



# UPP

**Universidad Privada de Pucallpa**

Facultad de Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional de Administración de Negocios

## TESIS

Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la  
Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital  
de Yarinacocha – Pucallpa, 2018

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO  
EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

### AUTORAS:

- Clair Luz Carrasco Gonzales
- Raquel Mesías Córdova

### ASESORA:

Mg. Lila Ramírez Zumaeta

### LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Desarrollo Organizacional

### Sub línea:

Desempeño Laboral

UCAYALI – PERÚ  
2019

## JURADO EVALUADOR

---

Dr. Jorge Luis Vargas Espinoza  
Presidente

---

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano  
Secretario

---

Mg. Quelbin Toledo Espinoza Carbajal  
Vocal

---

Mg. Lila Ramírez Zumaeta  
Asesora

## DEDICATORIA

A mis padres, porque son el apoyo emocional que me permite esforzarme para desarrollarme profesionalmente.

Raquel

A mis queridos padres por el apoyo incondicional, a mi hijo que es la motivación para mi superación profesional.

Claira luz

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro agradecimiento es a Dios por brindarnos todas las facilidades, el conocimiento y perseverancia para cumplir con el desarrollo de la tesis;

A nuestros padres, quienes nos apoyan y motivan emocionalmente, al cuerpo docente de la escuela profesional de administración de negocios por la calidad de enseñanza y orientación para una prestigiosa formación académica universitaria.

A nuestra asesora por ser la guía en el desarrollo del presente trabajo de investigación, siendo partícipe de este resultado.

A todas las personas quienes participaron y colaboraron durante el proceso de realización del trabajo de investigación.

Claira Luz Carrasco - Raquel Mesías

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD  
DE ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS CONTABLES

### Constancia de Originalidad de trabajos de Investigación

Pucallpa, 20 de setiembre del 2019

Yo, **JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO**, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho la tesis titulada "LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCCHA-PUCALLPA, 2018" perteneciente al bachilleres **CLAIRA LUZ CARRASCO GONZALES** y **RAQUEL MESIAS CORDOVA**, de la Facultad de Administración y Ciencias Contables.

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio Plag Scan, los resultados de similitud fueron **26.7%**. El cual está en los parámetros aceptados, por consiguiente esta Coordinación autoriza que el bachiller pueda continuar con el trámite correspondiente de sustentación de tesis.

Es todo por informar a su despacho señora Decana.

Jaime Augusto Rojas Elescano  
Coordinadora de Investigación de la FCC y A-D

## RESUMEN

La presente investigación lleva por Título Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. Tuvo por objetivo general determinar la relación entre Liderazgo y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. En ese sentido se plantea como hipótesis la existencia de una relación significativa entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. El diseño de este estudio es de tipo no experimental en su modalidad transversal - correlacional. Se utilizó la técnica de encuesta, recolectando así, la información a través del instrumento del cuestionario en donde se aplicaron a los trabajadores administrativos de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.

El análisis de los datos se hizo a través de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, en el programa (SPSSv23). En la investigación se determinó que el Liderazgo tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. La intensidad de la relación hallada es de  $r=0,410\%$  que tienen asociado una probabilidad  $P_{valor}=0,020<0,05$  por lo que dicha relación es positiva moderada, lo que nos indicó que el Liderazgo contribuyó hacia una relación positiva y significativa.

**Palabras claves:** Liderazgo y Desempeño Laboral.

## **ABSTRACT**

The present investigation is entitled Leadership and Labor Performance in the Workers of the Public Services Management of the District Municipality of Yarinacocha - Pucallpa, 2018. It had as a general objective to determine the relationship between Leadership and Labor Performance in the workers of the Management of Public Services of the District Municipality of Yarinacocha - Pucallpa, 2018. In this sense, the existence of a significant relationship between Leadership and Labor Performance in the workers of the Public Services Management of the District Municipality of Yarinacocha - Pucallpa is hypothesized. , 2018.

The design of this study is non-experimental in its cross-correlational modality. The survey technique was used, thus collecting the information through the questionnaire instrument where they were applied to the administrative workers of the Public Services Management of the District Municipality of Yarinacocha - Pucallpa, 2018. The analysis of the data was done through the statistical test of Pearson's correlation coefficient, in the program (SPSSv23). In the investigation it was determined that Leadership has a significant relationship with Labor Performance in the workers of the Public Services Management of the District Municipality of Yarinacocha - Pucallpa, 2018. The intensity of the relationship found is  $r = 0.410\%$  that they have associated a probability  $P_{\text{valor}} = 0.020 < 0.05$  so that this relationship is positive moderate, which indicated that Leadership contributed towards a positive and significant relationship.

**Keywords:** Leadership and Labor Performance.

## ÍNDICE

JURADO EVALUADOR .....	ii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD.....	v
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	2
1.2.1 Problema general .....	2
1.2.2 Problemas específicos .....	2
1.3 Formulación de objetivos .....	3
1.3.1. Objetivo general .....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4 Justificación de la investigación .....	4
1.4.1 Justificación Teórica .....	4
1.4.2 Justificación metodológica .....	4
1.4.3 Justificación Práctica .....	4
1.4.4 Justificación social.....	4
1.5 Delimitación del estudio .....	5
1.5.1 Delimitación Espacial .....	5
1.5.2 Delimitación Temporal.....	5
1.5.3 Delimitación Teórica .....	5
1.6 Viabilidad del estudio.....	5
1.6.1 Evaluación Técnica .....	5
1.6.2 Evaluación Ambiental .....	5
1.6.3 Evaluación Financiera .....	5
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO .....	6
2.1. Antecedentes del problema:.....	6
2.1.1. A Nivel Internacional.....	6

2.1.2.	A nivel nacional.....	7
2.1.3.	A nivel local.....	8
2.2.	Bases Teóricas:.....	9
2.2.1	Liderazgo .....	9
2.2.2	Desempeño Laboral .....	18
2.3.	Definición de términos básicos .....	23
2.4.	Formulación de hipótesis .....	25
2.4.1.	Hipótesis general.....	25
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	25
2.5.	Variables:.....	25
2.5.1.	Definición Conceptual de la Variable .....	25
2.5.2.	Definición operacional de la Variable.....	26
2.5.3.	Operacionalización de la variable: .....	27
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....		30
3.1	Diseño de la investigación.....	30
3.2.	Población y muestra:.....	30
TABLA N 01: Población de Estudio .....		31
3.2.2	Muestra .....	32
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.4.	Validez y confiabilidad del instrumento, técnicas para el procesamiento de la información:.....	32
3.4.1.	Validez del instrumento .....	32
3.4.2.	Confiabilidad de instrumentos .....	33
3.5.	Técnicas para el procesamiento de la Información .....	33
Validación de Instrumentos .....		33
Confiabilidad de Instrumentos.....		46
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....		50
1.1	Presentación de Resultados .....	50
DISCUSIÓN .....		64
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		67
5.1	Conclusiones .....	67
5.2	Recomendaciones .....	68
CAPITULO VI. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS .....		70
ANEXOS... ..		74
Anexo 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....		75
Anexo 02: INSTRUMENTO DE APLICACIÓN: .....		77

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 01_Dimensión: Liderazgo Autocrático de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018. ....	50
TABLA N°02_Dimensión de Liderazgo Democrático de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018. ....	52
TABLA 03...._Dimensión de Liderazgo Liberal de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.....	53
TABLA 04....._Dimensión de cumplimientos de objetivos y tareas en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.....	54
TABLA 05....._Dimensión de calidad y conocimiento del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.....	55
TABLA 06....._Dimensión de Disciplina y Superación Personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.....	56
TABLA 07...._Dimensión de Iniciativa y Creatividad en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018 .....	57
TABLA 08_Variable Liderazgo en los jefes de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018 .....	58
TABLA 09....._Variable Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018 ..	59
TABLA N°10_Aplicación de la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson entre las variables liderazgo y Desempeño Laboral. ....	61
TABLA N°11Aplicación de la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo autocrático y desempeño laboral. ....	62
TABLA N°12 Aplicación de la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo democrático y desempeño laboral.....	63
TABLA N°13_Aplicación de la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo liberal y desempeño laboral. ....	64

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: Dimensión Liderazgo Autocrático .....	51
Figura N° 02: Dimensión Liderazgo Democrático .....	52
Figura N° 03: Dimensión Liderazgo Liberal .....	53
Figura N° 04: Dimensión Cumplimiento de Objetivos y Tareas .....	54
Figura N° 05: Dimensión Calidad y Conocimiento en el Trabajo .....	55
Figura N° 06: Dimensión Disciplina y Superación Personal .....	56
Figura N° 07: Dimensión Iniciativa y Creatividad .....	57
Figura N° 08: Variable Liderazgo .....	58
Figura N° 09: Variable Desempeño Laboral.....	59

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo es inevitable en toda organización humana y esencial en las funciones administrativas, este fenómeno social une la cualidad personal y la función en relación a la situación que se encuentra el líder. El comportamiento adoptado por el líder busca alcanzar objetivos a través de la satisfacción de las necesidades del grupo.

En los estudios realizados en relación entre liderazgo y el desempeño laboral de una empresa; se analiza que es un requisito importante que los grupos de determinada área apliquen diferentes estrategias de liderazgo para el desarrollo de las habilidades, por lo que confirma que tal grupo se siente motivado demostrando un desempeño efectivo y una buena relación con su jefe. En la industria de cervecería Backus situada en el centro de Perú, La interrelación de la dirección administrativa con su personal es equilibrada, el interés por el bienestar de sus trabajadores es constante; la motivación y el desempeño laboral se relacionan de manera directa.

El propósito del presente trabajo de investigación fue planteado con el fin de determinar si existe una relación entre el liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, ya que para conseguir los propósitos metas y objetivos deseados depende de un eficiente desempeño laboral de los trabajadores que laboran dentro de la institución

En la investigación se determinó como el objetivo principal determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.

Por consiguiente, la hipótesis general que se determinó fue: Existe una relación significativa entre Liderazgo y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.

El presente proyecto de investigación que pongo a consideración está organizado en cuatro capítulos.

El capítulo I, desarrolla el problema de investigación, se describe el problema, la formulación del problema, la formulación de objetivos, la justificación de la investigación, delimitación del estudio y la viabilidad del mismo.

El capítulo II, comprende el marco teórico, en donde se describe a los antecedentes del problema, a nivel internacional, nacional y local. Describimos también las bases teóricas de nuestras dos variables: Liderazgo y Desempeño Laboral. Seguido de la definición de términos básicos, formulación de las hipótesis, la definición conceptual y operacional de las variables y culminando el capítulo con la Operacionalización de las variables.

El capítulo III, Comprende la metodología de investigación, utilizando en el presente estudio: diseño, población y muestra de la investigación, técnicas e Instrumentos de recolección de datos a través de la encuesta y el cuestionario. La validez y confiabilidad del instrumento se hizo con tres profesionales expertos en el tema y confiable mediante el programa SPSS V23.

Capitulo IV, resultados obtenidos, el estudio induce a tener que evaluar y proponer acciones que conlleven a mejorar la situación en la que se encuentra. El Liderazgo y como incide en los trabajadores de la gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018.

Finalmente, en el capítulo v, trata sobre las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Existen diversas teorías sobre el liderazgo que fueron experimentados en diferentes situaciones y estas han aportado algo a nuestra comprensión.

Debido a los avances tecnológicos y sociales, el liderazgo tradicional (jefe) va siendo desechado por un liderazgo innovador donde el líder es tolerante, democrático se apoya en la inteligencia y preparación de sus colaboradores, motiva y crea otros líderes.

A pesar del gran avance, la administración pública en el Perú ha sido afectada por la ineficiencia de funciones en las políticas públicas, decisiones y acciones que conducen a una burocracia pesada y poco funcional en sus gestiones. Las entidades municipales no han logrado las metas durante su gestión por lo cual los proyectos propuestos no han sido culminados, no han tenido políticas de Estado a largo plazo sustentada en el marco jurídico, diagnóstico objetivo y proyectos macros estratégicos de desarrollo y crecimiento nacional

Los problemas descritos son debidos a que las autoridades de turno tienen una falta de liderazgo y preparación para operar con éxito, la cual afectan el buen desempeño laboral del talento humano. Han carecido de liderazgo político, moral, profesional y social. El problema planteado va generando mal desempeño laboral no cumpliendo con eficiencia las actividades asignadas,

La cual genera dilaciones para el desarrollo de la comunidad y los servicios en la nuestra sociedad.

Para superar los problemas planteados, se requiere de nuevos liderazgos que sean el principal motor que da a la gestión pública, innovadores, competitivos, trabajando en equipo y conscientes de las realidades y del compromiso social y moral con su comunidad.

A ello la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, órgano encargado de normar, dirigir, ejecutar y supervisar las actividades relacionadas con la limpieza pública, saneamiento ambiental, comercialización, ornato, defensa civil, seguridad ciudadana, tránsito y transporte; siendo una de las unidades formuladoras de inversión para la municipalidad distrital de Yarinacocha. Sin embargo, se observa el ejercicio de un liderazgo inadecuado como resultado de una ignorancia de los enfoques gerenciales presentes. Esto ha ocasionado inseguridad en el talento humano respecto a las condiciones laborales de los puestos.

Motivados por esta situación se decidió emprender el presente estudio en la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha - Pucallpa, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha - Pucallpa, 2018

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha - Pucallpa, 2018?

### **1.3 Formulación de objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad de distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha - Pucallpa, 2018.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha - Pucallpa, 2018.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha - Pucallpa, 2018.

## **1.4 Justificación de la investigación**

La presente investigación se justifica porque existe falta de liderazgo, desempeño laboral y brindar el aporte de una posible mejoría para el desarrollo de sus funciones en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

### **1.4.1 Justificación Teórica**

Contribuye a llenar un vacío teórico en la investigación; es decir, existen huecos de conocimientos, mediante nuestra investigación contribuiremos a enriquecer o refutar a las teorías que ya existen. Por otro lado, nos permite determinar la relación que existe entre el liderazgo y desempeño laboral y el tipo líder que predomina en la Gerencia de Servicios Públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha.

### **1.4.2 Justificación metodológica**

La investigación titulada liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, se justifica porque nos permitió elaborar nuevos instrumentos para futuras investigaciones.

### **1.4.3 Justificación Práctica**

Para ello los resultados de la investigación permitirán mostrar a la población empresarial la importancia de establecer un apropiado Liderazgo, lo cual repercute significativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores de las organizaciones habidas en nuestro país.

### **1.4.4 Justificación social**

Permitió identificar la problemática relacionada al liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha y además se planteó alternativas de solución.

## **1.5 Delimitación del estudio**

### **1.5.1 Delimitación Espacial**

La investigación se realizó en la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha de la ciudad de Pucallpa.

### **1.5.2 Delimitación Temporal**

La investigación se realizó entre los meses de setiembre – diciembre del 2018

### **1.5.3 Delimitación Teórica**

Esta investigación se considerará como estudio de variables Liderazgo en el desempeño laboral de trabajadores de Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

El presente trabajo de investigación es viable porque se dispone de tiempo y de información para su ejecución.

### **1.6.1 Evaluación Técnica**

En la elaboración del Informe de tesis se han considerado todos los elementos necesarios para su desarrollo, de acuerdo a lo establecido por la Facultad de Ciencias Contables y Financieros de la Universidad Privada de Pucallpa.

### **1.6.2 Evaluación Ambiental**

Debido a su naturaleza de la investigación correlacional no genera impacto ambiental negativo en ninguno de los componentes del ecosistema.

### **1.6.3 Evaluación Financiera**

El estudio de investigación fue financiado en su totalidad por las tesisistas, Clair Luz, Carrasco Gonzales y Raquel, Mesías Córdova fue posible realizarlo porque no requirió de una gran inversión económica, no requirió de mucho tiempo para realizarlo, facilidad de acceso a la información en la recolección de datos y existe literatura relacionado a las variables.

## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes del problema:

Es necesario establecer la referencia de otras investigaciones relacionados a nuestra investigación, presentadas a continuación:

#### 2.1.1. A Nivel Internacional

**Avenecer, C. (2015)**, en su trabajo de Investigación Titulado: *“Liderazgo y Motivación”, (Estudio realizado con los supervisores y vendedores rutereros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8), de la Universidad Rafael Landívar;* quien llegó las siguientes conclusiones:

- Determina que la influencia de liderazgo que tienen los supervisores con los subordinados es positiva; puesto que los colaboradores se sienten motivados no solamente por el salario devengado en la organización, también se han sentido parte de un equipo de trabajo que ha sido como una familia, la participación y los reconocimientos que se les ha otorgado han sido buenas estrategias para aumentar su desempeño.
  
- El equipo de ventas se siente satisfecho de laborar en Distribuidora Mariposa CBC, puesto que existe un alto porcentaje de identidad empresarial, también el clima laboral aporta mucho al sentir de los colaboradores, porque se sienten en un ambiente de confianza y consideran que el salario a percibir

- cubre sus necesidades; El 88% de los colaboradores de la organización trabajan en equipo para poder cumplir metas y objetivos establecidos por la empresa.

### **2.1.2. A nivel nacional**

**Alanya, Z. y Pariona, R. (2017)**, en su trabajo de investigación “Tipo de liderazgo que desarrollan los supervisores de ventas con los agentes comerciales en la industria cervecera backus - 2016”, de la Universidad Nacional del Centro de Perú. Huancayo, quienes llegaron las siguientes conclusiones:

- La dirección equilibradas es la forma de liderazgo que desarrollan los supervisores de ventas en la Industria Cervecer Backus – 2016, ya que los supervisores están muy preocupados por el bienestar personal de los agentes comerciales, como el desarrollo de eventos de motivación, preocupación por la familia del personal, brindar la indumentaria adecuada para laborar, asimismo tienen un adecuado interés en la producción y esto se aprecia en el cumplimiento de los objetivos mensuales, la fidelización de puntos de venta y la responsabilidad de los propios colaboradores.
- La interrelación personal de los supervisores de ventas y los agentes comerciales en la Industria Cervecer Backus – 2016, es adecuada ya que se tiene en cuenta el desarrollo de evento de motivación para los agentes comerciales esto porque un 85% considera que se sienten importantes cuando se desarrollan estas actividades. Existe apoyo en los asuntos de índole familiar puesto que el 80% manifiesta que la empresa realiza actividades donde las familias de los colaboradores son invitados. Se brindan las indumentarias adecuadas para desarrollar el trabajo ya que el 75% considera que se siente motivado cuando les proporciona vestimenta de trabajo en buen estado.

### 2.1.3. A nivel local

**Viafara, Del Aguila y Pinedo (2016)**, realizo la investigación “El Liderazgo y el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la empresa Credivargas de Pucallpa SA 2016”, de la Universidad Nacional de Ucayali. Quienes llegaron a las siguientes conclusiones:

- La relación entre el del liderazgo y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CREDIVARGAS, de Pucallpa, 2016, es negativa muy baja y no significativa, en razón de haber obtenido el valor de correlación (-0.014), y el valor de significancia de 0.824 superior al valor establecido 0.05. Lo que nos indica que el liderazgo no influye positivamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa CREDIVARGAS, de Pucallpa.
- El nivel alcanzado de la variable rendimiento laboral es alto, representa el 81.25%, lo que nos indica, que los trabajadores de la empresa CREDIVARGAS, de Pucallpa, en más del 80% están identificados con su trabajo, lo que hace que la empresa este bien posesionada en el mercado empresarial, posesión que se sustenta en el nivel alto obtenido (87.50%) de la dimensión inteligencia organizacional, nivel alto obtenido (75.00%) de la dimensión motivación, nivel alto obtenido (62.50%) de la dimensión efectividad, y el nivel intermedio (71.88%) de la dimensión personalidad.

**Panaifo (2015)**, en su trabajo de Investigación, “Gestión del potencial y talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral”, de la Universidad Privada de Pucallpa. Quien llegó a las siguientes conclusiones:

- La gestión del Talento Humano debe permitir que la mayoría de los seres humanos accedan a los conocimientos, tiempo atrás solo tenían acceso solo la gente de buena posición económica, esto ha cambiado

por los adelantos tecnológicos y ha permitido que nosotros estemos debido a la globalización en la constante de un mundo competitivo.

- Por otro lado, el administrador del talento humano debe ser una persona que promueva y facilite la creatividad, innovación, trabajo en equipo, efectividad y sobre todo apoyo a la capacitación de su personal en forma permanente. En ese sentido es necesario que el trabajador este comprometido en esa tarea que realmente es titánica dada la diversidad de factores que conlleva.

## **2.2. Bases Teóricas:**

Se considerará algunos referentes teóricos que defina las variables en estudio y teorías o enfoque que fundamente las variables, a continuación.

### **2.2.1 Liderazgo**

**Robbins, S (2009)**, refiere que el liderazgo es un proceso de influencia, en que el jefe mediante sus gestiones favorece el movimiento del personal hacia un objetivo o meta común, siendo por tanto fundamental para conducir a los trabajadores a ejercer un mejor desempeño laboral. Sin embargo, la aplicación del liderazgo no necesariamente es ejercido de manera formal, como aquella que da la posición de una jerarquía directiva asignada por la organización sino también se da de manera independiente, por un miembro de la misma tenga la capacidad de inspirar, influir y dirigir con eficacia para una administración sólida.

Entre varios estudios realizados y comprobados por investigadores, se considera a la teoría basada en el comportamiento, la cual se conceptualiza por el enfoque basada en las características y las conductistas; para la eficacia del liderazgo.

El enfoque basado en la característica, determina que la variable liderazgo se nace y no se hace, más la conductista busca

más allá de las cualidades de liderazgo, implanta patrones de nuevas conductas para un líder eficiente.

Los estudios exhaustivos y probados del enfoque conductista son:

- **Estructura de Iniciación u Líderes Orientados a Tareas:** es el líder que pone énfasis a los aspectos técnicos, al cumplimiento de los deberes del puesto. analiza y organiza su función y de los trabajadores para el logro de las metas, espera que los empleados mantengan el modelo finido de desempeño y hace énfasis en el cumplimiento de plazos finales.
- **Estructura de consideración u orientado al empleado:** hace énfasis a las relaciones intrapersonales. se caracteriza por el interés personal, da prioridad en satisfacer las necesidades del trabajador, acepta las ideas de los miembros.

Se considera que el líder cambia su estilo de liderazgo de acuerdo con el cambio de situación.

**Luissier y Achua (2008)** el liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio.

Las cualidades necesarias para un liderazgo efectivo son las misma que se requiere para ser seguidor, en tal sentido un gerente puede ser seguidor; las habilidades de liderazgo pueden desarrollarse a través de la experiencia y aprendizaje.

En relación a los autores mencionados donde definen y conceptualizan el liderazgo, que los grandes líderes simplemente nacen con las características internas necesarias, como el carisma, la confianza, la inteligencia y las habilidades sociales.

En la actualidad el Liderazgo no solo son las cualidades del líder, sino que se trata más bien de lograr un equilibrio entre las conductas, las necesidades y el contexto.

En este sentido, los buenos líderes son capaces de evaluar las necesidades de sus seguidores, hacer un balance de la situación y luego

ajustar sus comportamientos. El éxito depende de una serie de variables, incluido el estilo de liderazgo, las cualidades de los seguidores y los aspectos de la situación.

### **2.2.1.1 Características del liderazgo**

**Vallejo Nagera, Juan Antonio (2006)**, hace mención que un líder se caracteriza por:

- Asumir a cabalidad su responsabilidad, ante un fracaso no echa la culpa a otros.
- Su inteligencia, iniciativa y creatividad.
- Actuar con humildad, audacia y energía
- Actuar con honestidad y transparencia.
- Actuar con imparcialidad y equilibrio entre el rigor y la suavidad.
- Su desprendimiento y entrega a la responsabilidad que asume
- Cumplir a cabalidad su palabra, tener la credibilidad
- Actuar con estrategia, serenidad, decisión, y optimismo.
- Hacer posible lo imposible, no tira la toalla ante las dificultades
- Dar el ejemplo; practica lo que decides.
- Ser ambicioso en sus objetivos y metas
- Estar proyectándose siempre en el futuro, mira más allá
- Infundir confianza, seguridad y respeto a su gente
- Tener poder de persuasión y convencimiento
- Estar dispuesto a dar la vida por sus objetivos y por su gente
- Sabe reconocer sus errores y fracasos
- Cultivar con intuición, la fe y la esperanza
- Creer en la existencia de un ser superior, Dios.
- Guardar siempre reservas para el final
- Tener don de servicio, no es egoísta
- Saber dar órdenes, fijando objetivos claros y definidos
- Disfrutar de su trabajo emprendido
- Dejar actuar con independencia a su gente
- Saber escuchar y aceptar sugerencias
- Conocer sus limitaciones
- Ser minucioso y no dejar nada al azar

- La mente de un líder siempre está trabajando, aun cuando su cuerpo este descansando.
- Saber avanzar, retroceder e ir incluso contra la corriente.
- Saber cómo ubicar a cada persona de su grupo en la posición adecuada dentro del equipo, en busca de los objetivos trazados
- Saber aprovechar las aptitudes de la gente, incluso las superiores a la suya, y actuar como verdadero hermano y maestro con la gente.

#### **2.2.1.2 Perfil de un líder:**

**López, Alejandra (2006)**, señala que para ser un líder se debe contar con las siguientes capacidades:

- Capacidad de fijar metas y alcanzarlas.
- Capacidad de dar crédito a otros por sus contribuciones personales.
- Capacidad de aceptar la responsabilidad personal.
- Capacidad para encontrar y utilizar los recursos adecuados para llevar a cabo una tarea.
- Capacidad para evaluar el grado de éxito y de fracaso.
- Capacidad de convertir cada situación en una experiencia útil.
- Capacidad de entender el uso del poder.
- Capacidad para tener una fuerza impulsora hacia la realización personal sin ser egoísta o codicioso.
- Capacidad de mirar el presente en una forma realista y soñar y planear realizaciones futuras.
- Capacidad de mantener un equilibrio entre los aspectos físicos, espirituales y emocionales de la vida.
- Capacidad de pensar en proyectos y metas que engendren una vida mejor para todos los interesados.
- Capacidad de entender que la forma de manejar una situación es mucho más importante que la información de hechos para lograr buenos resultados.
- Deseo constante de saber y entender más acerca de todo.

### 2.2.1.3 Teoría de Liderazgo

Para llevar a cabo la investigación del liderazgo es conveniente conocer las algunas dimensiones que han sido investigados por estudiosos.

Las teorías o enfoques que se considerará sobre la variable de liderazgos son el enfoque transformacional Bass, B. (1985) y contingencia Fred, Fiedler. (1967).

### 2.2.1.4 Liderazgo Transformacional.

Bass, B. 1985 (citado por Rojas G; 2017, p.24-27) Se define en base al impacto que tiene sobre los seguidores ya que dichos líderes se ganan la confianza, respeto y admiración del mismo. El liderazgo transformacional se puede definir en base al impacto que tiene sobre los seguidores, la cual considera 4 componentes, tales como:

- **Estimulación Intelectual:** los líderes transformacionales no sólo afrontan el estado de la situación, sino que también promueven la creatividad y provocan cambios de conducta en sus seguidores atreves del logro de sus objetivos. El líder estimula a sus seguidores a explorar nuevas formas de realizar las cosas y nuevas oportunidades para aprender.
- **Consideración individualizada:** el líder se apoya en la confianza, consideración y mantiene las líneas de comunicación abierta entre sus colaboradores, implica asimismo fomentan las relaciones de apoyo y ánimo a sus seguidores de manera individual o colectiva. La acción activa del líder provoca la participación de los seguidores en el desarrollo de sus trabajos cotidianos asimismo los líderes ofrecen reconocimiento directo a cada uno de sus seguidores en función de sus contribuciones especiales.
- **Motivación e Inspiración:** la visión es clara en los líderes transformacionales y tienen la capacidad de articularla a sus seguidores. Estos líderes también son capaces de ayudar a sus colaboradores a experimentar la disposición de un atractivo futuro y motivación para cumplir con estos objetivos. El logro adicional del

desempeño laboral superior de sus seguidores, crea la convicción del líder en esperar siempre el mejor esfuerzo de los mismos.

- **Influencia idealizada o carisma:** es muy importante que el líder transformacional sea modelo a seguir para sus seguidores. Está presente en todo momento y destaca aún más colocándose delante en medio de las crisis, esto estimula e incrementa el optimismo en los seguidores que depositan su confianza, el respeto al líder y se comprometan totalmente con la organización.

#### **2.2.1.5 Liderazgo de Contingencia.**

Fred, Fiedler.1967 (citado por Vizcarra y Zúñiga; 2017, p.21-29) conocido por el liderazgo situacional porque estudia al líder a través de la situación, define como un conjunto de enfoques que buscan explicar el liderazgo dentro de un contexto amplio. Parten del principio de existencia de varios estilos de liderazgo, según la situación. Cada situación requiere un estilo de liderazgo para lograr eficacia entre los subordinados. Las teorías situacionales son atractivas para el gerente porque permite adecuar el estilo de liderazgo a toda situación.

El verdadero líder es capaz de adaptarse a todo tipo de personas y condiciones. Así, los elementos de los estilos de liderazgo, según este enfoque, son tres: el líder, el grupo y la situación. La variable situación adquiere gran importancia en la determinación de quién será el líder y qué deberá poner en práctica.

Se destaca que el reconocimiento del líder depende mucho de la posición estratégica que ocupa en una red de comunicaciones que de sus cualidades personales. En una situación, cada comportamiento se relaciona con el grado de autoridad utilizado por el líder y el grado de libertad disponible para los subordinados, en la toma de decisiones. Además de esto tiene en cuenta tres componentes, contingencias, relacionadas con la situación en que se da el liderazgo:

- **La posición de poder del líder:** grado en que el poder del puesto otorga al líder autoridad para recompensar, disciplinar, sancionar y despedido a los miembros del grupo. mayor poder más control por el líder hacia sus miembros.
- **La estructura de las tareas:** mide el grado del cumplimiento de las metas, procedimientos y guías de trabajo se especifican. verifica la decisión, claridad de metas, variedad de procedimientos para el cumplimiento de meta y especificidad de la solución.
- **Las relaciones personales entre el líder-miembro:** tienen que ver con el grado de confianza en el cual los miembros depositan en el líder asimismo el grupo lo apoya.

### 2.2.1.6 Dimensiones del liderazgo

De acuerdo con los fundamentos teóricos propuestos por los autores mencionados, se consideró 3 dimensiones con los que se trabajará en la investigación. Se considerará las dimensiones de estilos de liderazgo de Kurt, L. (1939),

#### a. Liderazgo autocrático

Lewin y Lippitt. 1939 (citado por Molina; 2015, pg.40) menciona el liderazgo autocrático o liderazgo extremo, es en donde una sola persona toma las decisiones y fija las directrices sin la participación del grupo, equipo o asamblea de trabajadores. El líder concentra todo el poder, él es quien determina cual es la tarea que debe efectuar cada miembro del equipo y nadie desafía sus decisiones ya que temen recibir alguna represaría o sanciones, organiza actividades sin previa consulta, es mínima el aporte de las ideas de los colaboradores.

Es un ejercicio de liderazgo unidireccional, lo único que tienen que hacer los subordinados es obedecer, desarrollar las metas trazadas por el líder, en estos casos suele haber resentimientos por el mal trato del líder.

En estos últimos años todavía prevalece el liderazgo autocrático y la única razón por la cual los líderes optan estas medidas es porque aun funciona.

Teniendo en cuenta que tienen responsabilidades ominosas, en donde no solo se espera que tomen las mejores decisiones sino también las correctas. Si su función en las empresas u otras organizaciones es impulsar a otros a esforzarse, rendir al máximo y realizar tareas sin cometer errores, entonces la descripción es adecuada.

French y Raven.1959 (citado por López y Magallanes; 2017) definen, nos dicen que el liderazgo autocrático considera los siguientes indicadores:

- **Sanciones,** Las reglas que el líder propone son estrictas y respetadas, delineadas y comunicadas claramente.
- **Realiza tareas;** Brindan pocas oportunidades de confianza para delegar tareas importantes.
- **Organiza actividades;** El pensamiento creativo y fuera de lo común se desvanecen.
- **Metas trazadas;** Poca o ninguna aportación de los miembros del grupo determinando todas las normas y reglas dentro del grupo, Los líderes toman absoluta decisión de todo, Los líderes plantean los métodos, procesos y forma de trabajo.

#### **b. Liderazgo democrático**

Bass. 2008 (citado por López y Magallanes; 2017, pg. 38), determina, Llamado también liderazgo participativo, tiene como ejercicio delegar responsabilidades a sus colaboradores éste tipo de liderazgo toma en cuenta la participación de todos los miembros en las actividades que él propone, acepta ideas y respeta las críticas de todos, también toma en cuenta cualquier inquietud y apoya en las dificultades que puedan tener los trabajadores que estén dentro su cargo. Para implementar o realizar un cambio son consultados a los trabajadores y cada idea u opinión son tomadas sin que la palabra de uno valga menos que otra.

Son caracterizados por crear entusiasmo de todo el grupo generando confianza e incentivando, motivando el trabajo en grupo y

el buen clima laboral, delegando funciones con la única finalidad de aminorar la carga del trabajo que este sobre él, esto en consecuencia lleva a los objetivos trazados. Aunque la decisión final la toma el superior.

### **Ventajas**

Estos tipos de líderes se ganan al equipo completamente porque los empleados contribuyen en el proceso de decisión, por ello los empleados suelen sentir ser parte de la compañía y de todos los cambios que puedan producirse en la organización, mejorando el compromiso como resultado positivo para la empresa, por ejemplo, el de dar incentivos para quedarse en la organización, por lo que facilita la retención del talento.

### **Desventajas**

Así como ventajas tenemos desventajas de acuerdo a investigaciones realizadas por expertos.

Existen casos que muchas veces no se puede superar el desacuerdo entre dos o más partes por tal forma desaceleran el avance propuesto por la organización para lograr una meta.

En este tipo de liderazgo es necesario que el líder deba mantener motivación, apoyo y colaboración de las personas que tiene a cargo, debe tener mucha confianza en sí mismo, de no ser así podría desequilibrar a toda la organización.

El estilo democrático que describió Lewin “El líder permite que los seguidores participen en la toma de decisiones” “Se preocupa por la necesidad de contribuir de los miembros del grupo”.

Adams y Yoders (1985), conceptualizan y consideran los siguientes indicadores.

#### ➤ **Indicadores de Liderazgo Democrático**

- **Delega responsabilidades;** con el propósito que todos se comprometan y evitar menos carga al líder.

- **Participación en actividades;** está al tanto que cada trabajador participe en las actividades, con ello se motiva al colaborador y se incrementa mejora en el trabajo.
- **Tiene dificultades;** el líder está pendiente en cada situación, le facilita al colaborador creando un vínculo entre ambos.
- **Respeto opiniones;** siempre escucha las sugerencias e ideas y las considera.

### c. Liderazgo Liberal

Roxana E. Castillo Talavera (2018, pg.30-33) define, El líder desempeña un papel bastante pasivo, es tolerante a los errores que puedan cometer los trabajadores y no aplica medidas disciplinarias, da libertad completa al grupo y a los individuos, a fin de que éstos determinen sus propias actividades y tomas de decisiones. El líder se coloca a disposición para ayudar en caso de ser solicitado. El líder no se preocupa de evaluar la actividad del grupo, permaneciendo ajeno a lo que está aconteciendo.

Lewin (1938) y Bass (2008) mediante el estudio de investigación que realizaron consideran los siguientes indicadores.

#### ➤ **Indicadores de Liderazgo Liberal**

- **Tolera el error;** es consciente que en el proceso de cumplir los objetivos se cometerán errores, por lo tanto, es tolerante si algún trabajador los comete.
- **Aplicación de medidas disciplinarias; existe** la flexibilidad ante el incumplimiento de las reglas establecidas
- **Toma de decisiones;** Los colaboradores pueden tomar decisiones independientes de su jefe
- **Realiza tareas;** el líder puede colaborar con las tareas asignadas al colaborador

### 2.2.2 Desempeño Laboral

**Robbins, Stephen (2004)**, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas

son fáciles. Calificar con exactitud el rendimiento de un individuo como base para tomar decisiones que tendrán efecto en la organización, esto influye en el rendimiento y satisfacción del trabajador.

**Chiavenato, I. (2000)**, refiere es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

### **2.2.2.1 Características del desempeño laboral**

La característica del desempeño laboral corresponde a los conocimientos habilidades que se espera que una persona al desarrollar su trabajo:

- **Saber escuchar**

Los trabajadores tienden a escuchar a sus jefes y compañeros de trabajo con respeto aceptando cualquier punto de vista, comentarios o sugerencias, de tal manera estas contribuyen a obtener mejores y nuevas estrategias para favorecer la productividad en su entorno laboral.

- **Responsabilidad**

Los trabajadores tienen sus propias responsabilidades y por cualquier error que cometan durante la ejecución siempre y cuando estas estén dentro su cargo se harán responsables, de tal manera cumplen con las fechas establecidas para la entrega de cualquier proyecto programado.

- **Propios objetivos**

Los trabajadores proponen sus propios objetivos y metas, trabajando de forma rápida para culminar los proyectos de esta forma favorecer el presupuesto, superando las expectativas de sus superiores y las de su equipo.

- **Compromiso con el desarrollo personal**

Los trabajadores no se sienten satisfechos con lo que ellos hacen, tratan de esforzarse y se exigen cada vez más, por cada error cometido aprenden de los mismos para no volver a cometerlos.

### 2.2.2.2 Elementos del desempeño laboral

Davis, K. y Newstrom, J. (2000), hace mención los siguientes:

- Capacidades
- Adaptabilidad
- Comunicación
- Iniciativa
- Conocimientos
- Trabajo en equipo
- Estándares de trabajo
- Desarrollo de talentos
- Potencia el diseño del trabajo
- Maximizar el desempeño

### 2.2.2.3 Dimensiones de Desempeño Laboral

Se considerará las dimensiones que refiere Medina, (Citado por Perdomo, Capio, y Baldan 2011) son las siguientes:

#### a. El Cumplimiento de Objetivos y Tareas.

**Robbins. 2013 (citado por Breiss. Torrez; 2017, pg 52)**, se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos trazados con la calidad requerida en el periodo que se analiza. El trabajador debe cumplir con las tareas asignadas demostrando disciplina, cualidad personal e idoneidad, en las organizaciones de actividades el colaborador debe incluirse en el equipo para facilitar el cumplimiento de las metas y objetivos así mismo informar oportunamente a la persona responsable sobre el cumplimiento del trabajo asignado.

**Pernía, K. Y Carrera, M. (2014, p.36)**, menciona lo siguientes indicadores de forma implícita.

#### ➤ **Indicadores del cumplimiento de objetivos y tareas**

- **Objetivos trazados:** Son los resultados que han sido obtenidos por el trabajador durante el tiempo de trabajo.

- **Funciones y tareas:** El trabajador debe cumplir todas las labores asignadas dentro del campo demostrando disciplina, cualidad personal e idoneidad.
- **Trabajo en equipo:** Son distintas personas trabajando para un mismo objetivo siguiendo una estructura organizada.
- **Informe de trabajo:** Este tiene el propósito de dar a conocer las tareas y datos necesarios desempeñadas por el trabajador.

**b. La Calidad y Conocimiento en el Trabajo, Según Zaraza C. (2017)** se considera el esmero y limpieza y exactitud del trabajo realizado, así como las frecuencias de errores e implicaciones que pueda originar la repetición de las tareas asignadas y por consiguiente pérdidas de tiempo e ineficiencia.

El conocimiento en el trabajo se refiere a la valoración de conocimiento y demuestra la habilidad que tiene el trabajador para el desempeño exitoso de la actividad que desarrolla (funciones, responsabilidades, sistemas, técnicas, procedimientos).

**Chiavenato (2000, pág. 367)**, expone lo siguiente.

➤ **Indicadores de tareas y conocimiento en el trabajo**

- **Exactitud y precisión:** Las tareas encomendadas son realizadas con exactitud y precisión.
- **Conocimientos:** El trabajador cuenta con los conocimientos necesarios para ejercer las funciones encomendadas.
- **Dominio y habilidad:** Son aquellas que determinan el desarrollo y desempeño del trabajador para su función en el trabajo.
- **Incurre al error:** Es probable que existan errores en el trabajo si no tenemos cuidado, ocasionando diferentes problemas dependiendo el área en la que estamos.

**c. Disciplina y Superación Personal, Medina. 1996 (citado por Walter. E; 2017, pg 32)** evalúa el aprovechamiento de la jornada

laboral, asistencia, puntualidad y cumplimiento de las normas disciplinarias y de conductas.

La Superación Personal se refiere al trabajador de acuerdo a sus posibilidades y limitaciones en el desempeño de su actividad, actúa para obtener mejores resultados cada vez y su preocupación, disposición de superación.

**Chiavenato (2000, pág. 202)**, expone lo siguiente de forma implícita.

➤ **Indicadores de disciplina y superación personal.**

- **Asiste puntualmente:** La puntualidad es el interés que tiene el personal en el trabajo en la cual demuestra profesionalismo, responsabilidad y compromiso ante los demás.
- **Normas disciplinarias:** Es el conjunto y código de normas para los trabajadores que sirven para acatar las políticas y reglamentos.
- **Obtener mejores resultados:** La obtención de los resultados es parte del trabajo duro y énfasis que tiene el trabajador para mejorar y garantizar un buen resultado.
- **Actualización:** Los trabajadores obtienen conocimientos de actualización de acuerdo al puesto de trabajo que ocupan.

**d. La Iniciativa y Creatividad, Chiavenato. 2000 (citado por cesar C; 2017, pg 29)** evalúa el grado que el trabajador es capaz de prever soluciones novedosas, practicas, precisas y bien fundamentadas, así como capacidad de desarrollar trabajo adicional y útil sin necesidad de orientación y de supervisión.

La cooperación y trabajo en equipo, evalúa el grado que el trabajador es capaz de subordinar sus interese personales a los del colectivo en cumplimiento de objetivos y tareas sin escatimar tiempo ni esfuerzo.

**Diaz; Vilchez (2017)** consideran de forma implícita los siguientes indicadores.

➤ **Indicadores de iniciativa y creatividad.**

- **Soluciones novedosas:** El trabajador busca y presenta soluciones que aportan de forma práctica para un mejor desarrollo y desempeño laboral.
- **Trabajo adicional:** Si bien es cierto el trabajo horas extras beneficia el desempeño del trabajador y de la empresa debemos tener en cuenta que esté dispuesto a realizarlo.
- **Orientación y supervisión:** Los trabajadores realizan sus labores sin necesidad de orientación y supervisión, siendo estos capacitados de una forma correcta anticipadamente.
- **Ideas de mejoras:** La rutina en el trabajo afecta ciertamente en el ámbito laboral y desempeño, por ende, el trabajador propone mejoras en el puesto de trabajo que ocupa.

### 2.3. Definición de términos básicos

#### **Trabajo**

Es aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad". (Soc. Pablo Guerra, 2009).

#### **Municipio**

Es la entidad autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio que representa institucionalmente al Municipio, forma parte del Estado y contribuye a la realización de sus fines (Juan J. Jiménez, 2008).

#### **Servicio Público**

Corresponde a una categoría jurídica, que hace referencia a un conjunto de actividades de carácter general que una persona estatal o privada realiza con el fin de suministrar a otras personas prestaciones, que le facilitan el ejercicio de su derecho a tener una vida digna (Carlos. A. Tehortua, 2014).

#### **Gerencia**

Es el componente básico responsable de la dirección y coordinación de otras partes de la organización, la gerencia provee una dirección organizacional, al establecer metas y definir estrategias, ayuda, asimismo, a interpretar el ambiente externo y a controlar la efectividad de la empresa (Maucher, 2003).

### **Lider**

Líder es aquella persona que tiene la habilidad para crear confianza, influenciar y motivar a la gente para lograr metas en común. Se compromete totalmente en todo proyecto que inicia, es transparente, reconoce sus fortalezas y debilidades y se interesa por los demás, buscando siempre el éxito del grupo. (Stonner, 2009).

### **Motivación.**

Es la fuerza que tiene cada trabajador en realizar su trabajo día a día, con el pleno objetivo de una satisfacción personal y profesional, ya que el trabajador actúa por convicción, en lo que de su agrado. (Stonner, 2009).

### **Eficiencia.**

La relación entre costos y beneficios, entre entradas y salidas, o sea, la relación entre lo que se consigue y lo que se puede conseguir. Significa hacer correctamente las cosas y poner énfasis en los medios utilizados, es decir, en los métodos. Significa hacer las cosas bien y correctamente de acuerdo con el método preestablecido. La eficacia implica cumplir al ciento por ciento los estándares establecidos a partir de los estudios de tiempos y movimientos. (León Díaz, 2017).

### **Equipo**

Lussier y Achua (2010, p.281), considera que un equipo "es una unidad de individuos interdependientes con habilidades complementaria que están comprometidos con un propósito en común y un conjunto de 53 metas de desempeño y que comparten expectativas comunes, por las cuales se hacen responsables".

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores del Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.
- Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.
- Existe relación significativa entre liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.

## **2.5. Variables:**

### **2.5.1. Definición Conceptual de la Variable**

#### **Variable Liderazgo**

Según **Robbins, Stephen (2009)**, refiere que el liderazgo es un proceso de influencia, en que el jefe mediante sus gestiones favorece el movimiento del personal hacia un objetivo o meta común, siendo por tanto fundamental para conducir a los trabajadores a ejercer un mejor desempeño laboral.

Además, **Bonifas (2012)**, definió los estilos de liderazgo dimensionados:

Líder autocrático. Este tipo de usa un modelo de conducta impositiva donde los trabajadores tienen un aporte mínimo a ideas y las tomas de decisiones es de forma unilateral.

Líder democrático. Existe participación de los colaboradores en la toma de decisiones en las diferentes actividades organizadas.

Líder liberal. Deja a libertad el poder a los subordinados en la toma de decisiones, el líder no participa y no evalúa la realización de las tareas del colaborador.

✓ **Variable Desempeño Laboral**

Según **Robbins, Stephen (2004)**, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, por que ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

Por otro lado, Medina, (1996) distingue los tipos de evaluación del desempeño del trabajador, El cumplimiento de los objetivos y tareas, en la cual se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos trazados en el área. La calidad y conocimiento en el trabajo, en la cual se considera el esfuerzo del trabajo se valora los conocimientos necesarios que el trabajador posee para el desempeño eficiente de la actividad que desarrolla (funciones, responsabilidades, sistemas, técnicas, procedimientos). La disciplina laboral y superación personal, que evalúa el aprovechamiento de la jornada laboral, asistencia, puntualidad y el cumplimiento de las normas disciplinarias y de conducta. La iniciativa y creatividad, que evalúa el grado en que el trabajador es capaz de prever soluciones novedosas, prácticas, precisas y bien fundamentadas, así como su capacidad de desarrollar trabajo adicional y útil sin necesidad de orientación y de supervisión constante.

**2.5.2. Definición operacional de la Variable**

✓ **Liderazgo**

Conjunto de actitudes que muestran los trabajadores administrativos de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha frente al tipo de liderazgo que ejercen sus jefes, la cual será medida en escala ordinal nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Esto determinará si existe una relación significativa entre ambas variables.

✓ **Desempeño Laboral**

Es el rendimiento de cada trabajador administrativo de la gerencia de servicios públicos, el cual mediante el uso de instrumento de recolección de datos, encuesta, demostrará idoneidad, potencial, eficacia y eficiencia con la que realizan sus actividades laborales durante un periodo de tiempo determinado, si manifiesta sus conocimientos, habilidades, experiencias, características personales y valores que contribuya con resultados que exige la entidad pública. Cumplir con las metas, objetivos, normas y política organizacional, es la actitud correcta que mejora el desempeño laboral y ayudara a satisfacer las expectativas del empleador.

Por lo tanto, el trabajador debe tener una relación efectiva con el supervisor, es una estrategia para lograr objetivos.

### 2.5.3. Operacionalización de la variable:

#### a. Variable 1: Liderazgo

Dimensión	Indicadores	Ítems		Escala de Medición
		N°	Contenido	
<b>Liderazgo Autocrático</b>	- Sanciones	<b>1</b>	-Ejercen sanciones que señala la norma.	<b><u>Ordinal</u></b>
	- Realiza tareas	<b>2</b>	-Usted realiza tareas particulares aparte de su labor normal.	
	- Organiza actividades	<b>3</b>	-Organiza actividades sin previa consulta a los trabajadores.	
	- Metas trazadas	<b>4</b>	-Le imponen competencias a desarrollar para el logro de las metas trazadas.	

<b>Liderazgo Democrático</b>	- Delegar responsabilidades	<b>5</b>	-Percibe usted que su jefe delega Responsabilidades dependiendo a la carga laboral.	<b>1:Nunca</b> <b>2: Casi nunca</b> <b>3: A veces</b> <b>4: Casi siempre</b> <b>5: Siempre</b>
	- Participación en actividades	<b>6</b>	-Su jefe de área permite participación en las actividades que el propone.	
	- Tiene dificultades	<b>7</b>	-Su jefe de área ayuda a usted cuando tiene dificultades laborales para el cumplimiento de los objetivos.	
	- Respeta opiniones	<b>8</b>	-Percibe usted que su jefe respeta las opiniones de los trabajadores.	
<b>Liderazgo Liberal</b>	- Tolera el error	<b>9</b>	-Se permite tolerar el error que comete el trabajador.	
	- Aplicación de medidas disciplinarias	<b>10</b>	-Mi jefe es complaciente en la aplicación de reglamentaciones y medidas disciplinarias.	
	- Toma de decisiones	<b>11</b>	-Percibe que su compañero de trabajo toma decisiones independientes de su jefe.	
	- Realiza tareas	<b>12</b>	-Percibe usted que su jefe realiza tareas que corresponde al trabajador.	

## b. Variable 2: Desempeño Laboral

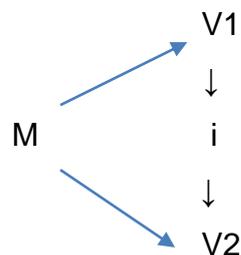
Dimensión	Indicadores	Ítems		Escala de Medición
		N°	Contenido	
<b>Cumplimiento de objetivos y tareas</b>	- Objetivos trazados	<b>1</b>	-Cumple usted con los objetivos trazados en el área.	<b>Ordinal</b>
	- Funciones y tareas	<b>2</b>	-Cumple con sus funciones y tareas que corresponde	
	- Trabajo en equipo	<b>3</b>	-Realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área.	
	- Informe de trabajo	<b>4</b>	-Entrega oportunamente informe de trabajo	
- Exactitud y precisión	<b>5</b>	-Trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados		

<b>Calidad y conocimiento en el trabajo</b>	- Conocimientos	<b>6</b>	-Cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa	<b>1: Nunca</b>	
	- Dominio y habilidad	<b>7</b>	-Demuestra dominio y habilidad en su trabajo		
<b>Disciplina y superación personal</b>	- Incurre al error		-Con frecuencia incurre al error cuando realiza sus trabajo		
	- Asiste puntualmente	<b>9</b>	-Cumple con asistir puntualmente al área de trabajo		<b>2: Casi nunca</b>
	- Normas disciplinarias	<b>10</b>	-Cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización		<b>3: A veces</b>
	- Obtener mejores resultados	<b>11</b>	-Se esfuerza para obtener mejores resultados		
<b>Iniciativa y creatividad</b>	- Actualización	<b>12</b>	-Se preocupa en actualizarse en el puesto que ocupa	<b>4: Casi siempre</b>	
	- Soluciones novedosas	<b>13</b>	-Ante una situación de trabajo presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas.	<b>5: Siempre</b>	
	- Trabajo adicional	<b>14</b>	-Realiza trabajo adicional y útil		
- Orientación y supervisión	<b>15</b>	-Realiza trabajo sin necesidad de orientación y supervisión			
- Ideas de mejoras	<b>16</b>	-Propone ideas de mejora en el puesto que ocupa			

## CAPITULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño de la investigación

El diseño que se utilizó en nuestra investigación es no experimental, en su modalidad transversal correlacional, según Hernández, R. Fernández, c. y Bautista (2014), porque en nuestra investigación no se busca manipular la variable independiente, sino solamente se busca determinar la relación que existe entre las variables y en un solo momento.



Donde:

**M** =Muestra

**V1** =Liderazgo.

**r** =Relación de la variable liderazgo y variable desempeño laboral

**V2** =Desempeño Laboral.

### 3.2. Población y muestra:

#### 3.2.1 Población

La Torre, J. (2003), define tradicionalmente la población como el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, eventos, etc.) en los que se desea estudiar el fenómeno.

Estará conformado por 32 trabajadores administrativos de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de

Yarinacocha, Pucallpa, 2018, quienes comparten ciertas características comunes.

A continuación, se detallará la cantidad poblacional para su mejor comprensión:

**TABLA N 01: Población de Estudio**

<b>Nº</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>FUNCIONES Y/O ACTIVIDADES QUE DESARROLLA</b>	<b>AREA</b>
1	CPC. ROGER ANGULO CUMAPA	GERENTE	<b>GERENCIA DE SERVICIOS PUBLICOS (MAESTRANZA)</b>
2	ROSALYN KATHYA PINEDO PINEDO	ASESORA LEGAL	
3	PAOLA STAPHAN PASTOR SALDAÑA	APOYO LEGAL	
4	FREADSA SOLANGE GONZALES RUIZ	ASISTENTE LEGAL	
5	ECON. JHON KEWIN RENGIFO PINEDO	EVALUADOR Y FORMULADOR DE PROYECTOS SNIP	
6	MARISELA MONTALVAN ESCOBEDO	SECRETARIA	
7	KASSANDRA ALEXANDRA INGA VASQUEZ	APOYO ADMINISTRATIVO	
8	RICARDO MENDOZA GÓMEZ	COORDINADOR DE ACTIVIDADES	
9	TÉCN.ENF. JENNY LORENA FACHIN ESCOBAR	ENCARGADA DEL TÓPICO	
10	MELISSA EVELYN VILLACORTA ARIRAMA	PRACTICANTE	
11	ECO. JAIME MERA TENAZOA	SUB GERENTE	<b>SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PUBLICA</b>
12	HELEN KAREN BARDALES USHINAUA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	<b>SUB GERENCIA DE COMERCIALIZACION</b>
13	ROLANDO RAMÍREZ MENDOZA.	SUB GERENTE	
14	ANGELA CONTRERAS NARRO	SECRETARIA	
15	FREADSA SOLA GONZALES RUIZ	APOYO ADMINISTRATIVO	
16	MY. PNP (R) AGUSTÍN VÍCTOR NEGRÓN OTERO	SUB GERENTE	
17	SR. ORLANDO ADRIANZEN PACHECO	JEFE DE DEFENSA CIVIL	<b>SUB GERENCIA DE POLICIA MUNICIPAL, SEGURIDAD CIUDADANA Y DEFENSA CIVIL</b>
18	DAVID DEL ÁGUILA YSUIZA	EVALUADOR DE RIESGO	
19	LEYSI MILAGROS SINARAHUA CRISPIN	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	
20	LIVI AREVALO HIDALGO	SECRETARIA	
21	FARASH VELASQUEZ HIDALGO	TECNICO DE SEGURIDAD	
22	SOLSOL CABEZAS JUAN VICTOR	PLANIFICADOR	
23	CAP (R) JESUS NEYRA COZ	SUB GERENTE	<b>SUB GERENCIA DE TRANSITO Y TRANSPORTE</b>
24	MARCO ANTONIO RAMOS MALDONADO	TECNICO ADMINISTRATIVO	
25	MARILUZ TRAUCO PACHECO	SECRETARIA	
26	ROGER GOMEZ SANCHEZ	EVALUADOR DEL PROGRAMA SECTORIAL	
27	SEGUNDO ARTURO CORREA SINACAY	SUPERVISOR DE TRANSITO Y TRANSPORTE	
28	WILLY BEZARD MAZ REATEGUI	SUB GERENTE	<b>SUB GERENCIA DE MANTENIMIENTO Y POOL DE MAQUINARIAS</b>
29	JEAN KEVIN ROJAS FLORES	APOYO ADMINISTRATIVO DE MAESTRANZA	
30	ING. MOISÉS ZAMORA CHÁVEZ	SUB GERENTE	<b>SUB GERENCIA DE PARQUES, JARDINES Y MEDIO AMBIENTE</b>
31	CLAUDIA SILVA RODRIGUEZ	SECRETARIA	
32	VÍCTOR MANUEL VALVERDE ALEGRÍA	SUPERVISOR AMBIENTAL	

### 3.2.2 Muestra

La muestra es la misma de la población, estará constituida por 32 trabajadores administrativos en la Gerencia de Servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, Pucallpa. 2018, quienes comparten ciertas características comunes.

### 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de la información de la presente investigación, se aplicará:

- **Como Técnica:** la Encuesta
- **Como Instrumento:** el Cuestionario

### 3.4. Validez y confiabilidad del instrumento, técnicas para el procesamiento de la información:

#### 3.4.1. Validez del instrumento

El instrumento de medición para la validez de esta investigación se realizará mediante el juicio de expertos de los instrumentos de la recolección de datos.

#### Validez del instrumento por juicio de expertos de la variable liderazgo

<b>Grado Académico</b>	<b>Apellidos y nombres del experto</b>	<b>Apreciación</b>
Magister	Meléndez Navarro, Jessica Del Pilar	Aplicable
Magister	Palomino Ochoa Rosario Leonor	Aplicable
Doctor	Rojas Medina, Percy Orlando	Aplicable

Según los expertos, el instrumento de investigación si cumple los estándares para ser aplicado como muestra de estudio.

### Validez del instrumento por juicio de expertos de la variable desempeño laboral

<b>Grado Académico</b>	<b>Apellidos y nombres del experto</b>	<b>Apreciación</b>
Magister	Meléndez Navarro, Jessica Del Pilar	Aplicable
Magister	Palomino Ochoa Rosario Leonor	Aplicable
Doctor	Rojas Medina, Percy Orlando	Aplicable

Según los expertos, el instrumento de investigación si cumple los estándares para ser aplicado como muestra de estudio.

#### 3.4.2. Confiabilidad de instrumentos

✓ **Variable 1: Liderazgo**

El estadístico de fiabilidad de la técnica Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación dio como resultado 0,701 con el desarrollo de 12 items, por la cual el instrumento es altamente confiable para la investigación.

✓ **Variable 2: Desempeño Laboral**

El estadístico de fiabilidad de la técnica Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación dio como resultado 0,907 con el desarrollo de 16 items, por la cual el instrumento es altamente confiable para la investigación.

#### 3.5. Técnicas para el procesamiento de la Información

Los datos de las encuestas se transformarán en una data, la misma que aplicando el programa SPSS y Excel, se obtendrán las tablas y gráficos estadísticos correspondientes a las preguntas planteadas y contrastación de la hipótesis general y específica con la prueba t para muestra.

### Validación de Instrumentos



## CARTA DE PRESENTACION

Señora  
Mg. Jessica Del Pilar Meléndez Navarro

Presente

**ASUNTO: VALIDACION DE INSTRUMENTOS A TRAVES DE JUICIO EXPERTOS**

Me es muy grato comunicarme con Usted para expresarle mi saludo y asimismo hacer de su conocimiento que siendo alumna de la tesis asistida que realiza la Universidad Privada de Pucallpa, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el Título Profesional de Administración de Negocios.

El titulo nombre de nuestro proyecto de investigación es "**Liderazgo y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018**", y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación.

El expediente de validación que le hago llegar aparte contiene:

- 1.- Matriz de Consistencia
- 2.- Operacionalización de variables
- 3.- Matriz de validación
- 4.- Instrumento de investigación

Expresándole nuestro sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

*[Handwritten signature]*  
21-12-18

.....  
**Br.Claira Luz, Carrasco Gonzales**  
DNI N°:46411673

.....  
**Br.Raquel, Mesías Córdova**  
DNI N°:48548716

Anexo n° 03: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO: Liderazgo y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018  
 Autoras: Br. Clair Luz, Carrasco Gonzales y Raquel, Mesías Córdova

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo	Liderazgo Autocrático	- Sanciones	1.Ejercen sanciones que señala la norma						X		X		X		X		
		- Realiza tarea	2.Usted realiza tareas particulares aparte de su labor normal						X		X		X		X		
		- Organiza actividades	3.Organiza actividades sin previa consulta a los trabajadores						X		X		X		X		
		- Metas trazada	4.Le imponen competencias a desarrollar para el logro de las metas trazadas						X		X		X		X		
	Liderazgo Autoritario	- Delega responsabilidades	5.Se permite tolerar el error que comete el trabajador						X		X		X		X		
		- Participación en actividades	6.Mi jefe es complaciente en la aplicación de reglamentaciones y medidas						X		X		X		X		
		- Tiene dificultades	7.Percibe que su compañero de trabajo toma decisiones independiente de su jefe						X		X		X		X		
		- Respeta opiniones	8. Percibe usted que su jefe realiza tareas que corresponde al trabajador.						X		X		X		X		
		- Tolera el error	9.Se permite tolerar el error que comete el trabajador						X		X		X		X		





## Validación de Instrumentos



### CARTA DE PRESENTACION

Señora  
Dr. Percy Orlando Rojas Medina

Presente

**ASUNTO: VALIDACION DE INSTRUMENTOS A TRAVES DE JUICIO EXPERTOS**

Me es muy grato comunicarme con Usted para expresarle mi saludo y asimismo hacer de su conocimiento que siendo alumna de la tesis asistida que realiza la Universidad Privada de Pucallpa, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el Título Profesional de Administración de Negocios.

El titulo nombre de nuestro proyecto de investigación es "**Liderazgo y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018**", y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación.

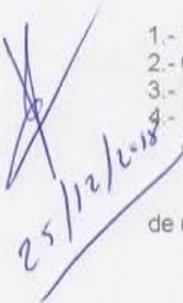
El expediente de validación que le hago llegar aparte contiene:

- 1.- Matriz de Consistencia
- 2.- Operacionalización de variables
- 3.- Matriz de validación
- 4.- Instrumento de investigación

Expresándole nuestro sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

  
Br. Claira Luz, Carrasco Gonzales  
DNI N°: 46411673

  
Br. Raquel, Mesias Córdova  
DNI N°: 48548716

  
25/12/2018

Anexo n° 03: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO: Liderazgo y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018  
 Autoras: Br. Clair Luz, Carrasco Gonzales y Raquel, Mesías Córdova

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo	Liderazgo Autocrático	- Sanciones	1.Ejercen sanciones que señala la norma						Y		X		X		X		
		- Realiza tarea	2.Usted realiza tareas particulares aparte de su labor normal						X		Y		Y		Y		
		- Organiza actividades	3.Organiza actividades sin previa consulta a los trabajadores						X		Y		Y		Y		
		- Metas trazada	4.Le imponen competencias a desarrollar para el logro de las metas trazadas						X		Y		Y		Y		
	Liderazgo Autoritario	- Delega responsabilidades	5.Se permite tolerar el error que comete el trabajador						X		X		X		X		
		- Participación en actividades	6.Mi jefe es complaciente en la aplicación de reglamentaciones y medidas						X		Y		Y		X		
		- Tiene dificultades	7.Percibe que su compañero de trabajo toma decisiones independiente de su jefe						X		Y		X		X		
		- Respeta opiniones	8. Percibe usted que su jefe realiza tareas que corresponde al trabajador.						X		Y		X		X		
		- Tolera el error	9.Se permite tolerar el error que comete el trabajador						X		Y		X		X		



<b>Iniciativa y creatividad</b>	- Actualización	12. Se preocupa en actualizarse en el puesto que ocupa								X	X	X	X		
	- Soluciones novedosas	13. Ante una situación de trabajo presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas.								X	X	X	X		
	- Trabajo adicional	14. Realiza trabajo adicional y útil								X	X	X	X		
	- Orientación y supervisión	15. Realiza trabajo sin necesidad de orientación y supervisión								X	X	X	X		
	- Ideas de mejoras	16. Propone ideas de mejora en el puesto que ocupa								X	X	X	X		

Pucallpa, 19 de diciembre del 2018

Firma del validador..... 

Nombres y Apellidos..... Perry Orlando Rojas Medina

Grado Académico..... Doctor

DNI..... 21548412

Nº de Celular..... 945906538

## Validación de Instrumentos



### CARTA DE PRESENTACION

Señora  
Mg. Rosario Leonor Palomino Ochoa

Presente

**ASUNTO: VALIDACION DE INSTRUMENTOS A TRAVES DE JUICIO EXPERTOS**

Me es muy grato comunicarme con Usted para expresarle mi saludo y asimismo hacer de su conocimiento que siendo alumna de la tesis asistida que realiza la Universidad Privada de Pucallpa, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el Título Profesional de Administración de Negocios.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es "**Liderazgo y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018**", y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación.

El expediente de validación que le hago llegar aparte contiene:

- 1.- Matriz de Consistencia
- 2.- Operacionalización de variables
- 3.- Matriz de validación
- 4.- Instrumento de investigación

Expresándole nuestro sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

  
Br. Clair Luz Carrasco Gonzales  
DNI N°:46411673

  
Br. Raquel, Mesías Córdova  
DNI N°:48548716

  
Mg. Rosario Leonor Palomino Ochoa

Anexo n° 03: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

TITULO: Liderazgo y desempeño laboral en trabajadores de Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018  
 Autoras: Br. Clair Luz, Carrasco Gonzales y Raquel, Mesias Córdova

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo	Liderazgo Autocrático	- Sanciones	1.Ejercen sanciones que señala la norma						X	X	X	X	X	X			
		- Realiza tarea	2.Usted realiza tareas particulares aparte de su labor normal						X	X	X	X	X	X			
		- Organiza actividades	3.Organiza actividades sin previa consulta a los trabajadores						X	X	X	X	X	X			
		- Metas trazada	4.Le imponen competencias a desarrollar para el logro de las metas trazadas						X	X	X	X	X	X			
	Liderazgo Autoritario	- Delega responsabilidades	5.Se permite tolerar el error que comete el trabajador						X	X	X	X	X	X			
		- Participación en actividades	6.Mi jefe es complaciente en la aplicación de reglamentaciones y medidas						X	X	X	X	X	X			
		- Tiene dificultades	7.Percibe que su compañero de trabajo toma decisiones independiente de su jefe						X	X	X	X	X	X			
		- Respeta opiniones	8. Percibe usted que su jefe realiza tareas que corresponde al trabajador.						X	X	X	X	X	X			
		- Tolera el error	9.Se permite tolerar el error que comete el trabajador						X	X	X	X	X	X			





## Confiabilidad De Instrumentos

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Variable: Liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,701	12

**Interpretación:** El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,701, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó

Pucallpa, 28 de diciembre del 2018

.....  
Validador  
D.r Percy Orlando Rojas Medina

BASE DE DATOS VARIABLE 01: LIDERAZGO

	ITEM 1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	D1V1	D2V1	D3V1	V1	D1V11	D2V11	D3V11	V11
1	5	1	1	5	5	4	5	5	2	2	2	1	12	19	7	38	A Veces	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
2	3	1	1	1	4	4	1	2	3	1	1	1	6	11	6	23	Casi Nunca	A Veces	Casi Nunca	Casi Nunca
3	5	3	3	3	1	2	2	3	1	3	4	3	14	8	11	33	Casi Siempre	Casi Nunca	A Veces	A Veces
4	2	3	2	4	3	4	2	2	3	2	1	4	11	11	10	32	A Veces	A Veces	A Veces	A Veces
5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	1	5	3	16	18	14	48	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
6	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	2	2	8	20	13	41	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
7	1	1	4	5	5	1	1	1	4	1	4	5	11	8	14	33	A Veces	Casi Nunca	Casi Siempre	A Veces
8	3	4	1	4	5	5	5	5	3	3	1	5	12	20	12	44	A Veces	Siempre	A Veces	Casi Siempre
9	5	3	1	5	5	5	3	5	3	1	1	3	14	18	8	40	Casi Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
10	5	3	3	3	5	3	3	2	4	3	2	3	14	13	12	39	Casi Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre
11	5	5	1	3	2	5	1	5	2	1	1	2	14	13	6	33	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	A Veces
12	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	3	2	11	16	12	39	A Veces	Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre
13	3	1	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	10	17	12	39	A Veces	Siempre	A Veces	Casi Siempre
14	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	15	17	14	46	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
15	3	3	2	4	4	4	5	4	3	3	3	1	12	17	10	39	A Veces	Siempre	A Veces	Casi Siempre
16	2	2	5	4	4	2	4	5	4	5	3	4	13	15	16	44	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
17	3	5	4	5	2	2	3	3	3	2	5	4	17	10	14	41	Siempre	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre
18	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	1	3	19	18	8	45	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre
19	3	3	2	1	3	4	5	4	3	3	2	2	9	16	10	35	A Veces	Casi Siempre	A Veces	A Veces
20	3	3	1	4	4	5	3	3	1	5	3	3	11	15	12	38	A Veces	Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre
21	2	4	1	5	5	4	5	5	4	2	3	2	12	19	11	42	A Veces	Siempre	A Veces	Casi Siempre
22	3	3	1	4	5	4	5	5	5	5	3	3	11	19	16	46	A Veces	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
23	2	4	1	5	5	4	5	4	3	2	3	3	12	18	11	41	A Veces	Siempre	A Veces	Casi Siempre
24	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	15	18	16	49	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre
25	5	2	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	16	15	14	45	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
26	4	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	19	16	19	54	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre
27	3	2	2	3	3	4	4	5	4	4	2	2	10	16	12	38	A Veces	Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre
28	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	20	18	16	54	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre
29	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	19	18	17	54	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
30	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	10	15	13	38	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
31	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	1	1	17	16	10	43	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre
32	3	3	3	4	3	2	3	4	1	2	1	2	13	12	6	31	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	A Veces

## Confiabilidad Del Instrumento

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Variable: Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,907	16

**Interpretación:** El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,907, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó

Pucallpa, 28 de diciembre del 2018

.....  
Validador  
D.r Percy Orlando Rojas Medina

### BASE DE DATOS VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL

ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	ITEM28	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V2	D1V22	D2V22	D3V22	D4V22	V22	
1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	2	5	20	17	20	11	68	Siempre	Siempre	Siempre	A Veces	Siempre
2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	20	18	20	18	76	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	19	19	19	14	71	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre
4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	15	19	17	13	64	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
5	5	4	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	19	15	20	20	74	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	20	20	80	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
7	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	6	4	4	19	Casi Nunca	Casi Nunca	Nunca	Nunca	Casi Nunca
8	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	19	19	20	18	76	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
9	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	20	16	20	19	75	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
10	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	20	17	20	20	77	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11	1	4	3	1	2	3	4	1	5	3	2	5	3	4	2	5	9	10	15	14	48	A Veces	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre	A Veces
12	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	18	16	20	16	70	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre
13	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	17	16	17	14	64	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
14	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	19	19	20	18	76	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
15	5	5	4	5	5	4	5	2	5	4	5	3	4	3	3	3	19	16	17	13	65	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre
16	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	17	18	19	18	72	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
17	4	5	2	2	4	4	5	3	5	2	2	3	3	3	4	3	13	16	12	13	54	Casi Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Siempre	Casi Siempre
18	5	5	4	4	4	5	5	2	5	3	5	5	4	4	4	5	18	16	18	17	69	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
19	4	5	4	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	5	18	16	17	18	69	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
20	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	18	17	19	18	72	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
21	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	18	17	19	20	74	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
22	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	19	17	19	17	72	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
23	4	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	19	15	20	19	73	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
24	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	19	18	19	18	74	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
25	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	18	18	17	20	73	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
26	4	4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	2	5	18	15	20	17	70	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
27	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	2	5	20	14	20	17	71	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
28	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	19	19	19	19	76	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
29	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	19	18	18	20	75	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
30	5	4	3	4	3	4	4	2	4	5	5	4	3	3	4	3	16	13	18	13	60	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre
31	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	2	2	5	17	19	17	14	67	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre
32	5	4	5	5	2	3	2	3	1	2	1	1	4	4	2	2	19	10	5	12	46	Siempre	A Veces	Casi Nunca	A Veces	A Veces

## **CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **1.1 Presentación de Resultados**

Se procesa las encuestas a través del programa SPSSV23 y se presenta resultados en tablas y figuras de las variables y dimensiones en estudio.

**TABLA N° 01**

**Dimensión: Liderazgo Autocrático de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A Veces	14	43,8
	Casi Nunca	2	6,3
	Casi Siempre	10	31,3
	Siempre	6	18,8
	Total	32	100,0

**Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesada con el programa SPSS.V23.**

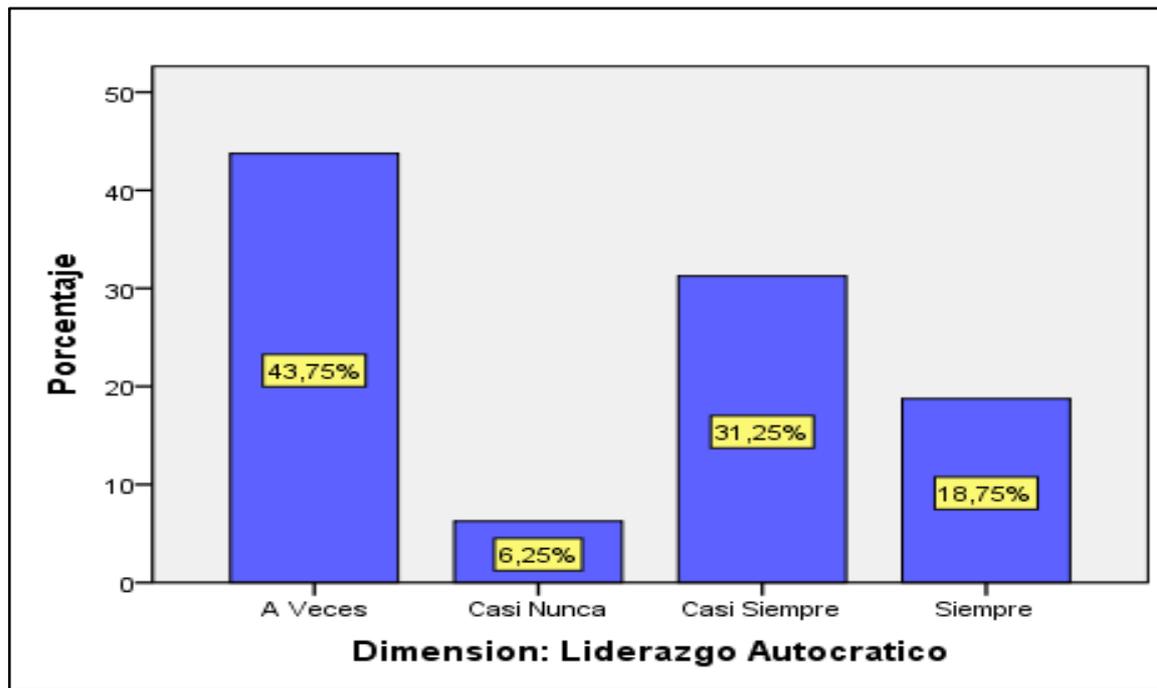


Figura N° 01: Dimensión Liderazgo Autocrático

Fuente: Propia

**Interpretación:** De la tabla y gráfico N°01, se observa que 43,75% de los encuestados refieren que Liderazgo Autocrático se practica A Veces, seguido de 31,25% Casi Siempre, el 18,75% Siempre y 6,25% Casi Nunca.

**TABLA N°02**

**Dimensión de Liderazgo Democrático de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A Veces	4	12,5
	Casi Nunca	2	6,3
	Casi Siempre	11	34,4
	Siempre	15	46,9
	Total	32	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesada con el programa SPSS.V23.

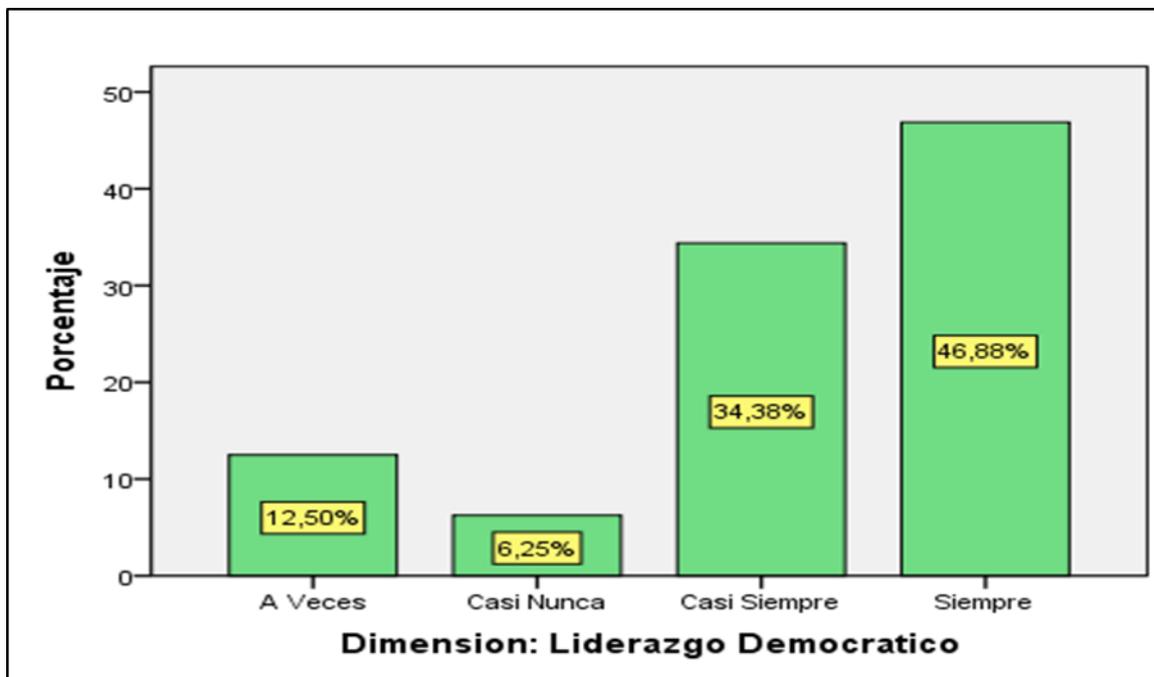


Figura N° 02: Dimensión Liderazgo Democrático

Fuente: Propia

**Interpretación:** De la tabla y figura N°02, se observa que 46.88% de encuestados refieren que el liderazgo democrático se practica en un nivel siempre, seguido de 34,38% Casi Siempre, 12,50% A Veces y 6,25% Casi Nunca.

**TABLA 03**

**Dimensión de Liderazgo Liberal de la Gerencia de Servicios Públicos de la  
Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A Veces	13	40,6
	Casi Nunca	6	18,8
	Casi Siempre	11	34,4
	Siempre	2	6,3
	Total	32	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesada con el programa SPSS.V23.

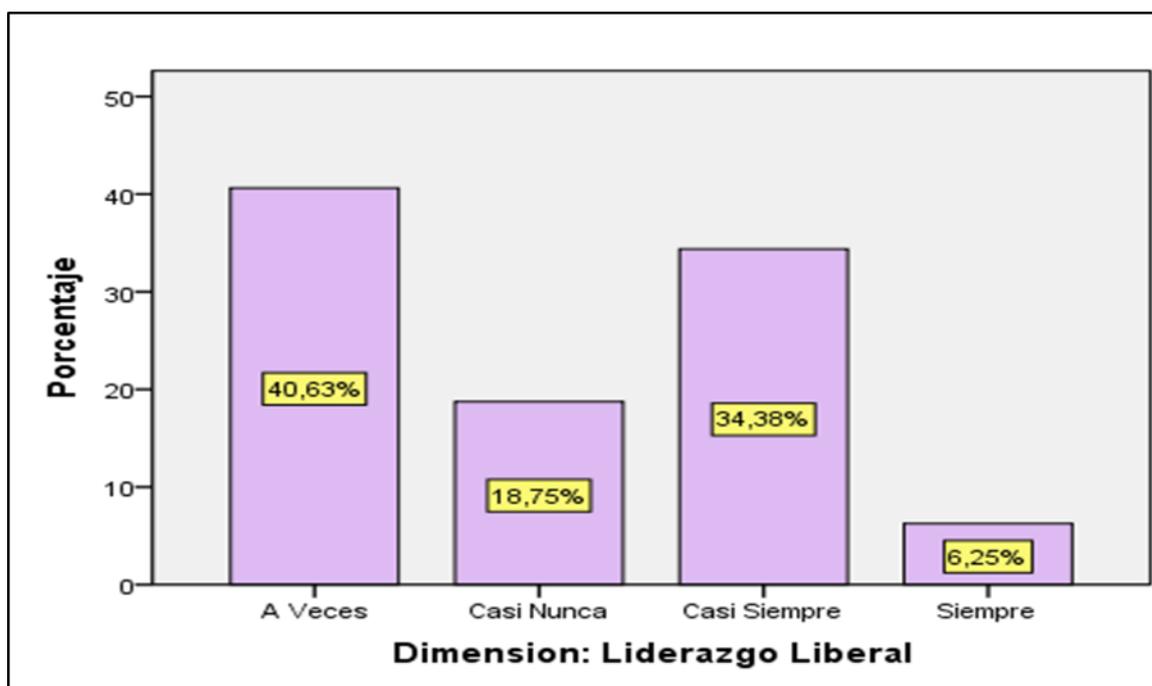


Figura N° 03: Dimensión Liderazgo Liberal

Fuente: Propia

**Interpretación:** De la tabla y figura N°03, se observa que 40.63% de trabajadores Administrativos encuestados de la Gerencia de Servicios Públicos refieren que su jefe practica un liderazgo liberal en un nivel a veces, seguido de 34,38% Casi Siempre, 18,75% Casi Nunca y 6,25% Siempre.

**TABLA 04**

**Dimensión de cumplimientos de objetivos y tareas en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A Veces	1	3,1
	Casi Nunca	1	3,1
	Casi Siempre	3	9,4
	Siempre	27	84,4
	Total	32	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesada con el programa SPSS.V23.

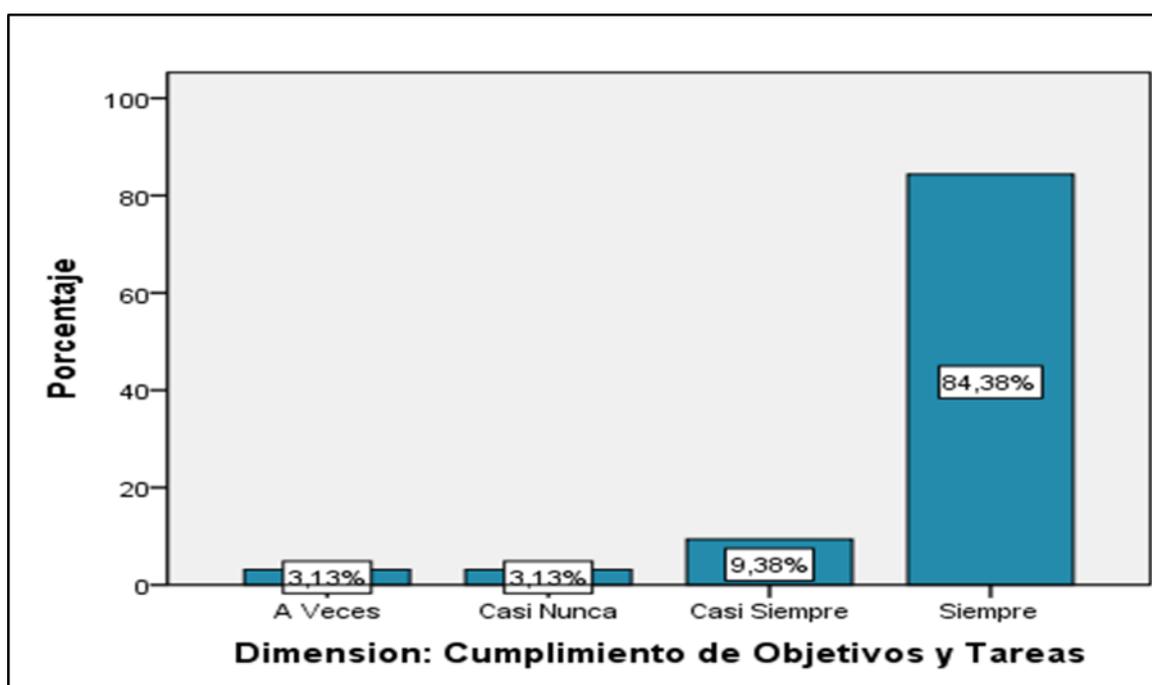


Figura N° 04: Dimensión Cumplimiento de Objetivos y Tareas

Fuente: Propia

**Interpretación:** De la tabla y figura N°04, se observa que 84.38% de trabajadores Administrativos encuestados de la Gerencia de Servicios Públicos refieren que el cumplimiento de objetivos y tareas en el desempeño laboral es de nivel siempre, seguido 9,38% Casi Siempre, 3,13% A Veces y 3,13% Casi Nunca.

**TABLA 05**

**Dimensión de calidad y conocimiento del trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A Veces	2	6,3
	Casi Nunca	1	3,1
	Casi Siempre	12	37,5
	Siempre	17	53,1
	Total	32	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesada con el programa SPSS.V23.

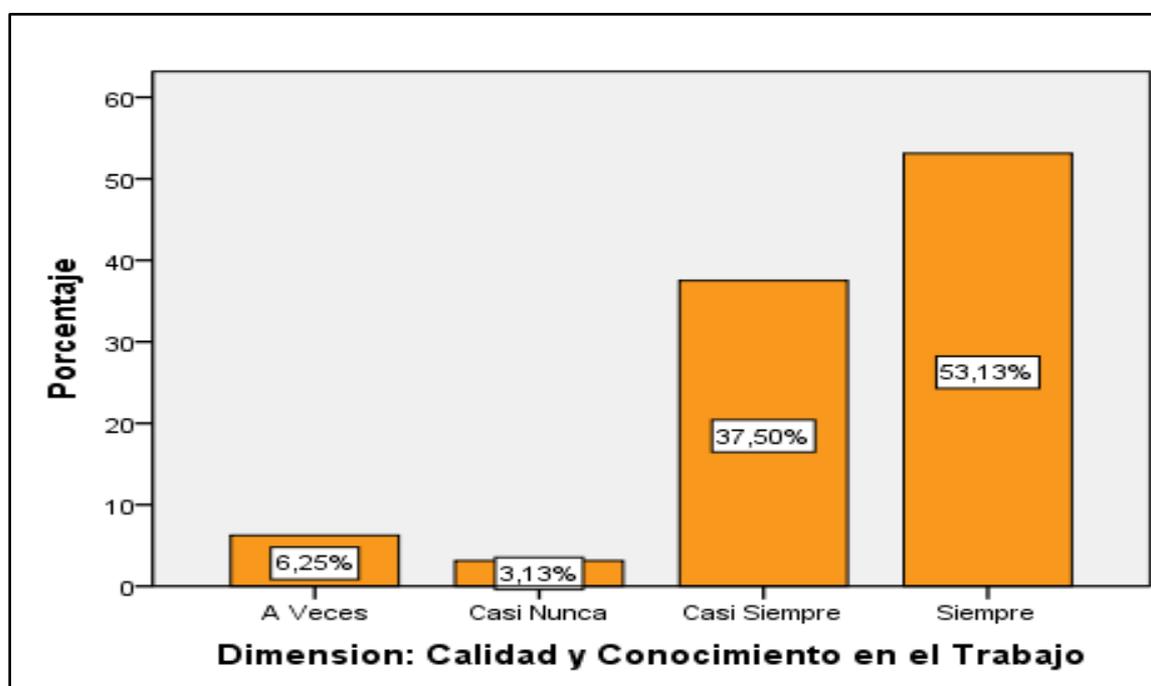


Figura N° 05: Dimensión Calidad y Conocimiento en el Trabajo  
Fuente: Propia

**Interpretación:** De la tabla y figura N°05, se observa que 53.13% de trabajadores Administrativos encuestados de la Gerencia de Servicios Públicos refieren que la calidad y conocimiento en el trabajo del desempeño laboral es de nivel siempre, seguido de 37,50% Casi Siempre, 6,25% A Veces y 3,13% Casi Nunca.

**TABLA 06**

**Dimensión de Disciplina y Superación Personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A Veces	1	3,1
	Casi Nunca	1	3,1
	Casi Siempre	1	3,1
	Nunca	1	3,1
	Siempre	28	87,5
	Total		32

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesada con el programa SPSS.V23.

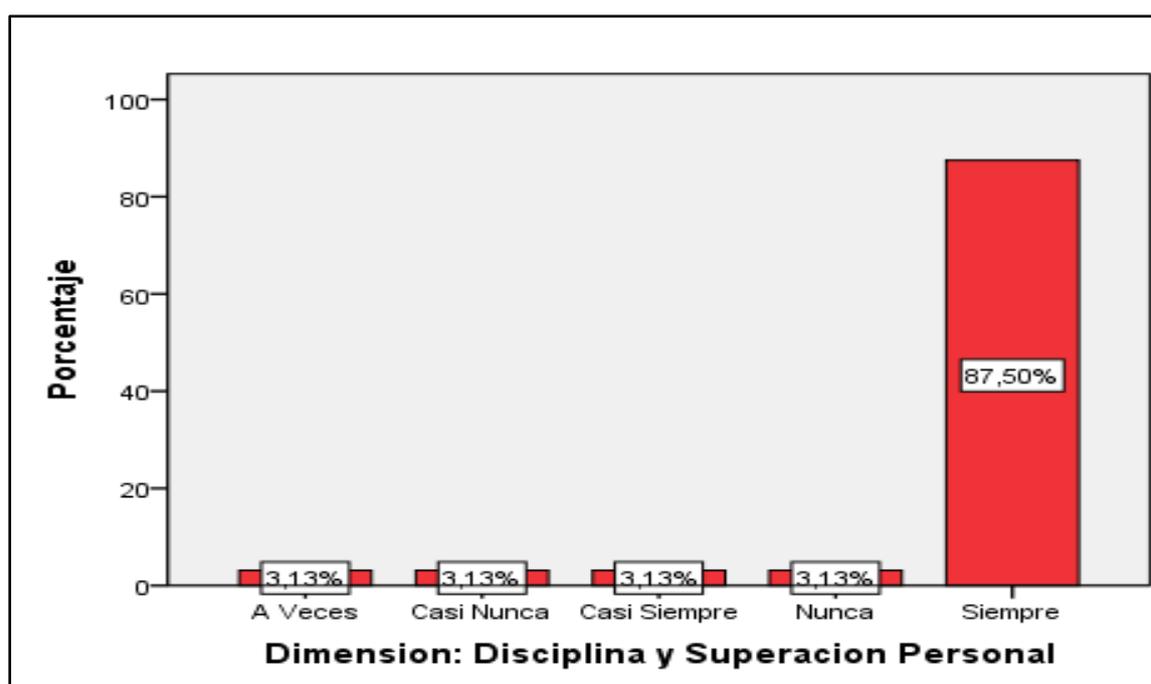


Figura N° 06: Dimensión Disciplina y Superación Personal

Fuente: Propia

**Interpretación:** De la tabla y figura N°06, se observa que 87.50% de trabajadores Administrativos encuestados de la Gerencia de Servicios Públicos refieren que la disciplina y superación en el desempeño laboral es de nivel siempre, seguido 3,13% casi siempre, A Veces, nunca y casi nunca.

**TABLA 07**

**Dimensión de Iniciativa y Creatividad en el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A Veces	2	6,3
	Casi Siempre	9	28,1
	Nunca	1	3,1
	Siempre	20	62,5
	Total	32	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesada con el programa SPSS.V23.

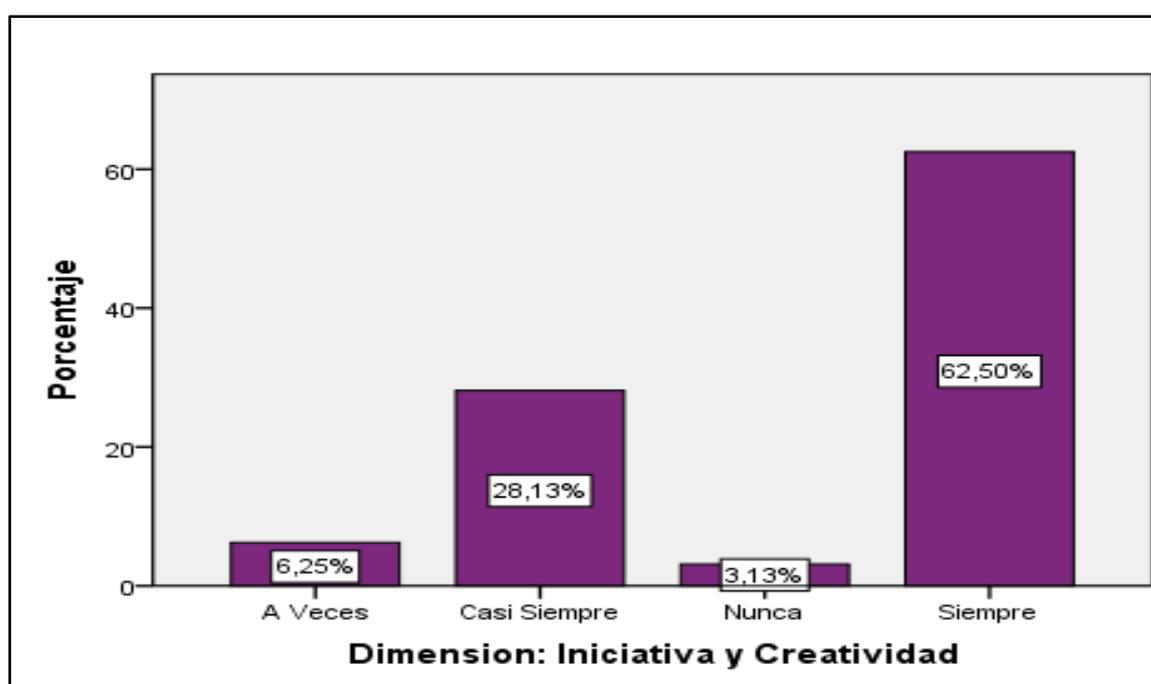


Figura N° 07: Dimensión Iniciativa y Creatividad  
Fuente: Propia

**Interpretación:** De la tabla y figura N°07, se observa que 62.50% de trabajadores Administrativos encuestados de la gerencia de servicio Publico refieren que la iniciativa y creatividad en el desempeño laboral es de nivel siempre, seguido de 28,13 casi siempre, 6,25% A Veces y 3,13% Nunca.

**TABLA 08**

**Variable Liderazgo en los jefes de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A Veces	6	18,8
	Casi Nunca	1	3,1
	Casi Siempre	21	65,6
	Siempre	4	12,5
	Total	32	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesada con el programa SPSS.V23.

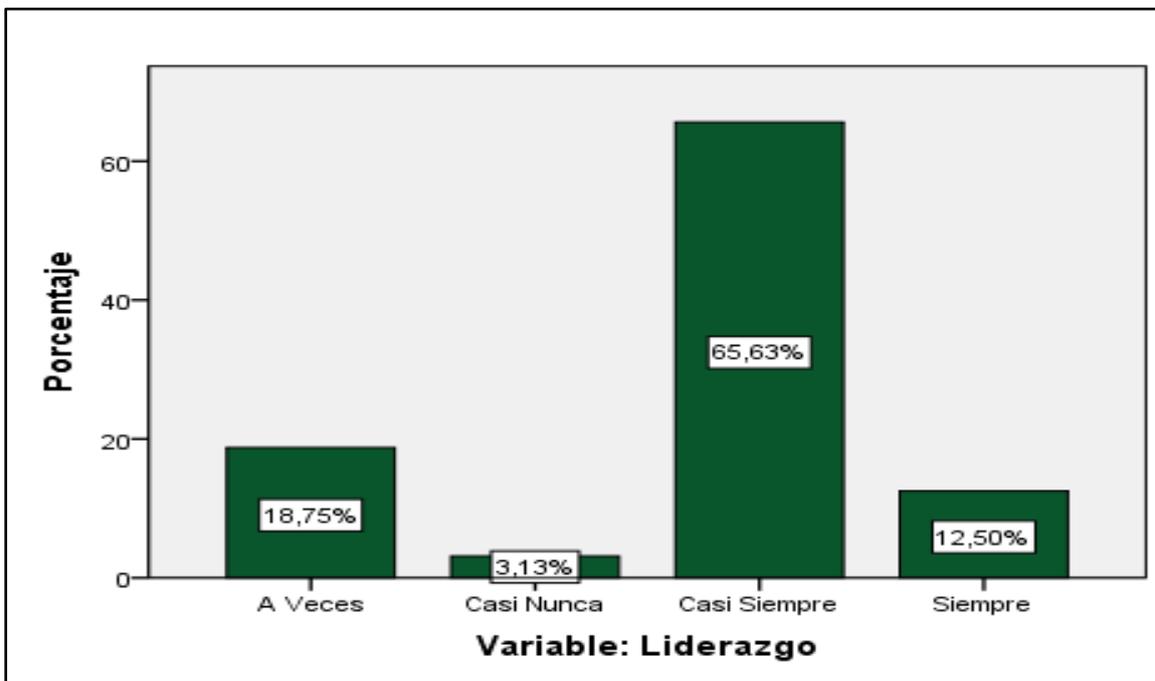


Figura N° 08: Variable Liderazgo  
Fuente: Propia

**Interpretación:** De la tabla y figura N°08, se observa que 65.63% de trabajadores Administrativos Encuestados de la gerencia de servicios públicos refieren que su jefe practica un liderazgo en un nivel Casi Siempre seguido 18,75% A Veces, 12,50% Siempre y 3,13% casi nunca.

**TABLA 09**

**Variable Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A Veces	2	6,3
	Casi Nunca	1	3,1
	Casi Siempre	4	12,5
	Siempre	25	78,1
	Total	32	100,0

Fuente: Información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesada con el programa SPSS.V23.

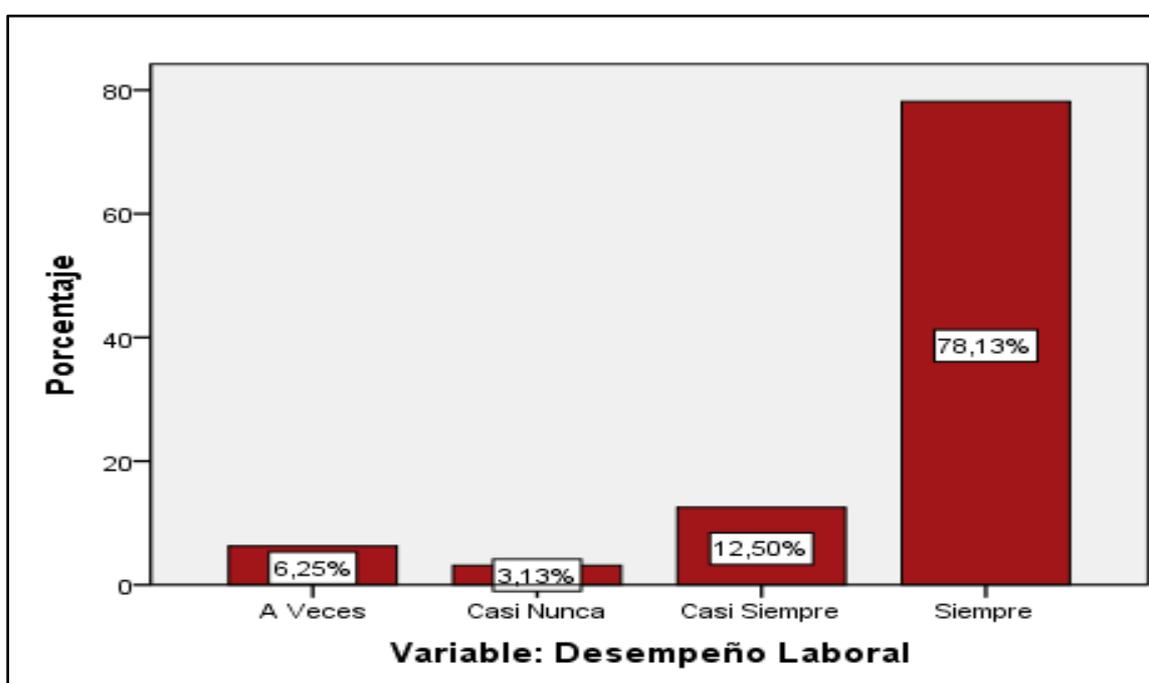


Figura N° 09: Variable Desempeño Laboral

Fuente: Propia

**Interpretación:** De la tabla y figura N°09, se observa que 78.13% de trabajadores Administrativos de la gerencia de servicio público refieren que su desempeño laboral es de un nivel Siempre, seguido de 12,50% casi siempre, 6,25 a veces y 3,13% casi nunca.

## Prueba de Hipótesis

Para la prueba de hipótesis se utilizó la escala de interpretación del coeficiente de Pearson y el nivel de significancia de 0.05, a través del programa (SPSS, v23).

Escala de interpretación del coeficiente de Pearson.

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

- Si  $P \leq 0.05$  la relación se considera significativa.
- Si  $P > 0.05$  la relación no se considera significativa.

## PRUEBA DE HIPOTESIS:

### HIPOTESIS GENERAL

**H0:** No existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.

**Ha:** existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018

**TABLA N°10**

**Aplicación de la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson entre las variables liderazgo y Desempeño Laboral.**

Correlaciones			
		V1	V2
V1	Correlación de Pearson	1	,410*
	Sig. (bilateral)		,020
	N	32	32
V2	Correlación de Pearson	,410*	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	32	32

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

Fuente: información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

**Interpretación:** De la Tabla N°10, luego de aplicar la prueba estadística coeficiente correlacional de Pearson se obtuvo  $r=0,410$  correlación positiva moderada y  $P\text{valor}=0,020 < 0,05$  es altamente significativo, es decir se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye que Existe una relación significativa entre el liderazgo y el Desempeño Laboral en trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

### Hipótesis Específica N°01

**H0:** No existe una relación directa y significativa entre liderazgo autocrático y el Desempeño Laboral en trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

**Ha:** Existe una relación directa y significativa entre liderazgo autocrático y el Desempeño Laboral en trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

**TABLA N°11**

**Aplicación de la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo autocrático y desempeño laboral.**

<b>Correlaciones</b>			
		D1V1	V2
D1V1	Correlación de Pearson	1	,075
	Sig. (bilateral)		,683
	N	32	32
V2	Correlación de Pearson	,075	1
	Sig. (bilateral)	,683	
	N	32	32

Fuente: información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

**Interpretación:** De la Tabla N°11, luego de aplicar la prueba estadística coeficiente correlacional de Pearson se obtuvo  $r=0,075$  correlación positiva muy baja y  $Pvalor=0.683 > 0.05$  no es significativo, es decir se acepta la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%, se concluye que no existe una relación significativa entre el liderazgo autocrático y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

## **Hipótesis Específica N°02**

**H0:** No existe una relación directa y significativa entre liderazgo democrático y el Desempeño Laboral en trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

**Ha:** Existe una relación directa y significativa entre liderazgo democrático y el Desempeño Laboral en trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

**TABLA N°12**

**Aplicación de la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo democrático y desempeño laboral.**

<b>Correlaciones</b>			
		D2V1	V2
D2V1	Correlación de Pearson	1	,605**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
V2	Correlación de Pearson	,605**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

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

Fuente: información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

**Interpretación:** De la Tabla N°12, luego de aplicar la prueba estadística coeficiente correlacional de Pearson se obtuvo  $r=0,605$  correlación positiva moderada y  $P\text{valor}=0.000 < 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que indica que existe una relación significativa entre el liderazgo democrático y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

### **Hipótesis Específica N°03**

**H0:** No existe una relación directa y significativa entre liderazgo liberal y el Desempeño Laboral en trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

**Ha:** Existe una relación directa y significativa entre liderazgo liberal y el Desempeño Laboral en trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

**TABLA N°13**

**Aplicación de la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo liberal y desempeño laboral.**

<b>Correlaciones</b>			
		D3V1	V2
D3V1	Correlación de Pearson	1	,183
	Sig. (bilateral)		,317
	N	32	32
V2	Correlación de Pearson	,183	1
	Sig. (bilateral)	,317	
	N	32	32

Fuente: información obtenida de la aplicación de la encuesta y procesado por el programa SPSS.V.23

**Interpretación:** De la Tabla N°13, luego de aplicar la prueba estadística del coeficiente correlacional de Pearson se obtuvo  $r=0,183$  correlación positiva muy baja y  $P_{valor}=0.317 > 0.05$ , es decir se acepta la hipótesis nula que indica que no existe una relación significativa entre el liderazgo liberal y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

## **DISCUSIÓN**

Se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2018, luego de aplicar la prueba estadística coeficiente correlacional de Pearson demostrado en la tabla N°10 se obtuvo  $r=0,410$  (41%) correlación positiva moderada y  $Pvalor=0,020<0.05$  es significativa, es decir se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 5%

Resultado afín obtuvo (Ernesto A. Blas, 2017), quien estudió el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial del Santa – 2017, universidad César Vallejo – Perú, concluyendo: existe una relación positiva fuerte entre el liderazgo y el desempeño en los trabajadores del área de informática de la municipalidad provincial del Santa – 2017, esta determinación se sustenta en el valor obtenido de la prueba de Pearson de 0,631 y de acuerdo a la regla de decisión esta correlación, por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que dice: se determina que el grado de relación que establecen las variables liderazgo y desempeño laboral es positiva fuerte, es decir en la medida que el liderazgo del jefe mejora, el desempeño laboral va a mejorar en la mayoría de los casos, y viceversa.

Del mismo modo se percibió de la investigación muestra, luego de aplicar la prueba estadística coeficiente correlacional de Pearson se obtuvo que no existe una relación significativa entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018, por haber obtenido el valor de  $r=0,075$  positiva muy baja y  $Pvalor=0.683<0.05$  es decir se acepta la hipótesis nula que dice: no existe una relación significativa entre el liderazgo autocrático y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.

Resultados distintos obtuvo (Molina, 2015), quien investigó Liderazgo Gerencial y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, 2015, concluyendo: la evidencia estadística de correlación es de 0.427, donde demuestra que existe una relación directa y significativa; positiva moderada entre liderazgo autocrático y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el 2015. Esta

evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01 ( $p=0.00$ ), Entonces no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación, porque la  $p$ -valor  $<0.05$ .

Igualmente, el resultado de la investigación muestra, que existe una relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018, por haber obtenido en valor de  $r=0,605$  y  $Pvalor=0.000<0.05$ , consecuencia a ello es que se obtiene una correlación positiva moderada.

Resultado parecido obtuvo, (López y Magallanes, 2017) quienes investigaron estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral del personal obrero de la empresa manuelita FYH, ubicada en el distrito de los aquijes-ica, 2016, concluyendo: se interpreta que el valor de Rho de Spearman es de 0,527, donde demuestra que existe una relación significativa; positiva moderada entre liderazgo democrático y la satisfacción laboral del personal obrero de la empresa manuelita FYH, ubicada en el distrito de los aquijes-ica, 2016.

Asimismo, el resultado de la investigación, muestra que no existe relación significativa entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios de la municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018, por haber obtenido el valor de relación de  $r=0,183$  y  $Pvalor=0.317>0.05$ , lo que indica que tienen una correlación positiva muy baja.

Resultado distinto obtuvo, (Flores, 2010), quien estudió El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” DRE-Ayacucho, 2010, concluyendo: Se aprecia, con un grado de correlación de 0,524 y una significancia de 0,000, que existe una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

## **CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

1. Se determinó que el Liderazgo tiene una relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018, porque el coeficiente de correlación de Pearson es de  $r=0,410$  y con un nivel de significancia  $P_{valor}=0,020<0.05$ .

2. Se determinó que el Liderazgo Autocrático como parte del liderazgo no tiene una relación significativa con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. La intensidad de la relación hallada es de  $r=0,075$  que tienen asociado una probabilidad  $P_{valor}=0.683<0.05$ .

3. Se determinó que el Liderazgo Democrático como parte del Liderazgo tienen una relación significativa con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha - Pucallpa, 2018, la intensidad de la relación hallada es de  $r=0,605$  que tienen asociado una probabilidad  $P_{valor}=0.000<0.05$ .

4. Se determinó que el Liderazgo Liberal como parte del Liderazgo tienen no existe una relación significativa con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. La intensidad de la relación hallada  $r=0,183$  que tienen asociado una probabilidad  $P_{valor}=0.317>0.05$ .

## 5.2 Recomendaciones

Se recomienda lo siguiente:

1. Acorde al resultado estadístico de la hipótesis general se observa que existe una relación significativa con nivel de correlación positiva moderada entre las variables liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018, lo que indica que la institución pública debe fortalecer e incrementar características de liderazgo, asimismo deben evaluar habitualmente el comportamiento de los jefes para medir el desempeño de los trabajadores y corregir posibles problemas.
2. Existe una relación positiva baja entre variable liderazgo y la dimensión liderazgo autocrático, por lo que se recomienda a los funcionarios aceptar y contribuir con la mejora del estilo de liderazgo, con la finalidad de mejorar los niveles de satisfacción en el trabajo del talento humano, este resultado permitirá éxito laboral, contribución en el logro de los objetivos organizacionales.
3. Por otro lado, deben considerar dentro de su plan de capacitación, temas de Empoderamiento, delegar responsabilidades al trabajador dependiendo de la carga laboral, que permite la participación y el compromiso de los trabajadores con la labor que se desempeña, incluyéndose en las actividades de forma voluntaria.
4. Finalmente se recomienda A los funcionarios de la gerencia de servicios públicos deberán conservar y reformar la disciplina y la capacidad de superación del trabajador a fin de obtener un mejor liderazgo en la oficina.
5. El gerente del área de servicios públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha deberá implementar nuevas iniciativas y creatividad entre el personal a fin de optimizar el rendimiento laboral.
6. Deben evaluarse y medir constantemente el desempeño de los trabajadores dentro del área en la cual labora con la finalidad de detectar cualquier irregularidad que pueda ocurrir y evitar posibles problemas a futuro.

**7.** Se le recomienda a la institución realizar programas para concientizar la importancia del liderazgo y desempeño laboral en el trabajador de esta manera se logrará garantizar la prestación de servicio adecuado a las necesidades del usuario.

## CAPITULO VI. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

**Jiménez Carranza. Claudia Constanza. (2014)**, en su tesis de maestría: *“Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada”*. De la Universidad Católica de Colombia - Bogotá. Recuperado el 11 de diciembre del 2018.

Disponible:<https://docplayer.es/17942663-Relacion-entre-el-liderazgo-transformacional-de-los-directores-y-la-motivacion-hacia-el-trabajo-y-el-desempeno-de-docentes-de-una-universidad-privada.html>

**Avenecer Cano, Yeiny. (2015)**, Tesis de pregrado titulado: *“liderazgo y motivación” (Estudio realizado con los supervisores y vendedores rutereros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8)*, de la Universidad Rafael Landivar. Guatemala. Recuperado el 20 de octubre del 2018. Disponible:<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>

**Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010)**. *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). Distrito federal, México: Mc Graw-Hill.

**Castro GanozaCyndi y Chávez Cárdenas Lànier. (2017)**, realizo la investigación de pregrado titulado: *“Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los Colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones–San Martín-2017”*, de la

Universidad Peruana Unión. Perú. Recuperado el 24 de octubre del 2018.  
Disponible:[http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/889/Cyndi\\_tesis\\_Bachiller\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/889/Cyndi_tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**Lewin, Kurt (1939).** Teoría del campo y experimentación en psicología social, Cuaderno N° 10 del Instituto de Sociología de la Fac. de Filosofía de la UBA, 1958.

Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia, Mc Graw Hill.

Perdomo, V, Capio, E. y Baldà, C. (2011). *Base teórica y metodológica para la evaluación del desempeño organizacional*. Recuperado el 12 de noviembre del 2018. Disponible: <https://www.gestiopolis.com/bases-teoricas-metodologicas-evaluacion-desempeno-organizacional/>

**López. S y Magallanes. B. (2017).** Realizo la investigación de pregrado titulado: “estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral del personal obrero de la empresa manuelita FYH, ubicada en el distrito de los Aquijes-Ica, 2016”, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Recuperado el 20 de Setiembre del 2018. Disponible:[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1715/tesis\\_denis%20manuel\\_y\\_%20juan%20carlos.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1715/tesis_denis%20manuel_y_%20juan%20carlos.pdf?sequence=2&isAllowed=y).

**Bass, B. (1985).** *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

**Adams y Yoders (1985),** El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual

**Alanya, Z. y Pariona, R. (2017),** realizo la investigación de pregrado titulado: “*Tipo de liderazgo que desarrollan los supervisores de ventas con los agentes comerciales en la industria cervecera backus - 2016*”, de la Universidad Nacional del Centro de Perú. Huancayo. Recuperado el 21 de Setiembre del 2018. Disponible: <https://docplayer.es/82016680-Universidad-nacional-del-centro-del-peru-tesis.html>

**Alfaro Culquitante, Andy Royer. (2017)**, realizo la investigación “*La motivación y su Relación con el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Camposol s.a., Virú 2017*” de la Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado el 19 de Setiembre del 2018. Disponible:[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9886/alfaro\\_ca.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9886/alfaro_ca.pdf?sequence=1)

**Lewin (1939) y Bass (2008)**, Liderazgo, estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real.

**Pernía, K. Y Carrera, M. (2017, p.36)**, realizo la investigación “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*” de la Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado el 20 de setiembre del 2018. Disponible: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano\\_rs.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1)

**Chiavenato (2000)**. *Administración de recursos*. Pp .367

**Chiavenato (2000)**. *Administracion de recursos*.pp. 202

**Diaz, E. y Vilchez, J.(2017,p 58)** “*Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017.*” de la Universidad San Martín de Porres. Recueprado el 21 de setiembre del 2018. Disponible: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xJfOnFyBLvoJ:www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4548/1/diaz\\_vilchez.pdf+&cd=4&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xJfOnFyBLvoJ:www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4548/1/diaz_vilchez.pdf+&cd=4&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

**Calero, M. (2005)**. *Administración de la educación*. Lima: Abedul, pp. 235.

**Chiavenato, I. (1999)**. *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia, Mc Graw Hill, pp. 1156

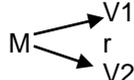
- Chiavenato, I. (2000).** *Administración de recursos humanos*. Colombia. McGraw Hill.
- Diez, L. (2002).** *Liderazgo Situacional: Una Alternativa en Gerencia Educativa para mejorar las Relaciones Humanas en las Instituciones Educativas del Estado Nueva Esparta*.
- Lussier, R. y Achua, C. (2008),** *Liderazgo: Aplicación y desarrollo de habilidades*. México. Editorial Cengage. Learning.
- Robbins, S (2009),** *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires. Editorial Pearson.
- Davis, K. y newtrons, J. (2000),** *Comportamiento Humana en el trabajo*. Décima Edición. México: Edición McGraw – Hall.
- López, Alejandra (2006),”** *Lideres de Excelencia”*. Lima – Perú. Editorial Orión. I Edición. Pag.45.
- La Torre, J. (2003):** *Bases Metodológicas de la Investigación Educativa*. Experiencia S.L., Barcelona.
- Vallejo Nagera, Juan Antonio (2006),”** *Guía práctica de la Psicología”*. Como afrontar los problemas de nuestro tiempo. Ediciones: Temas de Hoy.
- Kotter, Jhon. (2005).”** *The Leadership”*. Editorial. Primera Edición. Pag.102.
- Robbins, Stephen (2004),** *Comportamiento Organizacional*. Prentice – Hall.

# **ANEXOS**

### Anexo 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TÍTULO: “LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha-PUCALLPA, 2018”

Autoras: Br. Clair Luz Carrasco Gonzales y Raquel Mesías Córdova

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable		Metodología
			Nombre	Dimensiones	
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.	Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.	<b>Variable Liderazgo</b>	Liderazgo Autocrático	<b>Tipo de Investigación</b> No experimental <b>Diseño de investigación</b> Descriptivo correlacional, cuyo diagrama es el siguiente:  Dónde: M=Trabajadores V1= Liderazgo r= relación V2= Desempeño Laboral
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		Liderazgo democrático	
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha - Pucallpa, 2018?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha - Pucallpa, 2018	Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.	<b>Variable Desempeño Laboral</b>	Liderazgo Liberal	<b>Población y muestra</b> <b>La población</b> , estará conformada por 32 trabajadores de gerencia de servicios públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.  <b>La muestra</b> , estará conformada por 32 trabajadores de gerencia de servicios públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha, 2018.  <b>Técnicas e instrumento de recolección de datos</b> <b>Técnica:</b> La encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios	Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha - Pucallpa, 2018	Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.		- Cumplimiento de objetivos y tareas	
	Determinar la relación que existe entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral en los	Existe relación significativa entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral en los	- Calidad y conocimiento en el trabajo		
			- Disciplina y superación personal		
			- Iniciativa y creatividad		

<p>Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha - Pucallpa, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha - Pucallpa, 2018?</p>	<p>trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha - Pucallpa, 2018</p>	<p>Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre liderazgo liberal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha-Pucallpa, 2018.</p>			<p><b>Técnicas para el procesamiento de datos</b></p> <p>Se hará uso del análisis descriptivo e inferencial, para la tabulación de los datos se utilizará como soporte el programa Excel y el software SPSS V.22 para contrastar la hipótesis general y específicas.</p>
---	--	---	--	--	--

## Anexo 02: INSTRUMENTO DE APLICACIÓN:

### CUESTIONARIO 1



Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativa.  
Escuela Profesional de Administración de Negocios

#### Encuesta para medir liderazgo de la gerencia de servicios públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018

Señor (a) trabajador, este cuestionario es anónimo y confidencial, tiene como finalidad conocer su opinión sobre liderazgo de la gerencia de servicios Públicos, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor objetividad.

#### Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de enunciados los cuales debe leer y marca con una “X”, la casilla que mejor represente su respuesta según a los índices

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

#### I. Dimensión: Liderazgo Autocrático

Nº	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
1	¿Ejercen sanciones que señala la norma?					
2	¿Usted realiza tareas particulares aparte de su labor normal?					
3	¿Organiza actividades sin previa consulta a los trabajadores?					
4	¿Le imponen competencias a desarrollar para el logro de las metas trazadas?					

#### II. Dimensión: Liderazgo Democrático

Nº	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
5	Percibe usted que su jefe delega responsabilidades dependiendo a la carga laboral					
6	Su jefe de área permite participación en las actividades que el propone					
7	Su jefe de área ayuda a usted cuando tiene dificultades laborales para el cumplimiento de los objetivos.					
8	Percibe usted que su jefe respeta las opiniones de los trabajadores					

#### III. Dimensión: Liderazgo Liberal

Nº	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
9	¿Se permite tolerar el error que comete el trabajador?					
10	¿Mi jefe es complaciente en la aplicación de reglamentaciones y medidas disciplinarias?					
11	¿Percibe que su compañero de trabajo toma decisiones independiente de su jefe?					
12	¿Percibe usted que su jefe realiza tareas que corresponde al trabajador?					

Gracias por su colaboración

## CUESTIONARIO 2



**Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativa.  
Escuela Profesional de Administración de Negocios**

### **Encuesta para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018**

Señor (a) trabajador, este cuestionario es anónimo y confidencial, tiene como finalidad conocer su opinión sobre desempeño laboral de la gerencia de servicios Públicos, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor objetividad.

#### **Instrucciones:**

A continuación, encontrará una serie de enunciados los cuales debe leer y marca con una “X”, la casilla que mejor represente su respuesta según a los índices

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

#### **I. Dimensión: Cumplimiento de objetivos y tareas**

Nº	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
1	¿Cumple usted con los objetivos trazados en el área?					
2	¿Cumple con sus funciones y tareas que corresponde?					
3	¿Realiza trabajo en equipo para lograr objetivos y tareas de su área?					
4	¿Entrega oportunamente informe de trabajo?					

#### **II. Dimensión: Calidad y conocimiento en el trabajo**

Nº	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
5	¿Trabaja con exactitud y precisión en trabajos encomendados?					
6	¿Cuenta con conocimiento necesario para el puesto que ocupa?					
7	¿Demuestra dominio y habilidad en su trabajo?					
8	¿Con frecuencia incurre al error cuando realiza su trabajo?					

#### **III. Dimensión: Disciplina y superación personal**

Nº	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
9	¿Cumple con asistir puntualmente al área de trabajo?					
10	¿Cumple con las normas disciplinarias y conducta de la organización?					
11	¿Se esfuerza para obtener mejores resultados?					
12	¿Se preocupa en actualizarse en el puesto que ocupa?					

#### **IV. Dimensión: Iniciativa y creatividad**

Nº	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
13	¿Ante una situación de trabajo presenta soluciones novedosas, prácticas y fundamentadas?					

1 4	¿Realiza trabajo adicional y útil?					
1 5	¿Realiza trabajo sin necesidad de orientación y supervisión?					
1 6	¿Propone ideas de mejora en el puesto que ocupa?					

**Gracias por su colaboración**



# UPP

Universidad Privada de Pucallpa

Resolución 093-2005-CONAFU

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

En la ciudad de Pucallpa, siendo las 10..... a.m. del día sábado 23 de noviembre del 2019, en el auditorio de la Universidad Privada de Pucallpa, se dio inicio al acto de sustentación de la TESIS titulada "LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA-PUCALLPA, 2018" elaborado por las Bachilleres: **CLAIRA LUZ CARRASCO GONZALES y RAQUEL MESIAS CORDOVA.**

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los Miembros del Jurado Calificador integrado por los docentes: **Presidente Dr. JORGE LUIS VARGAS ESPINOZA, Secretario Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO y Vocal Mg. QUELBIN TOLEDO ESPINOZA CARBAJAL;** designados con RESOLUCION N° 290-2019-UPP-FCCyA, de fecha 21 de noviembre del 2019; luego el señor presidente insto al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de la Tesis.

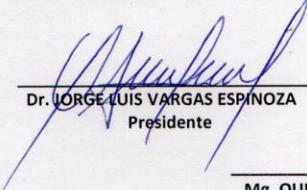
Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición, a las bachilleres **CLAIRA LUZ CARRASCO GONZALES y RAQUEL MESIAS CORDOVA,** para que seguidamente absolvieran las preguntas de cada jurado en su área.

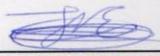
Al terminar la sustentación, el Presidente invitó a las bachilleres y público asistente a abandonar el auditorio.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que las bachilleres **CLAIRA LUZ CARRASCO GONZALES y RAQUEL MESIAS CORDOVA** fueron:

- Aprobado por Excelencia
- Aprobado por Unanimidad
- Aprobado por Mayoría
- Desaprobado por mayoría
- Desaprobado por unanimidad

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta que los Miembros del Jurado Calificador la suscriben por cuadruplicado en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado,** el Presidente dió por concluido el acto de sustentación siendo las 11:30 a.m. del mismo día, de lo que se da fe.

  
Dr. JORGE LUIS VARGAS ESPINOZA  
Presidente

  
Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO  
Secretario

  
Mg. QUELBIN TOLEDO ESPINOZA CARBAJAL  
Vocal

Jr. Coronel Portillo N° 298 y Huáscar N° 697 / Telf.: 570670  
Jr. Coronel Portillo N° 782 - 784 / Telf.: 575035  
[www.upp.edu.pe](http://www.upp.edu.pe)



# UPP

Universidad Privada de Pucallpa

Resolución 093-2005-CONAFU

## RESOLUCIÓN N° 270-2019-FCCyA-UPP

Pucallpa, 20 de noviembre del 2019

### VISTO:

Los expediente con FUT N° 7802 y 7803 de fecha 20 de noviembre del 2019, presentado por las bachilleres **CLAIRA LUZ CARRASCO GONZALES** y **RAQUEL MESIAS CORDOVA**, solicitando resolución de expedito para la sustentación de su tesis para el otorgamiento de título de LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS;

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 41º, inciso 9 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada de Pucallpa SAC, señala que *"El Coordinador de Investigación de la Facultad, hace un informe al Decano con copia a los interesados de la aprobación de la tesis quedando apta para su sustentación"*;

Que, del Informe N° 056-2019-CI-JARE-FCCyA-UPP de fecha 20 de setiembre del 2019 presentado por el Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano, fluye que se ha revisado la tesis de las bachilleres **CLAIRA LUZ CARRASCO GONZALES** y **RAQUEL MESIAS CORDOVA**, encontrándola conforme;

Que, estando a lo dispuesto por la Ley Universitaria N° 30220, y a las facultades conferidas a la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, mediante Resolución N° 301-2018-UPP/CU de fecha 29 de setiembre del 2018;

### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR EXPEDITO** para la sustentación de la tesis titulada: **"LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha, 2018"**, presentado por las bachilleres **CLAIRA LUZ CARRASCO GONZALES** y **RAQUEL MESIAS CORDOVA**;

**ARTICULO SEGUNDO: COMUNICAR** la presente resolución a las interesadas.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

Distribución:  
FCCyA  
Interesadas  
Archivo



Jr. Coronel Portillo N° 298 y Huáscar N° 697 / Telf.: 570670

Jr. Coronel Portillo N° 782 - 784 / Telf.: 575035

[www.upp.edu.pe](http://www.upp.edu.pe)



# UPP

Universidad Privada de Pucallpa

Resolución 093-2005-CONAFU

## RESOLUCIÓN N° 264-2019-FCCyA-UPP

Pucallpa, 29 de octubre del 2019

### VISTO:

El Informe N° 056-2019-CI-JARE-FCCyA-UPP, de fecha 20 de setiembre del 2019 presentado por el Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, **Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO**, dando su aprobación y aceptación para que el Informe Final del Trabajo de Investigación de las bachilleres **CLAIRA LUZ CARRASCO GONZALES** y **RAQUEL MESIAS CORDOVA**, continúe con el trámite correspondiente para el otorgamiento de su Título Profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS;

### CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 41° y siguientes del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada de Pucallpa, señala que *el "Tesisista solicita a la Facultad que se revise y apruebe su Informe de Tesis, adjuntando un ejemplar, el mismo que debe contener la constancia de coincidencia menor al 30% anexando el informe del asesor" y habiendo realizado con éxito los procedimientos de revisión y levantamiento de observaciones de la tesis con Informe aprobatorio se procede a la emisión de la resolución correspondiente;*

Que, estando a lo dispuesto por la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto de la UPP y a las facultades conferidas a la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, mediante Resolución N° 274-2018-UPP/CU de fecha 18 de setiembre de 2018;

### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR** el Informe Final de Tesis denominado: **"LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, 2018"**, presentado por las bachilleres **CLAIRA LUZ CARRASCO GONZALES** y **RAQUEL MESIAS CORDOVA**;

**ARTICULO SEGUNDO: COMUNICAR** la presente resolución a los interesados.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

### Distribución:

FCCyA  
Asesor  
Interesadas  
Archivo



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA**  
Mg. Lila Ramírez Zumaeta  
Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas

Jr. Coronel Portillo N° 298 y Huáscar N° 697 / Telf.: 570670

Jr. Coronel Portillo N° 782 - 784 / Telf.: 575035

[www.upp.edu.pe](http://www.upp.edu.pe)



# UPP

Universidad Privada de Pucallpa  
Resolución 093-2005-CONAFU

## RESOLUCION N° 200-2019-UPP-FCCyA

Pucallpa, 22 de agosto del 2019

### VISTO:

El informe N° 36-2019-CI-NPCHL/UPP/FCCyA-D de fecha 22 de agosto del 2019 presentado por la Mg. Nancy Paola Chumbes Licas, Coordinadora de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas;

### CONSIDERANDO:

Que, el Art. 28° y siguientes del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada de Pucallpa, establece *el procedimiento de la aprobación del proyecto de tesis, precisará en su solicitud dirigida al Decano de la Facultad, el tema de su tesis y sugerirá al profesor que deberá ser su asesor, quien lo orientará en la elaboración de su proyecto de tesis, lo que se registrará en el Libro de Proyecto de Tesis de la Facultad; y habiendo realizado con éxito los procedimientos de revisión y levantamiento de observaciones del proyecto de tesis con informe aprobatorio se procede a la emisión de la resolución correspondiente.*

Que, estando a lo dispuesto por la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto de la UPP y, a las facultades conferidas a la Decana de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, mediante Resolución N° 301-2018-UPP/CU de fecha 29 de setiembre del 2018;

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** el Proyecto de tesis denominado: "LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA PUCALLPA, 2018", presentado por las egresadas **CLAIRA LUZ CARRASCO GONZALES** y **RAQUEL MESIAS CORDOVA**;

**ARTÍCULO SEGUNDO.- AUTORIZAR** la ejecución del Informe de Tesis en el plazo de hasta dos (2) meses.

**ARTÍCULO TERCERO.- HACER** de conocimiento a los Órganos Académicos de la Universidad Privada de Pucallpa, así como al asesor y a las interesadas, lo dispuesto en la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



Mg. Lila Ramírez Zumaeta  
Decana de la Facultad de Ciencias  
Contables y Administrativas

DISTRIBUCIÓN:  
Asesor  
Interesadas  
FCCyA/Archivo



Mg. Rosario Leonor Palomino Ochoa  
Secretaria Académica de la Facultad de  
Ciencias Contables y Administrativas

Raquel Mesias Cordova

Jr. Coronel Portillo N° 298 y Huáscar N° 697 / Telf.: 570670

Jr. Coronel Portillo N° 782 - 784 / Telf.: 575035

[www.upp.edu.pe](http://www.upp.edu.pe)

