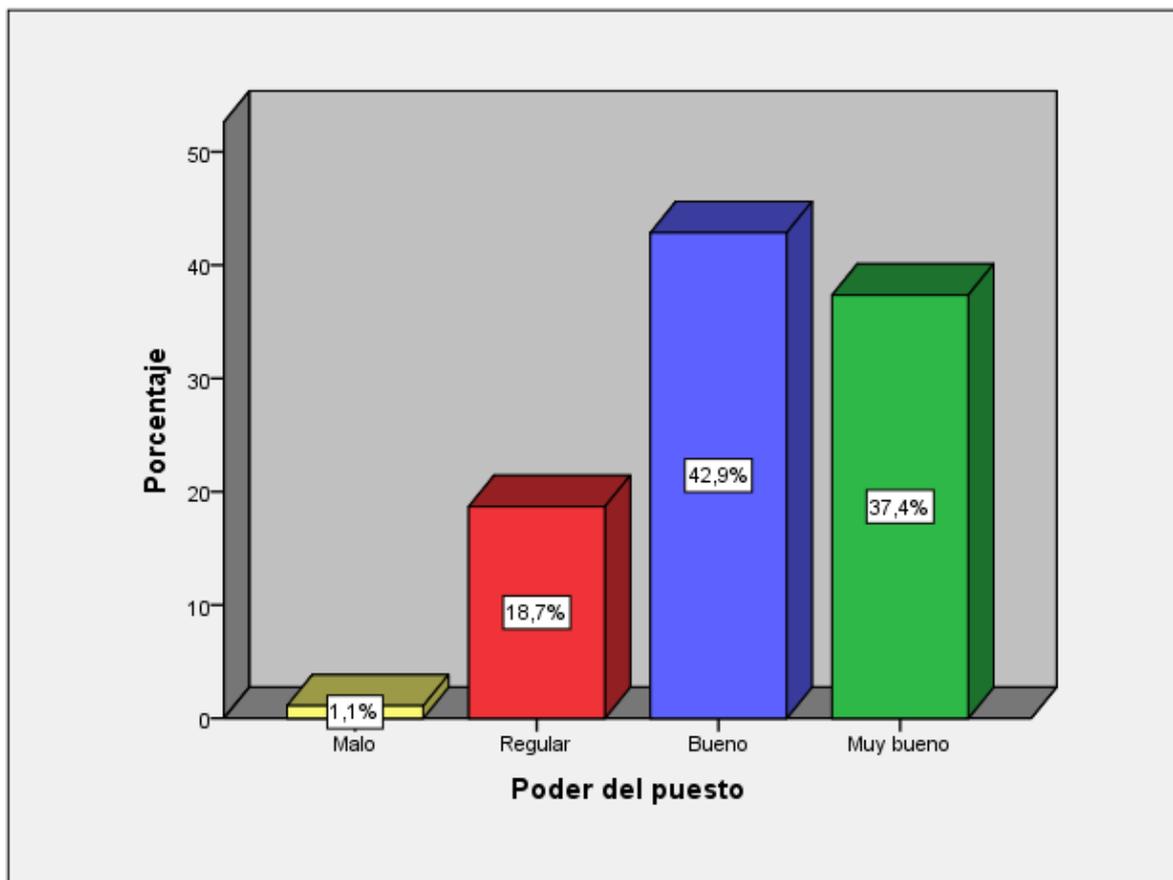


Figura 4. Poder del puesto

En la tabla 9 y figura 4, se observa que del 100% (91) de trabajadores encuestados de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, el 1.1% (1) perciben el poder del puesto como malo, el 18.7% (17) lo percibe como regular, el 42.9% (39) lo percibe como bueno y el 37.4% (34) lo percibe como muy bueno.

4.1.2. Análisis de la variable desempeño laboral

Tabla 10.
Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	2	2,2
Alto	38	41,8
Muy alto	51	56,0
Total	91	100,0

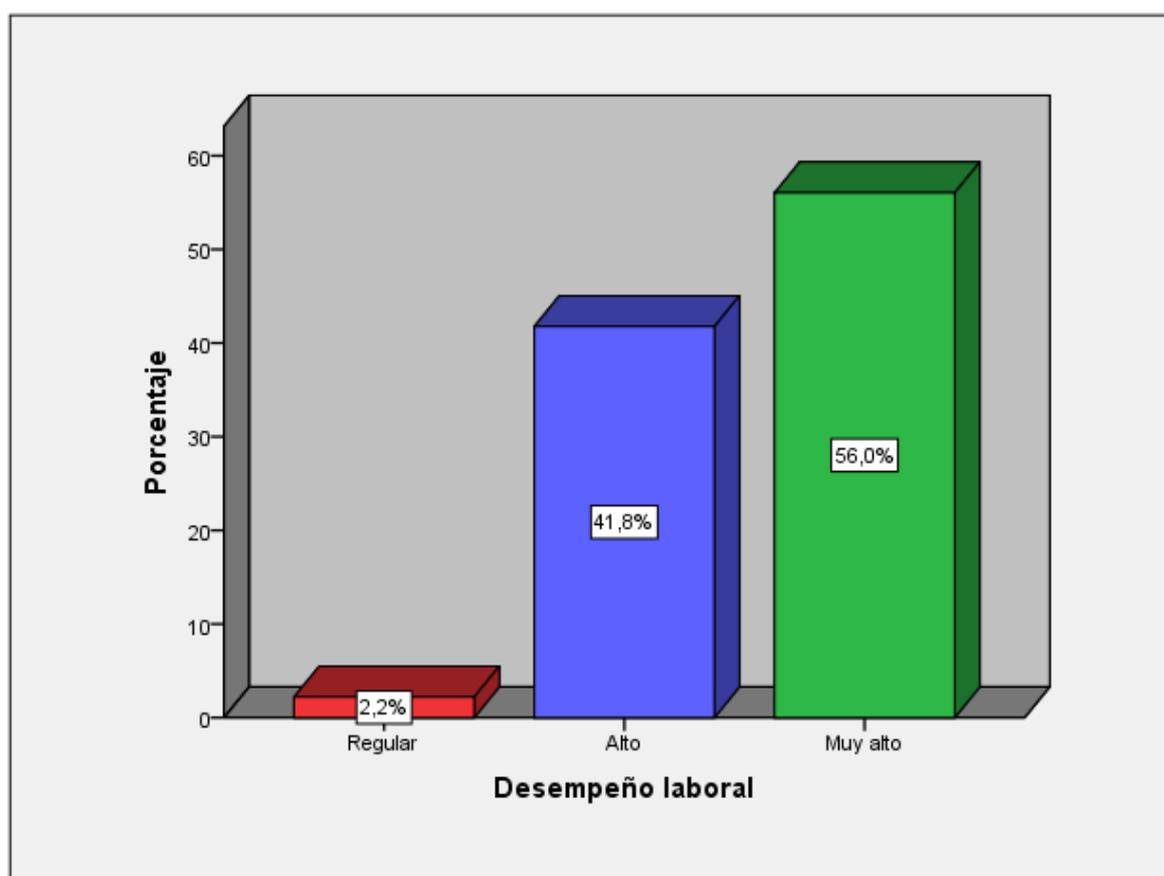


Figura 5. Desempeño laboral

En la tabla 10 y figura 5, se observa que del 100% (91) de trabajadores encuestados de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, el 2.2% (2) presenta un desempeño laboral regular, el 41.8% (38) un desempeño alto y el 56% (51) un desempeño muy alto.

Tabla 11.
Desempeño de tareas

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	3,3
Alto	22	24,2
Muy alto	66	72,5
Total	91	100,0

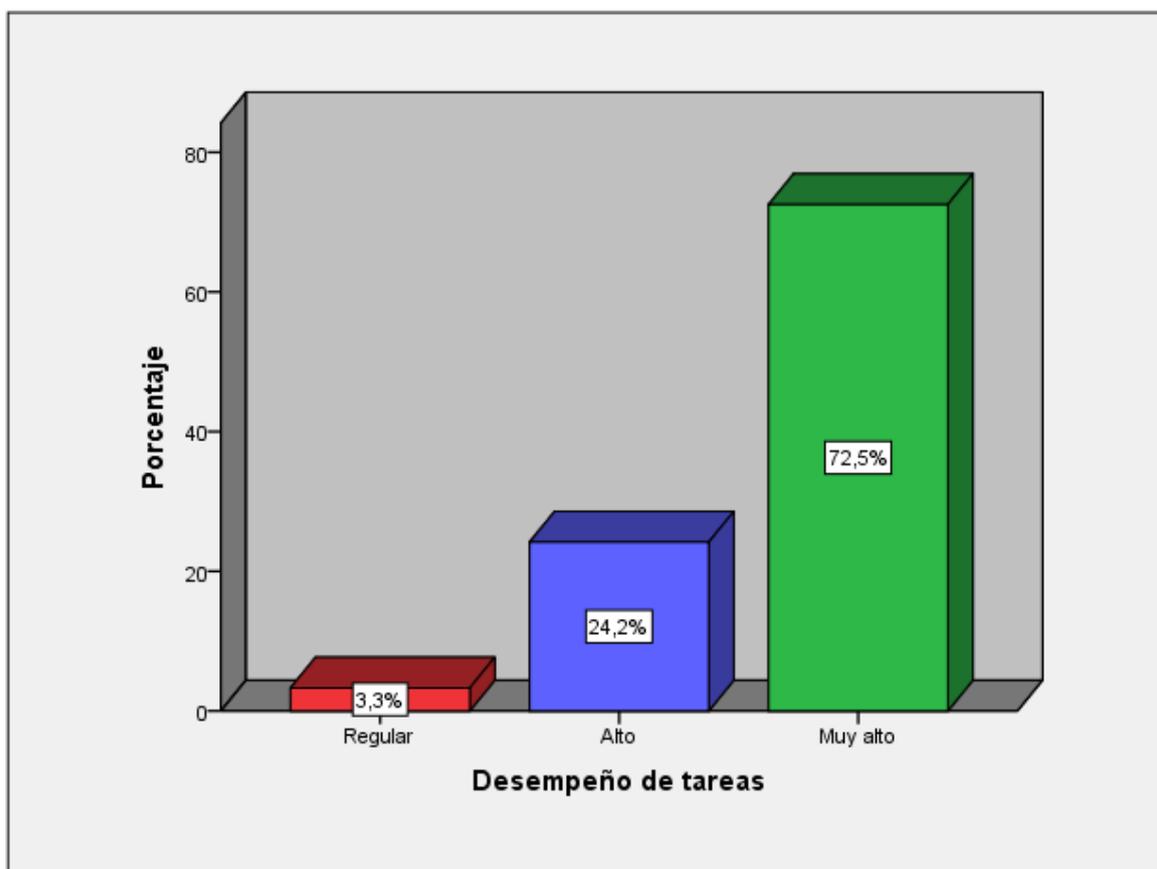


Figura 6. Desempeño de tareas

En la tabla 11 y figura 6, se observa que del 100% (91) de trabajadores encuestados de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, el 3.3% (3) presenta un desempeño de tareas regular, el 24.2% (22) un desempeño alto y el 72.5% (66) un desempeño muy alto.

Tabla 12.
Desempeño contextual

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,1
Regular	4	4,4
Alto	52	57,1
Muy alto	34	37,4
Total	91	100,0

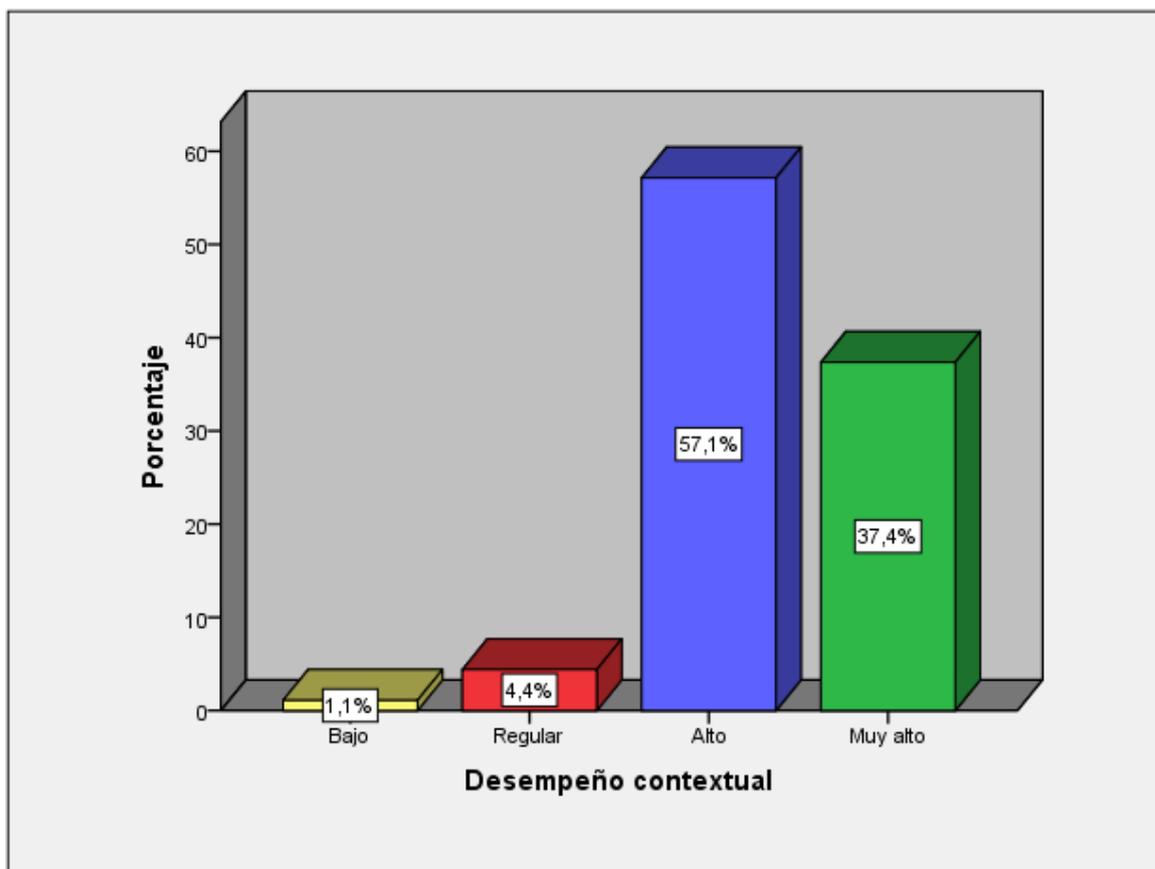


Figura 7. Desempeño contextual

En la tabla 12 y figura 7, se observa que del 100% (91) de trabajadores encuestados de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, el 1.1% (1) presenta un desempeño contextual bajo, el 4.4% (4) un desempeño regular, el 57.1% (52) un desempeño alto y el 37.4% (34) un desempeño muy alto.

Tabla 13.
Desempeño organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2,2
Regular	12	13,2
Alto	46	50,5
Muy alto	31	34,1
Total	91	100,0

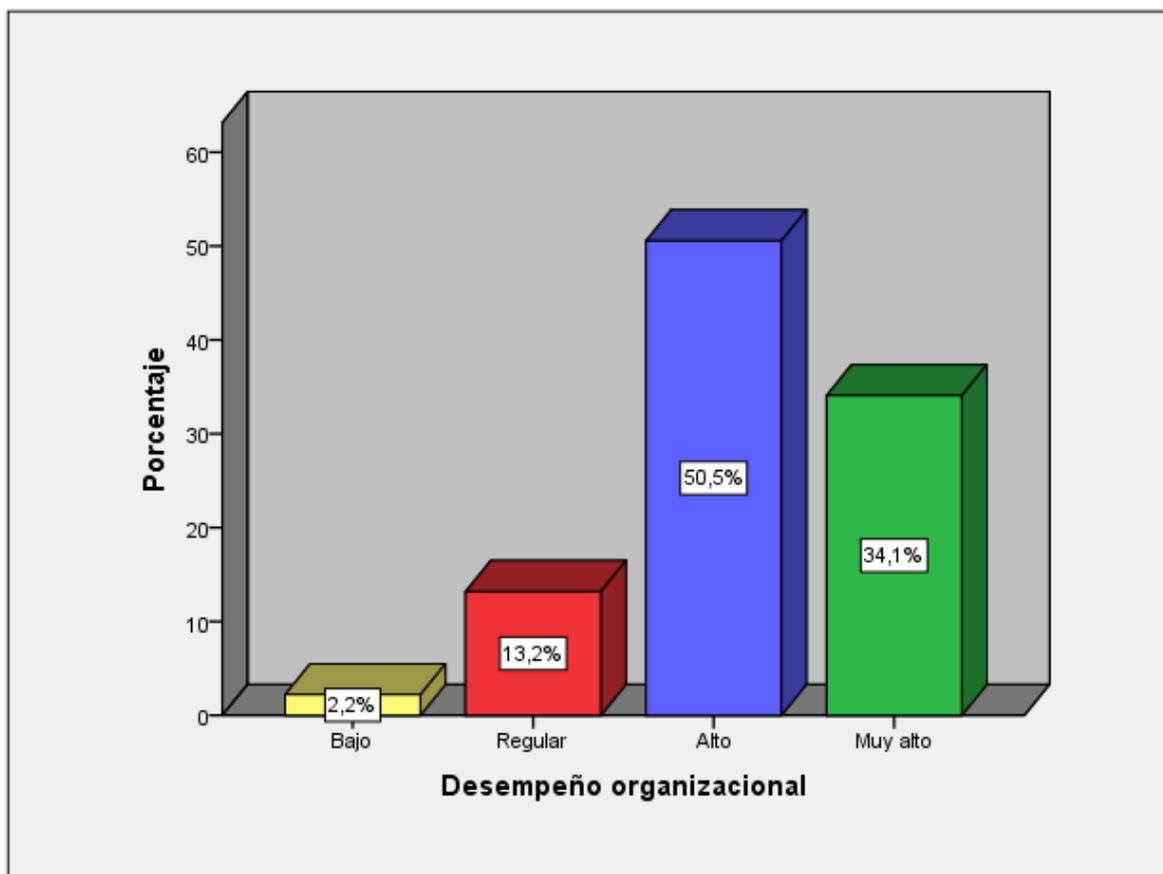


Figura 8. Desempeño organizacional

En la tabla 13 y figura 8, se observa que del 100% (91) de trabajadores encuestados de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, el 2.2% (2) presenta un desempeño organizacional bajo, el 13.2% (12) un desempeño regular, el 50.5% (46) un desempeño alto y el 34.1% (31) un desempeño muy alto.

4.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

Elección de nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

Tabla 14.

Correlación entre liderazgo efectivo y desempeño laboral

			Liderazgo efectivo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo efectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,514*
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	91	91
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,514*	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	91	91

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 14, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.514, lo cual significa que existe un grado de correlación moderada entre las variables. Asimismo, se observa que el nivel de significancia es menor que la significancia de investigación 0.05 ($p=0.041 < 0.05$), según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Luego podemos concluir que: Existe relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño de tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño de tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

Elección de nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

Tabla 15.

Correlación entre liderazgo efectivo y desempeño de tareas

			Liderazgo efectivo	Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Liderazgo efectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,537*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	91	91
	Desempeño de tareas	Coeficiente de correlación	,537*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	91	91

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 15, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.537, lo cual significa que existe un grado de correlación moderada entre las variables. Asimismo, se observa que el nivel de significancia es menor que la significancia de investigación 0.05 ($p=0.024 < 0.05$), según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Luego podemos concluir que: Existe relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño de tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño contextual de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño contextual de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

Elección de nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$, rechazar H_0

Si $p\text{-valor} > 0.05$, aceptar H_0

Tabla 16.

Correlación entre liderazgo efectivo y desempeño contextual

		Liderazgo efectivo	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Liderazgo efectivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,589
		N	91
	Desempeño contextual	Coeficiente de correlación	,589
		Sig. (bilateral)	,003
		N	91

En la tabla 16, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.589, lo cual significa que existe un grado de correlación moderada entre las variables. Asimismo, se observa que el nivel de significancia es menor que la significancia de investigación 0.05 ($p=0.003<0.05$), según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Luego podemos concluir que: Existe relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño contextual de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

Elección de nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

Tabla 17.

Correlación entre liderazgo efectivo y desempeño organizacional

		Liderazgo efectivo	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo efectivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,585
		N	91
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	,585
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	91

En la tabla 17, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.585, lo cual significa que existe un grado de correlación moderada entre las variables. Asimismo, se observa que el nivel de significancia es menor que la significancia de investigación 0.05 ($p=0.000 < 0.05$), según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Luego podemos concluir que: existe relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

V. DISCUSIÓN

Sobre la hipótesis general, que al ser formulada sostiene que existe una relación significativa moderada entre el liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores. Esta se confirma dado el resultado del Coeficiente de Spearman ($\rho=0.514$), que muestra además un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p<0.05=0.041$). Esto significa que existe una correlación positiva moderada y significativa entre las variables liderazgo efectivo y desempeño laboral, lo que sugiere que, a mejor liderazgo efectivo, será mejor el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

El hallazgo se confirma con la tesis de Castro y Chávez (2017) “Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – San Martín 2017”, el cual mostró la existencia de una relación significativa ($r=,841$, $p=0.01$), entre el liderazgo y el desempeño laboral, es decir, que el liderazgo de un jefe se asocia en el desempeño laboral de los colaboradores.

Asimismo, Lévano (2018), en su tesis que tituló “Liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha”, mostró que existe correlación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral ($r=0.797$ y $p<0.05$). Este autor precisó que a un buen liderazgo organizacional le corresponde un buen desempeño laboral y viceversa. Asimismo, Bustamante (2019) en su tesis “Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco – Agencia Jauja 2016-2017”, mostró que el liderazgo se relaciona de manera significativa y moderada con el desempeño ($\rho=0.405$ y $p=0.05$). Además, Bocanegra (2019), en su tesis titulada “Liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2019”, comprobó que ambas variables se encuentran relacionadas ($r=0.704$ y $p<0.05$).

Dichos resultados son respaldados teóricamente por Piqueras (2020) quien señala que “los líderes tienen la responsabilidad de dirigir y gestionar grupos de personas para lograr objetivos” (p. 5). El logro de los objetivos institucionales implica que el desempeño sea óptimo y para ello se requiere que el liderazgo sea

efectivo. Además, por Goleman, Boyatzis y McKee (2016) quienes precisan que el liderazgo comprende las “habilidades gerenciales o directivas (...) para persuadir en la forma de actuar o pensar de las personas que lo rodean, (...) que logre influir sobre el equipo de trabajo logrando que este realice sus funciones en un periodo más corto y con mejor eficiencia” (p. 21). Resaltando de esta manera, el papel que ejerce el liderazgo en el logro de un mejor desempeño laboral.

En cuanto a los resultados descriptivos, es menester resaltar que en su mayoría los trabajadores perciben el liderazgo efectivo como muy bueno (47.3%), mostrando a la vez un alto desempeño laboral (56%). Comparando dichos resultados con los estudios citados, se encontró que Barquet (2017) en su tesis “Liderazgo administrativo y su influencia en el desempeño laboral de los servidores de la Unidad Educativa Parroquia Clemente Baquerizo Cantón Babahoyo, Provincia Los Ríos” mostró que el liderazgo ejerce dirección en la institución frecuentemente (42%) y que el desempeño laboral de sus servidores se encuentra en un nivel medio. Aduciendo que el desempeño laboral de los servidores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo administrativo inadecuado, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario. En contraste, Ballesteros y Durán (2020) muestran un liderazgo de nivel deficiente (65,39%) y de un nivel regular de desempeño laboral.

De acuerdo a Alles (2015) la evaluación del desempeño laboral, es útil y necesaria, pues da una visión del comportamiento del empleado, para la toma de decisiones en cuanto a las remuneraciones, promociones, a la vez que sirve para detectar las necesidades de capacitación.

La principal limitación para la realización del presente estudio, se ha dado en el proceso de recolección de datos, por el contexto de pandemia provocada por el Covid-19, que ha obligado a los trabajadores en general y en particular los trabajadores ediles realicen un trabajo remoto, por lo que se implementó los cuestionarios virtuales utilizando herramientas google.

La presente investigación, ha permitido conocer cómo es el liderazgo efectivo en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, y cómo es el desempeño laboral. Por lo que esperamos que sirva como referencia para la gestión municipal

y que adopten las medidas pertinentes que lleven a través de un liderazgo efectivo a optimizar el desempeño laboral de los trabajadores municipales, que al final redundará en beneficio de los ciudadanos de ese pujante distrito limeño y que sirva como referente para otras entidades municipales.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Se determinó que existe relación significativa moderada entre el liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores ($p < 0.05 = 0.041$, $\rho = 0.514$). Lo que significa que, a mayor liderazgo efectivo, será mayor el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.
- Segunda.** Se determinó que existe relación significativa moderada entre el liderazgo efectivo y el desempeño de tareas de los trabajadores ($p < 0.05 = 0.024$, $\rho = 0.537$). Lo que significa que, a mayor liderazgo efectivo, será mayor el desempeño de tareas de los trabajadores en la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.
- Tercera.** Se determinó que existe relación significativa moderada entre el liderazgo efectivo y el desempeño contextual de los trabajadores ($p < 0.05 = 0.003$, $\rho = 0.589$). Lo que significa que, a mayor liderazgo efectivo, será mayor el desempeño contextual de los trabajadores en la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.
- Cuarta.** Se determinó que existe relación significativa moderada entre el liderazgo efectivo y el desempeño organizacional de los trabajadores ($p < 0.05 = 0.000$, $\rho = 0.585$). Lo que significa que, a mayor liderazgo efectivo, será mayor el desempeño organizacional de los trabajadores en la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda lo siguiente:

- Primera.** A los funcionarios de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima, evaluar periódicamente el comportamiento de los jefes de área y medir el desempeño de los trabajadores, con la finalidad de mantener los niveles de alto desempeño de los trabajadores ediles.
- Segunda.** A los funcionarios de la gerencia de Recursos Humanos, desarrollar capacitaciones en habilidades blandas que permitan mejorar el estilo de liderazgo de los jefes de área, a fin de perfeccionar las relaciones entre jefes y trabajadores, lo que permitirá un mayor desempeño en sus funciones.
- Tercera.** A los gerentes de áreas realizar proyectos de motivación, capacitación y liderazgo, y que este abarque en especial a todo el personal que labora en la Municipalidad, con la finalidad de lograr un liderazgo eficaz, y coadyuvar al desempeño laboral institucional.
- Cuarta.** A los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, en coordinación con los gerentes de áreas, realizar reuniones periódicas de socialización y evaluación del trabajo que realizan a nivel de áreas, y con ello identificar oportunamente las debilidades de desempeño, a fin de mejorar su labor cotidiana en esta Municipalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahumada, D. (2017). *Incidencia de los estilos de liderazgo Transformacional o Transaccional en el desempeño laboral del personal de ventas de una empresa del sector Retail en Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/64350/>
- Alcántara, V., Marchant, F. y Méndez, M. (2016). *Liderazgo transformacional y capital psicológico en funcionarios municipales de un sector rural de la región del Maule*. Universidad de Talca, Chile. Recuperado de <http://dspace.otalca.cl/handle/1950/10590>
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de RR.HH. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez, C. (2018). *Organización del trabajo. Modelos*. (2ª ed.). España: Bubok.
- Ballesteros, L. y Durán, J. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar*. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30604>
- Baque, A. y Sancán, M. (2018). *El liderazgo de los dirigentes de la Universidad Estatal del Sur de Manabí y su incidencia en el desempeño laboral*. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Recuperado de <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/1095>
- Barquet, G. (2017). *Liderazgo administrativo y su influencia en el desempeño laboral de los servidores de la Unidad Educativa Parroquia Clemente Baquerizo Cantón Babahoyo, Provincia Los Ríos*. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/3287>
- Bernal, C. (2007). *Metodología de la investigación*. México: Prentice Hall.
- Betti de Milicchio, M. (2015). *Temas de gestión institucional y supervisión* (2ª. ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Dunken.

- Bocanegra, A. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_569b5e62181bbadb1eba1c0b9ec16b5d
- Bustamante, Y. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco – Agencia Jauja 2016-2017*. (Tesis de grado). Universidad Peruana Los Andes. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA_23f5a0eda55e1c9dc866a8ff5a122580
- Castro, C. y Chávez, L. (2017). *Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – San Martín 2017*. (Tesis de grado). Tarapoto. Universidad Peruana Unión. Recuperado de https://repositorio-dev.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/889/Cyndi_tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- CEPAL (2019). *Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico*. Recuperado de <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/sistemas-planificacion/sistema-nacional-de-planeamiento-estrategico-de-peru>
- Cosme, J. (2018). *Liderazgo*. España: Elearning S.L.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. El capital humano de las organizaciones. (12ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Díaz, E. & León, M. (2019). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*. (2ª ed.). Paraninfo.
- Goleman, D., Boyatzis, R. y McKee, A. (2016). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*. España: Penguin Random House
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Karan, M. (2019). *Visualización: Una técnica simple y poderosa, y mejorará la felicidad y el estrés*. Babelcube Inc.

- Lévano, L. (2018). *Liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28083/levano_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Littlewood, H. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. México: Manual Moderno.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (11ª ed.). México: Pearson Educación.
- Olaz, A. (2018). *Guía para el análisis de problemas y toma de decisiones*. Madrid: Esic.
- Piqueras, C. (2020). *Liderazgo efectivo: Guía práctica para liderar sin complejos*. Profit Editorial.
- Reyes, N. (2018). *Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral según el Proceso de Atención de Enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de las especialidades en la Unidad de Posgrado UPeU, Lima – 2017*. Universidad Peruana Unión. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1265/Neal_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración* (10 ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ª ed.). México: Addison-Wesley.
- Robledo, I. (2018). *Guía de hábitos inteligentes. 36 pequeños cambios de vida que su cerebro agradecerá*.
- Servir (2020). *Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el Covid-19*. Lima. Recuperado de https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Guia2_ORH_vf.pdf

Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: Marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alicante: Área de Innovación y Desarrollo S.L.

Villegas, L. (2005). *Metodología de la investigación pedagógica*. Lima: San Marcos.

Viswesvaran, Ch. y Ones D. (2017). *Job performance: Assessment Issues in Personnel Selection*. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781405164221.ch16>

Waldo, R. (2021). *Confianza en uno mismo*. Ama.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA									
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología		
"Liderazgo efectivo y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima - 2020"	¿Qué relación existe entre el liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020?	Determinar la relación entre el liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.	Existe una relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.	Liderazgo efectivo	Relaciones líder-miembro	Confianza en sí mismo	1-2	Tipo Cuantitativo Aplicada	
						Confianza y respeto de los miembros	3-5		
					Estructura de la tarea	Definición de procedimientos	6-8		Nivel Descriptivo Correlacional
						Deberes del puesto	9-11		
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			Poder del puesto	Influencia del líder	12-13	Diseño No experimental De corte transversal
							Poder del líder	14-15	
	¿Qué relación existe entre el liderazgo efectivo y el desempeño de tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020?	Determinar la relación entre el liderazgo efectivo y el desempeño de tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.	Existe una relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño de tarea de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.			Desempeño de tareas	Conocimiento del puesto	1-2	Técnica Encuesta
							Destreza	3-4	
							Hábitos	5-6	
	¿Qué relación existe entre el liderazgo efectivo y el desempeño contextual de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020?	Determinar la relación existe entre el liderazgo efectivo y el desempeño contextual de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.	Existe una relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño contextual de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.			Desempeño contextual	Orientación a objetivos	7-8	Instrumento Cuestionario
							Compromiso con la organización	9-10	
							Iniciativa, cooperación	11-12	
¿Qué relación existe entre el liderazgo efectivo y el desempeño organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020?	Determinar la relación existe entre el liderazgo efectivo y el desempeño organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.	Existe una relación significativa entre el liderazgo efectivo y el desempeño organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.			Desempeño organizacional	Comunicación	13-14		
						Liderazgo	15-16		
						Toma de decisiones	17-18		

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala ordinal
Liderazgo efectivo	Robbins y Judge (2017), indican que: El liderazgo, según el modelo de contingencia de Fiedler, se define por los factores situacionales que determinan la eficacia del liderazgo, los cuales son: las relaciones líder-miembro, estructura de la tarea y poder del puesto (p. 393).	El liderazgo efectivo se encuentra conformado por las dimensiones de relaciones líder-miembro, estructura de la tarea y poder del puesto, los cuales son los atributos del cuestionario.	1. Relaciones líder-miembro 2. Estructura de la tarea 3. Poder del puesto	Confianza en sí mismo Confiabilidad y respeto de los miembros Definición de procedimientos Deberes del puesto Influencia del líder Poder del líder	1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala ordinal
Desempeño laboral	<p>“Se define el desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados, realizan las tareas incluidas en una descripción de puesto. Se reconoce tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral que son desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional” (Chiavenato, 2017, p. 555).</p>	<p>El desempeño laboral se encuentra conformado por las dimensiones de desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional, los cuales son los atributos del cuestionario.</p>	<p>1. Desempeño de tareas</p> <p>2. Desempeño contextual</p> <p>3. Desempeño organizacional</p>	<p>-Conocimiento del puesto</p> <p>-Destreza</p> <p>-Hábitos</p> <p>-Orientación a objetivos</p> <p>-Compromiso con la organización</p> <p>-Iniciativa, cooperación</p> <p>-Comunicación</p> <p>-Liderazgo</p> <p>-Toma de decisiones</p>	<p>1=Nunca</p> <p>2=Casi Nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p>

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO LIDERAZGO EFECTIVO

El presente cuestionario tiene como objetivo analizar el liderazgo efectivo en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020. La participación es voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del objetivo de investigación. Sus respuestas serán anónimas. Agradeciendo de antemano su colaboración.

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

N°		1	2	3	4	5
1.	El jefe cuando se propone alguna meta, toma las decisiones para lograrlo.					
2.	Considero que el jefe tiene plena confianza en sus habilidades.					
3.	En el área de trabajo se promueve el respecto entre los miembros.					
4.	En la Municipalidad existen buenas relaciones entre los miembros.					
5.	Considero que las autoridades tienen plena confiabilidad con el personal que labora.					
6.	Considero que están definidos los procedimientos que debo seguir para ejecutar mi tarea					
7.	En el área de trabajo el personal conoce los procedimientos para realizar su tarea					
8.	Considera que su jefe inmediato tiene los conocimientos necesarios para asignarle tareas.					
9.	Existe un manual de procedimientos de las tareas que debo realizar.					
10.	Se explica a cada miembro los deberes que debe cumplir en su puesto de trabajo					
11.	El jefe inmediato le instruye en la ejecución de sus tareas.					
12.	Considero que el jefe influye en el personal para el cumplimiento de las metas.					
13.	Cree que su jefe inmediato tiene la habilidad de persuadir al personal para cumplir con su trabajo.					
14.	Considera que en su área el jefe distribuye responsabilidades entre sus miembros.					
15.	Tiene su jefe el poder de convencimiento entre los miembros de su equipo.					

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2020. La participación es voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del objetivo de investigación. Sus respuestas serán anónimas. Agradeciendo de antemano su colaboración.

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1.	Conoce las labores referentes a su puesto de trabajo.					
2.	El puesto que ocupa en la municipalidad está en relación con la experiencia que posee.					
3.	Considera que posee las destrezas necesarias para cumplir las tareas encomendadas.					
4.	En su institución se realiza capacitaciones para lograr las destrezas en su puesto de trabajo.					
5.	Considero que la puntualidad es un hábito indispensable en el trabajo.					
6.	Mantengo una agenda donde establezco las prioridades de las tareas asignadas.					
7.	Los objetivos del puesto de trabajo están orientados a la misión y visión de la municipalidad.					
8.	Las actividades realizadas están de acuerdo a los objetivos programados.					
9.	Se siente comprometido con la institución municipal.					
10.	Realiza actividades extras que no se encuentren establecidas en sus funciones.					
11.	Ayuda con sus tareas a sus compañeros dentro de su área de trabajo.					
12.	Propone cambios para una mejora continua de su área de trabajo					
13.	Se comunica oportunamente los objetivos y metas a cumplir en su área de trabajo.					
14.	Existe una comunicación permanente entre el jefe y los colaboradores.					
15.	Como colaborador se siente identificado con el liderazgo del jefe de área					
16.	Las actividades realizadas en el área de trabajo son supervisados por su jefe inmediato					
17.	La toma de decisiones está acorde a las situaciones que se presentan en el área de trabajo.					
18.	El colectivo de trabajadores participa en la toma de decisiones en su área					

Anexo 4. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 LIDERAZGO EFECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Liderazgo efectivo							
	DIMENSIÓN 1: Relaciones líder-miembro							
1	El jefe cuando se propone alguna meta, toma las decisiones para lograrlo.	✓		✓		✓		
2	Considero que el jefe tiene plena confianza en sus habilidades.	✓		✓		✓		
3	En el área de trabajo se promueve el respeto entre los miembros.	✓		✓		✓		
4	En la Municipalidad existen buenas relaciones entre los miembros.	✓		✓		✓		
5	Consideró que las autoridades tienen plena confiabilidad con el personal que labora.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Estructura de la tarea							
6	Considero que están definidos los procedimientos que debo seguir para ejecutar mi tarea	✓		✓		✓		
7	En el área de trabajo el personal conoce los procedimientos para realizar su tarea	✓		✓		✓		
8	Considera que su jefe inmediato tiene los conocimientos necesarios para asignarle tareas.	✓		✓		✓		
9	Existe un manual de procedimientos de las tareas que debo realizar.	✓		✓		✓		
10	Se explica a cada miembro los deberes que debe cumplir en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
11	El jefe inmediato le instruye en la ejecución de sus tareas	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Poder del puesto							
12	Considero que el jefe influye en el personal para el cumplimiento de las metas.	✓		✓	No	✓		
13	Cree que su jefe inmediato tiene la habilidad de persuadir al personal para cumplir con su trabajo.	✓		✓		✓		
14	Considera que en su área el jefe distribuye responsabilidades entre sus miembros.	✓		✓		✓		
15	Tiene su jefe el poder de convencimiento entre los miembros de su equipo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. FALCONI ATOCHE JHON HAYROL

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL							
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conoce las labores referentes a su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	El puesto que ocupa en la municipalidad está en relación con la experiencia que posee.	✓		✓		✓		
3	Considera que posee las destrezas necesarias para cumplir las tareas encomendadas.	✓		✓		✓		
4	En su institución se realiza capacitaciones para lograr las destrezas en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Considero que la puntualidad es un hábito indispensable en el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Mantengo una agenda donde establezco las prioridades de las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los objetivos del puesto de trabajo están orientados a la misión y visión de la municipalidad.	✓		✓		✓		
8	Las actividades realizadas están de acuerdo a los objetivos programados.	✓		✓		✓		
9	Se siente comprometido con la institución municipal.	✓		✓		✓		
10	Realiza actividades extras que no se encuentren establecidas en sus funciones.	✓		✓		✓		
11	Ayuda con sus tareas a sus compañeros dentro de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Propone cambios para una mejora continua de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se comunica oportunamente los objetivos y metas a cumplir en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Existe una comunicación permanente entre el jefe y los colaboradores.	✓		✓		✓		
15	Como colaborador se siente identificado con el liderazgo del jefe de área.	✓		✓		✓		
16	Las actividades realizadas en el área de trabajo son supervisados por su jefe inmediato.	✓		✓		✓		
17	La toma de decisiones está acorde a las situaciones que se presentan en el área de trabajo.	✓		✓		✓		
18	El colectivo de trabajadores participa en la toma de decisiones en su área.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. FALCONI ATOCHE JHON HAYROL

DNI: 43460177

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 LIDERAZGO EFECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: Liderazgo efectivo							
	DIMENSIÓN 1: Relaciones líder-miembro							
1	El jefe cuando se propone alguna meta, toma las decisiones para lograrlo.	✓		✓		✓		
2	Considero que el jefe tiene plena confianza en sus habilidades.	✓		✓		✓		
3	En el área de trabajo se promueve el respeto entre los miembros.	✓		✓		✓		
4	En la Municipalidad existen buenas relaciones entre los miembros.	✓		✓		✓		
5	Consideró que las autoridades tienen plena confiabilidad con el personal que labora.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Estructura de la tarea							
6	Considero que están definidos los procedimientos que debo seguir para ejecutar mi tarea	✓		✓		✓		
7	En el área de trabajo el personal conoce los procedimientos para realizar su tarea	✓		✓		✓		
8	Considera que su jefe inmediato tiene los conocimientos necesarios para asignarle tareas.	✓		✓		✓		
9	Existe un manual de procedimientos de las tareas que debo realizar.	✓		✓		✓		
10	Se explica a cada miembro los deberes que debe cumplir en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
11	El jefe inmediato le instruye en la ejecución de sus tareas	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Poder del puesto							
12	Considero que el jefe influye en el personal para el cumplimiento de las metas.	✓		✓		✓		
13	Cree que su jefe inmediato tiene la habilidad de persuadir al personal para cumplir con su trabajo.	✓		✓		✓		
14	Considera que en su área el jefe distribuye responsabilidades entre sus miembros.	✓		✓		✓		
15	Tiene su jefe el poder de convencimiento entre los miembros de su equipo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Michel Jaime Mendez Escobar

DNI: 10797162

Especialidad del validador: Magíster en Administración

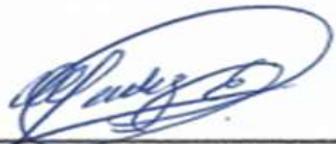
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Metodólogo

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

25 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL							
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conoce las labores referentes a su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	El puesto que ocupa en la municipalidad está en relación con la experiencia que posee.	✓		✓		✓		
3	Considera que posee las destrezas necesarias para cumplir las tareas encomendadas.	✓		✓		✓		
4	En su institución se realiza capacitaciones para lograr las destrezas en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Considero que la puntualidad es un hábito indispensable en el trabajo.	✓		✓		✓		
6	Mantengo una agenda donde establezco las prioridades de las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los objetivos del puesto de trabajo están orientados a la misión y visión de la municipalidad.	✓		✓		✓		
8	Las actividades realizadas están de acuerdo a los objetivos programados.	✓		✓		✓		
9	Se siente comprometido con la institución municipal.	✓		✓		✓		
10	Realiza actividades extras que no se encuentren establecidas en sus funciones.	✓		✓		✓		
11	Ayuda con sus tareas a sus compañeros dentro de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Propone cambios para una mejora continua de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se comunica oportunamente los objetivos y metas a cumplir en su área de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Existe una comunicación permanente entre el jefe y los colaboradores.	✓		✓		✓		
15	Como colaborador se siente identificado con el liderazgo del jefe de área.	✓		✓		✓		
16	Las actividades realizadas en el área de trabajo son supervisados por su jefe inmediato.	✓		✓		✓		
17	La toma de decisiones está acorde a las situaciones que se presentan en el área de trabajo.	✓		✓		✓		
18	El colectivo de trabajadores participa en la toma de decisiones en su área.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Michel Jaime Mendez Escobar

DNI: 10797162

Especialidad del validador: Magíster en Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Metodólogo

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

25 de octubre de 2020



Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Matriz de datos

Liderazgo efectivo

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	3
5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	3	5	3
6	5	5	5	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4
7	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	2
8	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	5	4	3	4
9	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4
11	4	4	5	5	3	3	4	5	1	1	3	4	4	4	4
12	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	2	3	2	2	2
13	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	2	3	2	2	2
14	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
15	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	2	4	3	4	3
16	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	2	5
17	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	2	5
18	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
19	4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3
20	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4
21	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
25	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
26	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
27	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
28	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
30	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
31	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
32	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
33	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5
34	5	5	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3
35	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1
36	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4
37	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5
38	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4
39	5	4	3	1	3	5	4	5	3	3	1	5	1	3	5
40	4	3	3	3	2	5	5	3	1	2	2	5	3	2	2
41	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4
42	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4
43	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4
44	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
45	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5

46	3	3	2	3	2	4	2	5	5	5	3	5	5	4	3
47	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5
48	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
49	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3
50	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
51	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	1
52	5	5	5	5	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
54	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3
56	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	3	5	5	2	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
58	4	4	2	3	3	4	3	3	5	5	4	3	1	4	3
59	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
60	3	5	4	4	3	5	4	4	1	3	4	4	5	3	3
61	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	4	4	2
62	4	3	3	2	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	1
63	5	5	3	2	2	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5
64	4	4	3	2	4	1	3	4	2	3	4	4	4	3	3
65	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	4
66	2	2	2	2	3	2	2	1	5	2	3	2	3	2	2
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
68	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
69	3	3	4	3	2	4	2	3	1	2	2	3	5	2	2
70	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
71	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
72	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	3
74	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	3	5	3
75	5	5	5	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4
76	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	2
77	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	5	4	3	4
78	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	4	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4
80	4	4	5	5	3	3	4	5	1	1	3	4	4	4	4
81	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	2	3	2	2	2
82	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	2	3	2	2	2
83	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
84	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	2	4	3	4	3
85	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	2	5
86	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	2	5
87	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
88	4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3
89	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4
90	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4

Desempeño laboral

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
2	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	4	5	5	5	4	5
3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
5	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	3	3	4	3
8	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	3	2	4	4	4
10	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	3	3	3	1	3	1	3
11	4	4	3	1	5	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	1
12	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	2	2	1	2	1
13	5	2	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	2	3	3
14	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	3	4	3	4	5
15	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
16	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	3	5	4	4
17	5	4	5	3	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3
18	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	1
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
23	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5
27	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3
28	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4
29	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
30	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4
31	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
32	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	1	3	3	5
33	5	4	4	2	5	5	5	5	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3
34	4	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3
35	4	3	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	1	3	5	4	3	5	4	3
37	4	5	4	1	5	4	3	3	4	1	4	3	4	3	3	2	4	1
38	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4
39	4	5	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4
40	4	5	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4
41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
42	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4
43	4	5	5	4	5	5	5	3	5	1	5	4	4	4	4	4	2	4
44	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4
45	5	4	5	4	4	3	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3
47	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	4	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	3	5	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	4	5	5

50	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
51	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4	5	5	4
55	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	2
56	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	3	5	5	4	5	4	3	2
57	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	4	4	4	3	3	5	4	2
58	3	4	5	1	5	3	3	3	5	3	5	3	3	2	2	3	3	2
59	3	3	4	4	4	2	3	1	2	1	3	2	3	3	2	4	3	3
60	5	5	5	2	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5	4	3	3	3
61	4	4	4	2	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2
62	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	2
63	4	4	4	3	5	5	3	2	5	5	5	5	2	3	2	4	2	2
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4
66	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	4	2	3
67	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
68	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	4	5	5	5	4	5
69	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
71	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
73	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	3	3	4	3
74	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4
75	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	3	2	4	4	4
76	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	3	3	3	1	3	1	3
77	4	4	3	1	5	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	1
78	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	2	2	1	2	1
79	5	2	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	2	3	3
80	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	3	4	3	4	5
81	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
82	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	3	5	4	4
83	5	4	5	3	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3
84	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	1
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
89	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3
90	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4