



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los
trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Noriega Quezada, Betzaida Yoseli (orcid.org/0000-0001-7248-8939)

ASESORES:

Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano (orcid.org/0000-0002-1825-9542)

Dr. Mendez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/0000-0002-7154-5281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

TRUJILLO- PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente investigación dedico a:
A Dios por la vida y la oportunidad,
Mis padres por su amor, apoyo y
dedicación.
Mis hermanos por ser mi motor.

AGRADECIMIENTO

En esta ocasión quiero expresar mi Gratitude en primer lugar, a Dios por guiarme en cada paso que doy, luego a mis padres por el apoyo incondicional, también a mis amigos y demás familiares por su directa o indirecta participación, a los docentes de posgrado por su ardua labor y porque no a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de presentar esta investigación.

DECLATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, HEYNER YULIANO MARQUEZ YAURI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.", cuyo autor es NORIEGA QUEZADA BETZAIDA YOSELI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y nombres del asesor:	Firma
HEYNER YULIANO MARQUEZ YAURI DNI: 33335378 ORCID: 0000-0002-1825-9542	Firmado electrónicamente por: HMARQUEZY el 03- 08-2023 10:05:00

Código documento Trilce: TRI – 0636515



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, NORIEGA QUEZADA BETZAIDA YOSELI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BETZAIDA YOSELI NORIEGA QUEZADA DNI: 71963331 ORCID: 0000-0001-7248-8939	Firmado electrónicamente por: BETNOY el 02-08-2023 13:53:27

Código documento Trilce: TRI - 0636518

Índice de Contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de estudio.	16
Tabla 2 Coeficiente de correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Local en Pataz, La Libertad 2023.	19
Tabla 3 Nivel de liderazgo de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.	20
Tabla 4 Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.....	21
Tabla 5 Coeficiente de correlación entre la dimensión autoconciencia y el desempeño laboral de los trabajadores en Pataz, La Libertad 2023.....	22
Tabla 6 Coeficiente de correlación entre la dimensión autocontrol y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.....	23
Tabla 7 Coeficiente de correlación entre la motivación al logro y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.....	24
Tabla 8 Coeficiente de correlación entre la empatía y el desempeño laboral de los trabajadores en Pataz, La Libertad 2023.....	25
Tabla 9 Coeficiente de correlación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores en Pataz, La Libertad 2023..	26

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló bajo el objetivo general de determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Patate, La Libertad 2023; con el propósito de identificar el tipo de relación entre las variables antes mencionadas. Por la metodología, la investigación es aplicada, de carácter correlacional, cuantitativa y por su diseño es no experimental de corte transversal; para el levantamiento de información se consideró un total de 73 trabajadores a quienes se aplicó un cuestionario de 29 preguntas para las dos variables, de la autoría de Elías, M. (2019) aplicado y validado el mismo año. Proceso en el cual, se obtuvo como resultados una correlación menor a 0.05, lo que por regla significa que se acepta la hipótesis, por lo tanto, se confirma que existe relación entre las variables de liderazgo y desempeño laboral. Se concluye que la asociación entre ellas es positiva moderada al manifestar un valor de 0.605; es decir que el desempeño de los trabajadores del gobierno local es positivo moderado en relación al liderazgo.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño laboral, gobierno local, entidad pública.

ABSTRACT

The present research was developed under the general objective of determining the relationship between leadership and labor performance of workers of a local government in Pataz, La Libertad 2023; with the purpose of identifying the type of relationship between the variables mentioned above. For the methodology, the research is applied, correlational, quantitative and its design is non-experimental cross-sectional; for the collection of information a total of 73 workers were considered to whom a questionnaire of 29 questions was applied for the two variables, authored by Elías, M. (2019) applied and validated the same year. Process in which, a correlation of less than 0.05 was obtained as results, which by rule means that the hypothesis is accepted, therefore, it is confirmed that there is a relationship between the variables of leadership and job performance. It is concluded that the association between them is moderate positive with a value of 0.605; that is to say that the performance of local government workers is moderate positive in relation to leadership.

Keywords: Leadership, job performance, local government, public entity.

I. INTRODUCCIÓN

El tema de liderazgo siempre fue considerado muy importante en la convivencia humana, sin duda alguna es indispensable contar con excelentes líderes en gestión del gobierno nacional o de la compañía. Es decir, las personas, la comunidad en conjunto y las empresas en particular requieren líderes para prosperar. A ello agrega Gómez (2018) en su artículo en el cual afirma, que “el liderazgo es el eje básico para que las organizaciones políticas y las empresas sean más sostenibles en el tiempo; es decir más duraderas, También agrega que un líder no solo presenta cualidades sino también carencias las cuales debe conocer”. Esto significa que el líder debe poseer la capacidad de autoconocimiento, para poder conocerse asimismo y luego hacer entender a sus seguidores, es decir el principio de liderazgo debe ser el reconocer las necesidades de sus empleados, ayudarlos a entender cómo satisfacer estas mismas y ofrecer confianza para poder reflejar lo que quieren lograr y tener éxito con su equipo. (ISO 9001,2017).

En la actualidad tanto a nivel local, nacional e internacional no se puede tomar tan a la ligera el tema de liderazgo y trabajo en equipo, ya que con ello se genera la mejora del trabajo e inteligencia emocional del grupo laboral, el buen clima organizacional, entre otros, debido a que se convirtió en una nueva forma de trabajar, a la que todos necesariamente tienen que adaptarse. Es por ello que Rojas, (2018) menciona que hoy en día el futuro parece regido por habilidades que anteriormente no se daba mucha importancia, pero que la coyuntura les dio un nuevo impulso, frente a ello la mayoría de las empresas afirman que esperan capacitar a sus colaboradores en habilidades blandas, como liderazgo, toma de decisiones y comunicación asertiva. (Erika, 2021). También es importante resaltar la importancia de promover el aprendizaje de destrezas digitales y tecnologías de acuerdo al campo laboral.

Mientras que en el país hoy en día el concepto que se tiene de un líder y más aún si es político da lugar a la pregunta ¿Cómo jugar un papel importante de liderazgo, en un país con un alto índice de corrupción, desigualdad y de bajo reconocimiento de transparencia?, a raíz de ese razonamiento, la ESAN (2018) menciona que en las entidades estatales es importante que planteen su

organización bajo esquemas estructurales flexibles a la realidad y el cambio, promoviendo de esa manera equipos de alto rendimiento, añadiendo valor al trabajo con una mayor adaptación al cambio para un gobierno transparente.

Entonces bajo esos parámetros es importante mencionar que la creación de las municipalidades se dio mediante la constitución en 1823, donde nos especifica en el capítulo X artículo 138°, que "en todas las ciudades y pueblos, independientemente del censo, habrá municipios integrados por alcalde o alcaldes, regidores, síndico(os); entiéndase que como mínimo deberá de haber 2 regidores, máximo 16, 2 alcaldes y 2 síndicos". Hasta la fecha el INEI mediante una investigación (Resolución Jefatural N° 047-2020-INEI) en la cual detalló que "existen 196 municipalidades provinciales, 1678 municipalidades distritales y 2740 municipalidades de centros poblados". Pero para llegar a ocupar o ganar dicho cargo/puesto de alcalde no se trata solo de postular, sino que existe un perfil el cual cumplir (Ley Elecciones Municipales N° 26864); este vendría a contar con únicamente dos requisitos: el primero es ser ciudadano en ejercicio y contar con DNI, el segundo es estar domiciliado en la provincia o el distrito donde se postule, como mínimo dos años consecutivos.

Debido a la facilidad con la que se puede postular y acceder a cargos como este dentro de una municipalidad, aun existiendo normas que regulen la administración de recursos públicos (Ley General de la Administración Pública); a pesar de todo ello, el que una persona postule a la alcaldía, en muchos de los casos, los fines no son para el beneficio de la ciudadanía sino más con intereses y beneficios personales, partiendo desde allí para incurrir en actos de corrupción tal como han señalado muchos estudios, es por ello que señala Novoa, (2017) al afirmar que la corrupción no solo afecta el desarrollo monetario y la comercialización del patrimonio, sino también a la prestación y eficacia de los servicios públicos. En Perú, la corrupción es vista como un hecho establecido; ideas como "todos los políticos roban" indican resignación de su existencia. Frente a ello el estado peruano y el poder ejecutivo ha tratado de disminuir y combatir actos de corrupción, a través de normas, legislaciones y promulgación de leyes preventivas y sancionadoras, tales como: Decreto Supremo N° 044-2018-pcm, Ley N° 29976 y el Decreto supremo N° 042-2018-pcm.

Ante esta cruel realidad se presenta esta investigación bajo el siguiente problema partiendo de la siguiente interrogante: ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023?,”, la cual presenta condiciones desfavorables, como la corrupción, falta de liderazgo, desigualdad e inestabilidad social, además de contar con personal contratado con fines políticos e intereses personales. Pero también; es indispensable mencionar a los colaboradores que son respetados y admitidos por su profesionalismo, (los líderes de hoy), aquellas personas quienes alcanzan el éxito de su campo laboral correspondiente, y que estimulan a sus colaboradores a optimizar el trabajo con los escasos recursos que cuentan.

Este análisis considera que las características y condiciones locales, son las apropiadas para sustentar el estudio en la que se pretende dar a entender de mejor manera en las siguientes líneas, dicha investigación busca sistematizar de manera clara y breve algunos de los resultados más significativos, para ello la población seleccionada está conformada por 73 trabajadores de un gobierno local rural de Pataz, y como herramienta para recolectar la información se utilizó el cuestionario.

Habiéndose definido la base teórica de la investigación, dichas variables son necesarias de estudiar de acuerdo a su relevancia y seguir los estándares desarrollados por Hernández et al. (2014). Entonces se dice que la justificación teórica da origen a partir de la presencia de inconvenientes que se producen por la escasa existencia de un buen liderazgo y la escasez de un apropiado desempeño laboral, de tal manera, que es necesaria esta investigación en la que se facilita varias definiciones teóricas en relación a las variables de liderazgo y desempeño laboral respectivamente, dicho estudio aporta muchos beneficios puesto que busca entender mejor el estado en que se encuentra la organización en lo que concierne a temas de liderazgo y desempeño laboral. De igual manera en lo que respecta a la justificación metodológica; se evidencia que, si cumple puesto que para el estudio de las dos variables se tuvieron que tomar, elaborar o adaptar nuevos o ya existentes instrumentos los cuales se podrán utilizar en futuros estudios similares.

Mientras que, en la justificación práctica, los resultados que muestre la investigación permitirán mejorar en la toma de decisiones, y a su vez, dar a conocer a las entidades públicas la importancia de desarrollar un buen liderazgo y la repercusión que este tiene en los colaboradores al momento de desempeñar sus funciones. Consecutivamente, en la justificación social, el estudio servirá tanto a los alcaldes de municipalidades distritales rurales como al personal con el que trabajen.

Bajo este soporte se formula el planteando como objetivo general: determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023. Y para los objetivos específicos se plantearon de la siguiente manera: a) Identificar el nivel de liderazgo de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, b) Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, c) Establecer la relación entre las dimensiones del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz. Por ende también se planteó como hipótesis alterna “existe relación directa positiva entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023” y por el contrario la hipótesis nula que se plantea “No existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023”, si se comprueba la hipótesis alterna ambos roles se beneficiarán; los alcaldes, buscaran la manera de mejorar y comprender mejor a los trabajadores, y los empleados contarán con mejores herramientas, por ende lograrán un mejor desempeño laboral, y como producto final una comunidad satisfecha con la gestión

II. MARCO TEÓRICO.

Para un mejor entendimiento es necesario presentar algunas referencias de otros trabajos de investigación; concernientes a las variables a investigar, cabe recalcar que el presente estudio se ejecutó en un gobierno local rural, razón por la cual no se encontraron antecedentes locales con ninguna de las variables a investigar que precedan al presente trabajo de investigación, por ende, únicamente se menciona antecedentes internacionales y nacionales, vinculados al ámbito del gobierno local.

En tal sentido Torres, (2019), en su tesis en la que busca analizar la correlación para las variables de estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los empleados de una empresa que se dedica a ensamblar de vehículos, desarrollado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador- Ambato /Ecuador, en el cual tenía como objetivo general, establecer la correlación entre ambas variables. Estudio en el que se manejó como instrumento; un test de liderazgo de Kurt Lewin y la evaluación de desempeño, la cual se aplicó a 205 trabajadores de dicha empresa, en donde se demostró y que además se concluyó que efectivamente existe una relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, teniendo en cuenta que el estilo democrático es el que mejor se relaciona con el buen desempeño de los empleados. Esta teoría será de utilidad para contrastar resultados con los de la presente investigación.

De igual manera Laica, (2018) presenta su tesis de estilos de liderazgo y la relación con el desempeño laboral de los empleados administrativos de la Universidad de las Américas 2017, desarrollado en la Universidad Andina Simón Bolívar- Quito/Ecuador, estudio que presenta el objetivo general comprobar que tipo de relación hay entre las variables, tomando como población a 525 funcionarios administrativo, obteniendo como conclusión que el liderazgo que ejercen los coordinadores, directores y administrativos mayormente incide el líder burocrático (69.3%) seguido por el líder de tipo democrático (21,4%) y paternalista (9,3%). Mientras que, en la evaluación de desempeño de los funcionarios, los resultados demostraron que el 58,2% de los empleados tienen un desempeño no optimo y solo el 41,8% logro alcanzar el puntaje de excelente desempeño. Concepto el cual se tomará para comparar y analizar los resultados de esta investigación.

Por otro lado, también esta Medina & Bedoy, (2019) con su investigación sobre el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de un supermercado en el Norte del Cauca, investigación en la cual se planteó como objetivo general descifrar cual es el tipo de liderazgo y cómo se relaciona con el desempeño laboral de los empleados. Este estudio se aplicó una encuesta a un total de 10 empleados, obteniendo como conclusión de que no se está dando la debida importancia, confianza y responsabilidad a los empleados, ya que no se les capacita, las decisiones únicamente son tomadas por altos directivos y por último los trabajadores no cumplen con el horario de ingreso y salida. Esta teoría se utilizó para comparar y analizar los resultados en la parte de discusión de esta investigación. Esta teoría se tomará para comparar y analizar los resultados de esta investigación.

En lo que concierne a referencias nacionales se tiene a autores como Mendoza, (2021) quien presentó su tesis en la que busca investigar la asociación para las variables de liderazgo y el desempeño laboral de los empleados del vicerrectorado de investigación de la UNJFSC, en esta tesis se trabajó con el objetivo general; determinar la relación entre ambas variables en estudio. Dicha investigación se empleó un cuestionario a una población de 20 empleados de la universidad, al analizar los resultados se obtuvo como conclusión general de que si hay una relación positiva baja entre el liderazgo y desempeño laboral de los funcionarios. Esta teoría se tomará para comparar y analizar los resultados de esta investigación.

Así mismo, presenta algunos aportes Flores, (2020) quien busca analizar el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la PNP, investigación en la que llega a concluir que efectivamente existe una correlación de nivel alto entre ambas variables. A estos estudios también se suma Claros, (2019) con su trabajo de investigación al analizar el liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores que instruye en SENATI, la cual asume como objetivo principal determinar la relación entre las dos variables. Tomando como muestra 50 instructores, donde se manipuló un cuestionario como instrumento de recojo de información, afirmando que efectivamente si hay una relación muy significativa entre las variables del liderazgo y desempeño laboral. Esta teoría se tomará para comparar y analizar los resultados de esta investigación.

Luego también esta Elías, (2019) quien investiga la relación del liderazgo y el desempeño de tareas de los empleados de una Municipalidad Distrital; los resultados mostraron que ambas variables están relacionadas de forma significativamente positiva. Dejando en claro que es muy importante tener buenas habilidades de liderazgo para conseguir un mejor desempeño de tareas. Esta teoría se tomará para comparar y analizar los resultados de esta investigación.

De igual manera agrega Carrasco & Mesías, (2019) en la tesis "Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la MD de Yarinacocha en Pucallpa", donde se planteó como objetivo determinar la relación que existe en las dos variables, este estudio se desarrolló aplicando un cuestionario a 32 empleados administrativos de la Municipalidad, donde se concluyó que ambas variables se relación de forma muy significativa. Información que se tomará para comparar y analizar los resultados de esta investigación.

Por otro lado, está la investigación presentada por Ortega, (2016) que es liderazgo y desempeño laboral de profesionales del Hospital II Es salud Huánuco; en el que se planteó a modo de objetivo principal establecer la correlación entre las variables mencionadas. En donde se trabajó con una muestra de 23 colaboradoras muestra a la cual se utilizó un cuestionario, en este estudio se concluyó que existe relación alta entre la variable de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de enfermería del Servicio de emergencia. Información que se tomará para comparar y analizar los resultados de esta investigación.

A estos aportes también es necesario agregar conceptos generales y específicos de ambas variables, entonces se define al "liderazgo como un conjunto de destrezas que las personas utilizan para intervenir en la forma de pensar o desenvolverse de otras personas, tales como el carisma, la seguridad y determinación (Harvard Business Review, 2019), por otra parte también agrega Bonifaz (2012) quien define al liderazgo como la capacidad de motivar y empujar a los demás para que logren las metas comerciales y personales. De igual forma, muestra que la efectividad inicia a establecerse a partir que una persona pretende cambiar y modernizarse de acuerdo con las cosas que le rodean, el dominio y la decisión para cambiar, promover e inspirar a los demás a cumplir con los propósitos establecidos.

También están Robbins y Coulter (2014) donde señalaron que “el liderazgo es el medio por el cual tienen la capacidad de guiar y apoyar al equipo para lograr metas” (pp.536, 537), dichos autores también desarrollaron algunas características relacionadas con el liderazgo. a) El dinamismo, en la cual nos dice que el líder tiene una gran aspiración de lograr y perseverar en el logro de sus actividades; b) También está el deseo de dirigir, donde afirma que el líder está dispuesto a tomar responsabilidades e influir directamente en los participantes de la empresa; c) De igual manera presentan otra característica como la Honestidad e integridad, en la que afirman que los líderes generan compañerismo al mostrar un alto grado de relación entre palabras y acciones. d) así mismo está la Confianza en sí mismos, característica en la que afirman que el líder muestra autoconfianza, seguridad, conocimiento, lo que le consentirá afrontar distintos escenarios sin miedos ni dudas. Este concepto será utilizado para contrastar con los resultados obtenidos en la comprobación del objetivo general. Esta teoría se tomará para comparar y analizar los resultados de esta investigación.

Otra de las características que se presenta es la Inteligencia (e), los autores mencionan que el líder debe contar con un alto índice de inteligencia, que les permita capturar e interpretar información para establecer una nueva visión, resolver problemas y tomar las decisiones más adecuadas. f) también está los Conocimientos importantes para el puesto, es decir que el líder cuenta con un amplio nivel de conocimiento de la compañía, lo cual les resultará más fácil tomar las decisiones correctas. (g) por otro lado, también mencionan la Extroversión, característica en la que nos definen que los líderes son más sociables y emocionales, lo que les accederá conectarse a mayor facilidad con los demás. h) por último, está la característica de Propensión a la culpa, es decir que el líder lograra desarrollar un extenso sentido de responsabilidad hacia los demás si puede hacer sentir al empleado el alto nivel de responsabilidad.

Sin embargo, se puede decir que “el liderazgo es engañoso, debido a que nada es seguro, puesto que la situación empresarial cambia todos los días y a cada momento. En la mayoría de veces, la mejor "herramienta" que tenemos es nuestra intuición, mientras que en otras está basada en la experiencia y sabiduría”. (Lewis, 2020)

A raíz de ello Hughes, (2019) menciona que para optimizar el rendimiento de tus trabajadores es uno de los retos más dificultosos en un caos conocido como mundo empresarial, puesto que implica mejorar la manera de pensar y actuar de los colaboradores. Esto quiere decir que se entiende al liderazgo como “la capacidad con la que cuenta una persona para generar carácter, entusiasmo y pasión hacia los demás”; con la única intención de apoyar a los individuos a lograr y conservar su mejor desempeño, cumpliendo así con los objetivos y llegando al éxito de toda la empresa (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2016). De igual manera dichos autores también mencionan que la inteligencia emocional, es considerada como parte fundamental del liderazgo y proponen las siguientes dimensiones.

Como primera dimensión tenemos a la *autoconciencia*: Esta viene a ser el análisis introspectivo de las propias emociones, fortalezas, debilidades, necesidades e impulsos. También significa ser honesto contigo mismo y con los demás. A ello también agrega Harvard Business Review (2019) quien define a la autoconciencia como el fragmento de mayor importancia de la inteligencia emocional, ya que comprende el análisis profundo de nuestro carácter, habilidades, debilidades, necesidades y fuerzas impulsoras. La gente con un alto nivel de autoconciencia reconocerá la manera en que sus emociones afectan a sí mismos, a los demás y a su desempeño laboral.

Como segunda dimensión está el autocontrol: Lo que significa ser capaz de controlar los propios impulsos y emociones asíéndonos responsables de nuestras acciones, creando así un entorno acogedor confiando y tratando a todos por igual de tal manera que se fácil el adaptarse ante cualquier cambio o circunstancia. De igual manera Murray (2021) en su libro define que el autocontrol es un tema de vital importancia en estos tiempos, lo cual las personas deben entender, principalmente en momentos en que no se puede dominar las emociones como el enojo y la frustración.

Luego está la motivación al logro: significa la tendencia de una persona de atarearse por razones que van más allá de lo monetario y el estatus, es decir que pesa más el interés por lograr metas con voluntad y perseverancia que el percibir incentivo monetario, es tanto su apego que aun estando en un escenario que no favorezca su desempeño, siempre buscara sacar lo mejor de cada situación. A ello

agrega Vergara, & Reynoso, (2017) que la motivación al logro se define como la fuerza impulsora que lleva a las personas a alcanzar sus metas a través de actividades competentes, responsables y comprometidas. Mientras que, para Escalante, (2019) la motivación de logro es una forma especial de percibir, sentir y pensar los eventos que pueden ocurrir dentro de la organización, es así como el logro se convierte en una motivación, no importa la relación jefe-asalariado la comunicación entre ambos asume que una de ellas inspirará logros y la otra es alguien que está dispuesto a crecer y superar situaciones.

También menciona a la dimensión de empatía: Es el valor de ponerse en la posición de los demás y tratar de apoyarlo, valor que le permite descubrir y comprender las emociones de los compañeros. Esta dimensión es muy transcendental para retener el talento humano. Concepto al que agrega Moya, (2018) donde menciona que las personas que son más empáticas tienen más probabilidades de ser más felices, puesto que este valor nos permite comprender mejor a los demás que a la vez nos ayuda a lograr el éxito personal en nuestras relaciones con familiares, amicales o sobre todo al éxito personal y profesional, haciéndonos más sensibles a las exigencias y anhelos de las personas con las que trabajamos. Sin embargo, contando la empatía con muchas ventajas que en gran medida es un tema inexplorado.

Por último, agregan la dimensión de Habilidades sociales: Es una capacidad clave del liderazgo, puesto que si se desarrolla esta habilidad se tendrá la capacidad de poder influenciar y motivar al personal para un mejor cumplimiento de roles, la cual se puede llevar a cabo con el apoyo y unificación de todos los órganos de la empresa. Por otra parte, Dongil, & Cano, (2019) quienes definen que las capacidades sociales son un conjunto de habilidades y destrezas interpersonales que nos permite relacionar con demás individuos de manera correcta, estando cómodos y tener la confianza de mostrar nuestras emociones, opiniones, anhelos o necesidades en diferentes entornos o escenarios, sin sentir tensión, ansiedad u nuevos sentimientos negativos.

Ya habiendo definido de manera general el liderazgo, y tomando esta definición conceptual y dimensiones que dichos autores mencionan (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2016) concepto el cual se tomara en cuenta para trabajar la operacionalización de variables únicamente en la independiente. También es necesario definir al liderazgo en el sector público; para ello tenemos a Cabrera, (2014) quien “Señaló que los líderes del sector público deben lograr un equilibrio entre la exploración de resultados, la supervivencia de la empresa y la comodidad de los colaboradores, con sentido de responsabilidad, ética y desempeño de alto nivel basado en valores”.

En lo que respecta a desempeño laboral tenemos a Chiavenato (2011) quien precisa que el desempeño laboral es la interacción-mutua que se desarrolla entre el empleado y el empleador; ya que la organización retribuye al empleado un salario y le ofrece seguridad, en consecuencia, el colaborador responde laborando y desempeñando con las labores establecidas.

De igual manera Pedraza, Amaya y Conde, (2010) conceptualizan el desempeño laboral como el grupo de acciones o desarrollo de habilidades que los colaboradores realizan y que son trascendentales para lograr las metas de la entidad, también indican que la valoración del trabajo le permite a la empresa reconocer, evaluar y gestionar de forma adecuada el desempeño que vienen demostrando los corresponsales de la organización.

Mientras que, para Robbins & Judge, (2013) El desempeño laboral es el resultado que deriva de la eficiencia y la eficacia en el desempeño de los deberes y compromisos que tienen en la compañía, mismas que favorecen en el cumplimiento de las metas. Por consecuencia, mencionan tres magnitudes referido al tema; definición que se tomara para trabajar la operacionalización de la variable dependiente. La primera es el desempeño de tareas, en la que definen que es un conjunto de procesos de planificación y ejecución de las labores o actividades con la intención de lograr y cumplir los fines y acuerdos que se tiene para con la empresa según el orden de importancia. A este concepto también agrega Gorriti, M., (s/f) en donde afirma que el desempeño de tareas es la tradicional idea de cumplimiento; es decir al comportamiento de producir bienes o servicios, que cumplen con la necesidad y responsabilidad de la organización; en donde se

concreta las tareas más selectas en los distintos puestos de trabajo que genera la empresa, dichos comportamientos son analizados mediante algunas técnicas para el análisis de puestos de trabajo. Esta teoría se tomará para comparar y analizar los resultados de esta investigación.

Luego está el civismo, dimensión en la que nos dice que vienen a ser las actitudes que mejoran el ambiente dentro la organización, la cual ayuda a los miembros de la empresa a trabajar en un ambiente de armonía; promoviendo valores entre todos los trabajadores, de tal manera que exista una comunicación horizontal para poder realizar críticas constructivas en bien de la empresa. Chapman, (2019) agrega que la falta de civismo es mucho peor, puesto que viene a ser el comportamiento negativo de baja intensidad (hechos verbales en lugar de físicos, pasivos en lugar de activos e indirectos en lugar de directos, groseros, irrespetuosos) que un colaborador tiene para con la empresa, además de ello tienen una intención poco clara de causar daño al objetivo y violan las normas organizacionales que permiten el respeto mutuo.

Por último, está la productividad, la cual viene a ser el resultado de la mezcla de eficiencia y eficacia para la obtención de las metas y resultados de una empresa. A esta dimensión también hace un aporte la OIT (2016) en donde menciona que la productividad viene a ser el aprovechamiento eficaz de la innovación y el recurso de la organización, de tal manera que se aumente el volumen total y se mejore la calidad de bienes y servicios en nivel de producción, utilizando los mismos recursos sin la necesidad de generar mayores costos o gastos.

Por otro lado, Riera, Vera, & Mariscal, (2020), menciona que el desempeño de tareas se ha vuelto un componente muy significativo para que cualquier gerente de organización logre sus metas. Más aun en las organizaciones del sector público tal como lo menciona Tuesta, Angulo, Chávez, & Morante, (2021) el adecuado desempeño de las empresas públicas promueve el progreso mutuo y mercantil de cada país. Por lo tanto, el desempeño del personal administrativo de estas organizaciones públicas es fundamental para lograr las metas de cada estado.

Los constantes cambios sociales, económicos, políticos, vividos en los últimos tiempos, han hecho reflexionar inevitablemente en el rendimiento que los trabajadores vienen desempeñando laboralmente dentro de las organizaciones

estatales, partiendo desde la perspectiva de gestión del talento. Entonces para fomentar el buen desempeño laboral estatal, es importante contar con personal idóneo para cada puesto de trabajo y que estos a su vez tengan la habilidad y predisposición de ayudar y reforzar los proyectos para el bienestar ciudadano, buscando así, mejorar la calidad de vida dando solución a los problemas y satisfaciendo las necesidades que buscan el bien común que el país requiere. (Bell, Espín & Moya, 2015)

Pero para lograr cumplir las perspectivas que la población espera sobre el tipo de gobierno que se desarrolle durante el tiempo que ocupe el puesto es transcendental el compromiso de todos, la comunicación. Etc. Para ello afirma Quezada, Torres y Quevedo, (2020) que en las instituciones públicas autónomas municipales nacionales, buscan organizar alianzas de servidores públicos en todos los niveles, para que, con la ayuda y participación de todos los integrantes de la entidad, el departamento administrativo pueda lograr las metas trazadas a la ciudadanía. (p.752)

Mientras que Alles (2011) nos dice que “para lograr un desempeño laboral positivo o aprobatorio en las distintas áreas de labores, se debe colocar personas con las capacidades que el puesto requiere, contando así con personal adecuado en todos los puestos de trabajo. Las organizaciones tienen que recordar que no basta con asignar solo el personal, sino que también es necesario invertir en capacitaciones y a su vez motivarlo de manera constante para que cuenten con mejores conocimientos los cuales mejorará la producción para bienestar de la compañía”.

De igual manera Licon, García, Peña, & Guízar, (2018) determina que “muchos factores del empleado como la salud física, mental, motivación, confianza, responsabilidades, tiempo de servicio, horarios, etc. influyen en su desempeño laboral”. De igual manera o con mayor énfasis se debería de “tener en cuenta los programas de capacitación que es considerado como una estrategia eficiente para impulsar al mejoramiento del desempeño laboral dentro de la entidad”. (Gonzales, & Cereceda, 2020).

III. METODOLOGÍA

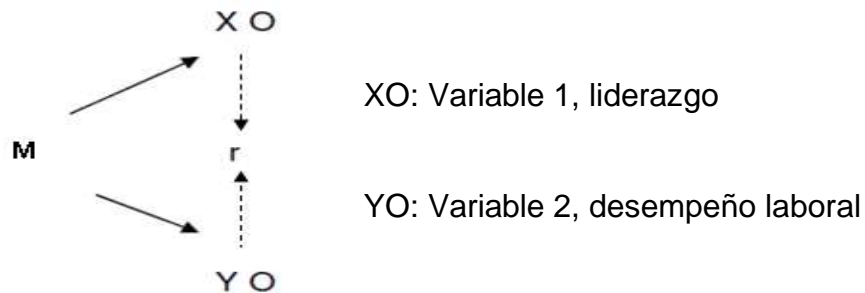
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

El presente estudio de investigación es de tipo aplicada ya que las teorías de las variables investigadas ya son existentes, también porque se efectuaron cambios en la realidad de un determinado sector, es cuantitativa, puesto que se presenta la relación que existe entre las variables que son asociadas entre sí. (Carrasco, 2019)

3.1.2. Diseño de Investigación

Esta investigación es de tipo no experimental de corte transversal-correlacional, porque no existen variables manipuladas y se realizó dentro de un tiempo determinado basado en la realidad actual.



3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Liderazgo (variable 1)

“El liderazgo es el talento que tiene un individuo para generar carácter, entusiasmo y pasión hacia los demás. Con la única intención de apoyar a los individuos a lograr y conservar su mejor desempeño, cumpliendo así con las metas organizacionales y llegando así al triunfo de toda la empresa”. (Goleman, et al. 2016).

Desempeño laboral (variable 2)

El desempeño laboral es el resultado del desarrollo de la eficiencia y la eficacia en el desempeño de los deberes y compromisos asignados en la compañía, mismas que favorecen en el cumplimiento de las metas. Por consecuencia, mencionan tres magnitudes del desempeño laboral. Robbins y Judge (2013).

3.2.2. Operacionalización de Variables

- **Definición operacional**

Para el recojo de datos para las variables de liderazgo (variable 1) y desempeño laboral (variable 2) se aplicó un cuestionario dirigido a todos los empleados de una Municipalidad Distrital en Patatez-La Libertad 2021

- **Dimensiones**

Para la variable independiente **Liderazgo**, se tienen a los autores Goleman, et al. (2016) quienes mencionan que la inteligencia emocional, es considerada como parte fundamental del liderazgo por ello proponen las dimensiones como la autoconciencia, el autocontrol, la motivación al logro, la empatía y como ultima están las habilidades sociales.

También tenemos a la variable dependiente que viene a ser el **Desempeño Laboral**, para ello tenemos a los autores Robbins, P. y Judge, B. (2013) quienes mencionan tres magnitudes referido al tema las cuales vienen a ser el desempeño de tareas, civismo y productividad.

- **Indicadores**

Para esta variable de **Liderazgo**, Goleman, et al. (2016) presentan indicadores como la autoconfianza, el autoconocimiento, la responsabilidad, la adaptabilidad, el compromiso, el optimismo, la orientación al servicio, la comprensión por los demás e influencia trabajo en equipo

Mientras que, para la variable de **desempeño Laboral**, Robbins, P. y Judge, B. (2013) mencionan los indicadores como la planificación, la orientación a resultados, la priorización, la iniciativa y mejora continua, la comunicación, por último, la eficacia y eficiencia

- **Escala de medición:** Para el desarrollo de ambas variables se trabajó en escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

3.3.1. Población:

Está conformado por un conjunto de sujetos y / o individuos que logran mostrar definitivas particularidades que pueden ser estudiadas. (Hernández, et al. 2010)

Para esta tesis se trabajó con una muestra censal debido a que todos los elementos de estudio fueron utilizados como muestra. De allí, que la población analizada se describe como censal por ser al mismo tiempo universo, población y muestra. (Ramírez, 2007)

Considerando lo anterior, la muestra censal activa actual de estudio consistió en 73 trabajadores, quienes hasta la fecha laboran en un gobierno local rural en Pataz, La Libertad, los cuales se encuentran divididos de la siguiente forma:

Tabla 1: *población de estudio.*

Gobierno local, rural en Pataz, La Libertad	
Personal Nombrado	18
Servicios Eventuales (planillas)	14
Locación Servicios	28
CAS	13
TOTAL	73

Fuente: Elaboración propia.

Nota: El citado cuadro representa el número de trabajadores de un gobierno local.

3.3.2. Unidad de análisis:

Todos los trabajadores y funcionarios de turno que prestan sus servicios al gobierno local.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnicas

La técnica que se realizó en el presente trabajo de exploración es la que se relata en continuidad:

- **Encuesta:** Es una técnica mediante la cual nos permite obtener información de un conjunto o muestra de individuos de forma sistemática. La encuesta accede a información clara y precisa que ayudar a comprender la opinión del encuestado con el propósito de solucionar el problema en estudio. (Arias, 2012)

3.4.2. Instrumentos

Los instrumentos son métodos utilizados por los investigadores para recopilar datos necesarios para la investigación a analizar. (Sánchez et al, 2018). Para el progreso de esta tesis se aplicará el siguiente instrumento:

- **Cuestionario:** Es un conjunto de preguntas elaboradas de forma sistemática y cuidadosa, tomando en cuenta una o más variables a medir, la finalidad de este instrumento es obtener información clara y precisa de la localidad con la que se trabajó relacionado a las variables en estudio. (Hernández et al, 2010). Entonces el cuestionario para el estudio de las variables; consistió en 29 preguntas elaboradas a escala de Likert con las condiciones de siempre, casi siempre, a veces, rara vez y nunca.

3.4.3. Validez

Hernández, et al. (2014) afirman que la validez de la herramienta de recolección de información es el valor de medición y demostración de conveniencia en relación al planteamiento de la hipótesis y solucionar un problema. Para esta investigación no fue necesario validar el instrumento, puesto que se trabajó con uno ya validado por expertos, el cual fue trabajado en otros estudios de investigación, que tuvo como autor a Elías (2019).

3.4.4. Confiabilidad

Para medir el nivel de confiabilidad del cuestionario utilizado para el recojo de información, se trabajó con el coeficiente Alfa de Cronbach (anexo 06). Para tal análisis se empleó a una muestra de 20 trabajadores, resultado en el cual se obtuvo un valor de 0.857, es decir que el instrumento a utilizar es fiable, puesto que tiene una confiabilidad alta y puede ser aplicado en diferentes tamaños poblacionales.

3.5. Procedimientos

Para reunir la información se tuvo que aplicar un cuestionario para poder analizar la confiabilidad del coeficiente de alfa de Cronbach, dicho instrumento se utilizó a la muestra censal seleccionada, los datos obtenidos se estructuraron de tal manera que puedan ser organizados junto con el apoyo de los estadísticos Excel y SPSS, las derivaciones se mostraron en tablas. Al final se explicó y comparó los hallazgos correspondientes para después llegar a las conclusiones pertinentes del trabajo de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Descriptivo: es un conjunto de técnicas numéricas y gráficos para exponer y comparar un grupo de datos, sin establecer conclusiones (inferencias) sobre la población a la que pertenece”. (Becerra, 2010). Para el presente estudio los resultados se trabajaron mediante el uso de los programas de Excel y SPSS, para luego ser presentado en tablas que permiten la interpretación de las comparaciones entre las variables en estudio.

Inferencial: Se ejecutó el procesamiento de datos en el estadístico de SPSS, mediante Rho de Spearman para establecer una de las hipótesis estadísticas bajo la lógica inferencial.

3.7. Aspectos éticos

En la ejecución de esta tesis se tuvieron presente algunos puntos éticos requeridos por la Universidad Cesar Vallejo, según Código Ética para la Investigación Científica publicado de conformidad con la disposición del consejo universitario N°0340-2021/UCV, como el respeto a la información de otros autores, las cuales fueron utilizadas para fundamentar las bases de este estudio, hecho en el cual se tuvo que citar según normas APA 7ma ed., otro aspecto importante fue el proteger la identidad de los empleados, la autonomía de libre colaboración, el respeto a la pertenencia y veracidad de la información ya que los beneficios que este estudio obtendrá será de utilidad para la entidad. Por lo tanto, se está protegiendo la integridad de los encuestados tratándoles con igualdad y respeto.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos han sido posibles a partir de la aplicación del cuestionario, dicho instrumento estuvo validado y verificado, e igualmente aplicado a cada uno de los trabajadores de un Gobierno Local (73 colaboradores), a lo que respondieron en un plazo aproximado de 5 días; la información alzada se sistematizó en Excel y luego se trasladó al software estadístico SPSS; para su procesamiento arrojando las siguientes tablas.

Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.

Hipótesis General: existe relación directa positiva entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.

Tabla 2.

Coefficiente de correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Local en Pataz, La Libertad 2023.

Correlaciones				
			Liderazgo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

Fuente: Resultados del cuestionario de liderazgo y desempeño laboral.

Nota: El citado cuadro representa los resultados derivados del cuestionario que se aplicó a los trabajadores de un gobierno Local.

Como se visualiza en la Tabla 2 el estadístico de Rho de Spearman es de 0.605, esto según su valor representa que existe una correlación positiva moderada, de igual manera se encontró un nivel de significancia de 0.00, como es menor a 0.05 lo que por regla de decisión significa que se acepta la hipótesis planteada en este estudio, es decir que existe relación entre liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Local en Pataz, La Libertad 2023.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de liderazgo de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.

Hipótesis específica 1: El nivel de liderazgo de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023 es alto.

Tabla 3.

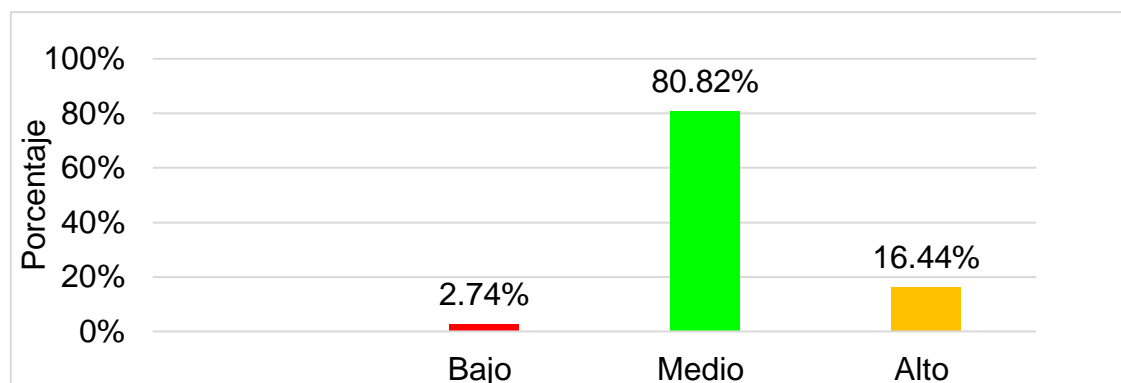
Nivel de liderazgo de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.

LIDERAZGO		
NIVEL	frecuencia (fi)	porcentaje (hi)
Bajo	2	2.74%
Medio	59	80.82%
Alto	12	16.44%
TOTAL	73	100%

Fuente: Resultados del cuestionario de liderazgo y desempeño laboral.

Figura 1:

Nivel de liderazgo de los trabajadores de un Gobierno Local en Pataz, La Libertad 2023.



Fuente: Tabla 3.

Nota: El citado cuadro y grafico representan los resultados obtenidos del cuestionario que se aplicó a los trabajadores de un gobierno Local.

Como se divisa en tabla 3 y figura 1, en lo que presentar al nivel de liderazgo se logra identificar que de la totalidad (100%-73) de los trabajadores del Gobierno Local en Pataz, el 80.82% (59) manifiestan que el nivel le liderazgo dentro de esta entidad es de nivel medio, el 16.44% (12) es de nivel alto y el 2.74% (2) de nivel bajo.

Objetivo Específico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.

Hipótesis específica 2: El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Local es Pataz, La Libertad 2023 es alto.

Tabla 4.

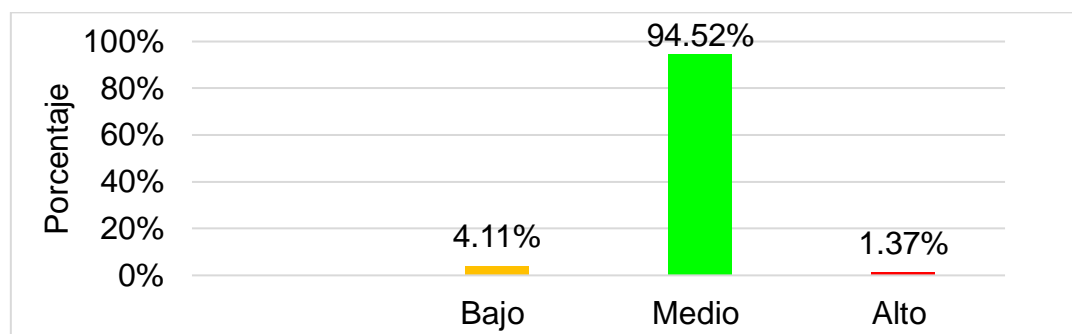
Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.

DESEMPEÑO LABORAL		
NIVEL	Frecuencia (fi)	Porcentaje (hi)
Bajo	3	4.11%
Medio	69	94.52%
Alto	1	1.37%
TOTAL	73	100%

Fuente: Resultados del cuestionario de liderazgo y desempeño laboral

Figura 2:

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Local en Pataz, La Libertad 2023.



Fuente: Tabla 4.

Nota: El citado cuadro representa los resultados obtenidos del cuestionario que se aplicó a los trabajadores de un gobierno Local.

Según se visualiza en la tabla 4 y figura 2, para lo referido al nivel de desempeño de los colaboradores de un Gobierno Local, se ha determinado que del 100% (73) de los colaboradores de la entidad mencionada líneas arriba, el 94.52% (69) señalan que el nivel de desempeño es del nivel medio, el 4.11% (3) de nivel bajo y el 1.37% (1) manifiesta que es de nivel alto.

Para el desarrollo del este objetivo se realizó de manera separada para cada dimensión, esto debido a que son 5 dimensiones no alcanza en un solo cuadro y para facilitar su interpretación y presentación se tuvo que separar. Los cuales se presentan de la siguiente manera:

Objetivo Específico 3: Establecer la relación entre las dimensiones del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz.

Hipótesis específica 3: Existe relación significativamente positiva entre las dimensiones de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.

Tabla 5.

Coeficiente de correlación entre la dimensión autoconciencia y el desempeño laboral de los trabajadores en Pataz, La Libertad 2023.

Correlaciones			Autoconciencia	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Autoconciencia	Coeficiente de correlación	1,000	,302**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	73	73
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,302**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	73	73

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

Fuente: Resultados del cuestionario de liderazgo y desempeño laboral.

Nota: El citado cuadro representa los resultados obtenidos del cuestionario que se aplicó a los trabajadores de un gobierno Local.

Al analizar la tabla 5 se fija que la prueba estadística de coeficiente de Rho de Spearman es de 0,302 lo que quiere decir que existe una correlación positiva baja, de igual manera se visualiza el nivel de significancia con un p-valor de 0.010, es decir que es significativa puesto que es menor a 0.05, entonces se dice que existe relación entre la autoconciencia y el desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno Local en Pataz, La Libertad.

Tabla 6.

Coefficiente de correlación entre la dimensión autocontrol y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.

Correlaciones				
			Autocontrol	Desempeño laboral
	Autocontrol	Coeficiente de correlación	1,000	,130
		Sig. (bilateral)	.	,272
Rho de Spearman		N	73	73
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,130	1,000
		Sig. (bilateral)	,272	.
		N	73	73

Fuente: Resultados del cuestionario de liderazgo y desempeño laboral.

Nota: El citado cuadro representa los resultados obtenidos del cuestionario que se aplicó a los trabajadores de un gobierno Local.

Al analizar la tabla 6 se encontró que el nivel de significancia es de 0.272 como es mayor al P-valor 0.05 se dice que no es significativa, lo que significa que se rechaza la hipótesis trazada para esta dimensión, es decir no existe relación entre el autocontrol y desempeño laboral, sin embargo, en la tabla también se evidenció el nivel de coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,130 la cual se encuentra dentro del rango positiva muy baja por ende no es significativa.

Tabla 7.

Coeficiente de correlación entre la motivación al logro y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.

		Correlaciones		
			Motivación el logro	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación al logro	Coeficiente de correlación	1,000	,503**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,503**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

Fuente: Resultados del cuestionario de liderazgo y desempeño laboral.

Nota: El citado cuadro representa los resultados obtenidos del cuestionario que se aplicó a los trabajadores de un gobierno Local.

Según indica en la Tabla 7 el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,503 lo que representa que existe una correlación positiva moderada, de igual manera la tabla presenta el nivel de Significancia, en el cual se halló un p-valor es de 0.00, menor a 0.05 lo que significa que es significativo, entonces se afirma que existe relación entre la motivación al logro y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad.

Tabla 8.

Coeficiente de correlación entre la empatía y el desempeño laboral de los trabajadores en Pataz, La Libertad 2023.

Correlaciones				
			Empatía	Desempeño laboral
	Empatía	Coeficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de		N	73	73
Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,594**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

Fuente: Resultados del cuestionario de liderazgo y desempeño laboral.

Nota: El citado cuadro representa los resultados obtenidos del cuestionario que se aplicó a los trabajadores de un gobierno Local.

Como se puede ver en la tabla 7 el p-valor (nivel de significancia) es de 0.00, menor a 0.05, es decir que hay significancia, entonces se afirma que existe relación entre la empatía y el desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local en Pataz, La Libertad, también se visualiza que el coeficiente de correlación Rho de Spearman para ambas variables es positiva moderada, puesto que tiene un valor de 0.594 la cual se encuentra dentro del rango de 0.4 y 0.69, y directamente proporcional ya que tiene signo positivo.

Tabla 9.

Coefficiente de correlación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores en Pataz, La Libertad 2023.

Correlaciones				
			Habilidades sociales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		73	73
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		73	73

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

Fuente: Resultados del cuestionario de liderazgo y desempeño laboral.

Nota: El citado cuadro representa los resultados obtenidos del cuestionario que se aplicó a los trabajadores de un gobierno Local.

Al observar la tabla 9 se halla en la prueba estadística, que el coeficiente de correlación es de 0,623, resultado que se ubica dentro del rango positiva moderada, del mismo modo se encontró que el nivel de significancia es de 0.00 como es menor a 0.05 se dice que es significativa, consiguientemente, se afirma que existe relación entre la dimensión de habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Local en Pataz, La Libertad.

V. DISCUSIÓN

Para el desarrollo de esta investigación y posterior demostración del objetivo general, el cual fue determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, se asumió que el liderazgo es el medio por el cual se tiene la capacidad de guiar y apoyar al equipo para lograr metas (Robbins y Coulter, 2014) por ello los líderes del sector público deben lograr un equilibrio entre la obtención de resultados, la supervivencia de la entidad y la comodidad de los empleados, con sentido de responsabilidad, ética y desempeño de alto nivel basado en valores (Cabrera, M. 2014); por otro lado se concreta al desempeño laboral como la interacción mutua que se desarrolla entre el empleado y el empleador; ya que la organización retribuye al empleado un salario y le ofrece seguridad, en consecuencia, el colaborador responde laborando y desempeñando con las tareas establecidas (Chiavenato, 2011). Para este trabajo de investigación la hipótesis se formuló bajo una afirmación al mencionar que existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Local en Pataz, La Libertad 2023.

Al tabular los datos para obtener los resultados se encontró un nivel de significancia de 0.00, lo que significa que se acepta la hipótesis planteada y que además de ello la correlación existente entre las dos variables es positiva moderada al evidenciar un valor de 0.605, tal como lo muestra la tabla 2. Resultados que se asemejan con los obtenidos por Mendoza, L. (2021) en donde evalúa la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los empleados de la UNJFSC- Huacho-Lima, en el procesamiento de los resultados de la tesis se ultimó que existe una relación positiva baja entre el liderazgo y desempeño laboral de los funcionarios.

Por otro lado, Torres, F. (2019) en su estudio donde busca encontrar la relación entre en liderazgo y el desempeño laboral de los empleados de una organización que se dedica a ensamblar vehículos, se encontró que un líder democrático es el que mejores resultados da en cuanto al desempeño de tareas, lo que significa que a los colaboradores les genera confianza que se tome decisiones teniendo en cuenta sus opiniones. A diferencia de los resultados obtenidos por Laica, V. (2018) que aun cuando en su trabajo de investigación referido al liderazgo y la relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad de las

Américas, Ecuador, que encontró como resultado una relación positiva, pero con nivel alto. Además, puntualiza que un líder burocrático (69.3%) seguido de un líder democrático son los que mejor sabrán guiar y propiciar el eficiente desempeño laboral. Teniendo en cuenta lo antes mencionado se entiende que dentro del sector público (Laica, v. 2018), mayormente se trabaja siguiendo a un líder burocrático, o un esquema vertical (siguiendo los niveles de autoridad o jerarquías) puesto que este tiene que imponer autoridad para el cumplimiento de sus funciones caso contrario no se cumplirían las metas, a diferencia del sector privado quien según el estudio antes mencionado (Torres, F. 2019) concluye que mejor rendimiento se obtiene si se trabaja ejerciendo un liderazgo en donde todos logren apoyar en la toma de decisiones.

En lo concerniente al primer objetivo específico: Identificar el nivel de liderazgo de los trabajadores de un gobierno local en Patatez, La Libertad 2023, para ello definimos al liderazgo como un conjunto de destrezas que las personas utilizan para incidir en la forma de pensar o desenvolverse de otros elementos, tales como el carisma, la seguridad y determinación (Harvard Business Review, 2019), luego ya entendiéndose esta variable se demuestran los resultados que se obtuvieron de este estudio, los cuales se presentaron en tabla 3 y figura 1, en donde se demostró que el 80.82% (59) de total de los colaboradores, manifiestan que el nivel de liderazgo dentro de esta entidad es de nivel medio, el 16.44% (12) es de nivel alto y el 2.74% (2) de nivel bajo, resultados que se asemejan a los de Claros, (2019) con su trabajo de investigación al analizar el liderazgo y desempeño laboral del personal que instruye SENATI, estudio en el cual concluye que el 66,0% de colaboradores sostienen que se alcanzó un nivel medio, el 18,0% consiguieron un nivel alto y 16,0% alcanzaron un nivel bajo. De igual manera demostraron los estudios de Mendoza, (2021) quien presentó su tesis en la que busca investigar la asociación para las variables de liderazgo y el desempeño laboral de los empleados del vicerrectorado de investigación de la UNJFSC, en esta tesis se obtuvo como resultados que el 45% (9 funcionarios) indican que el liderazgo es bueno, el 10% (2 funcionarios) revelan que el liderazgo es deficiente y el 45% (9 funcionarios) afirman que hay un liderazgo regular. Entonces ya analizado los resultados obtenidos se acepta la hipótesis, en donde se dice que el nivel de liderazgo de los trabajadores de un gobierno local en Patatez, La Libertad 2023, es medio.

Luego se trabajó el segundo objetivo específico: Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023. En donde se obtuvo los resultados que se mostraron en la tabla 4 y figura 2, los cuales arrojaron que el 94.52% (69) de total, señalan que el nivel de desempeño es de nivel medio, el 4.11% (3) de nivel bajo y el 1.37% (1). Resultados que se apoyan en las teorías de Pedraza et al, (2010) quienes conceptualizan el desempeño laboral como el grupo de acciones o desarrollo de habilidades que los colaboradores realizan y que son trascendentales para lograr las metas de la entidad, también indican que la valoración del trabajo le permite a la empresa reconocer, evaluar y gestionar de forma adecuada el desempeño que vienen demostrando los corresponsales de la organización; y Licona et al, (2018) quienes nos dicen que factores del empleado como la salud física, mental, motivación, confianza, responsabilidades, tiempo de servicio, horarios, etc. influyen en su desempeño laboral. A estas teorías se presentan resultados que se asemejan, tales como Claros, (2019) con su trabajo de investigación al analizar el liderazgo y desempeño laboral del personal que instruye en SENATI, en donde concluye que el 44,0% de colaboradores sostienen que se alcanzó un nivel medio, el 36,0% consiguieron un nivel alto y un 20,0% alcanzaron un nivel bajo. También esta los estudios de Mendoza, (2021) quien presentó su tesis en la que busca investigar la asociación para las variables de liderazgo y el desempeño laboral de los empleados del vicerrectorado de investigación de la UNJFSC, de los cuales arrojó un resultado que el 80% el desempeño es bueno y el 20% indican que el desempeño laboral es regular. Al observar las derivaciones y compararlas con los de esta investigación y los antecedentes presentados son iguales al demostrar que se logró alcanzar un nivel medio de desempeño laboral.

Para el análisis del tercer objetivo específico establecer la relación entre las dimensiones de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno local en Pataz, La Libertad 2023, analizando la primera dimensión autoconciencia, Goleman et al, (2016) menciona que esta dimensión viene a ser el análisis introspectivo de la propias emociones, fortalezas, debilidades, necesidades e impulsos; Los resultados conseguidos según la tabla 5 se muestra como resultado el valor de 0.302, es decir existe una correlación positiva baja entre ambas variables, resultados similares y dentro de un mismo contexto planteó Elías, M.

(2019) en su estudio titulado el liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital, Piura; donde manifestó que entre ambas variables existe una relación positiva moderada, al evidenciar que el 50% de los colaboradores municipales tienen un nivel normal de autoconciencia, por lo que de ellos depende como se desempeñen laboralmente; esto significa que conforme los empleados optimicen su autoconciencia, paralelamente ira mejorando el cumplimiento de sus labores establecidas y como consecuencia se mejorará de alguna manera el concepto que se tiene sobre un líder del sector público.

De igual manera se trabajó la segunda dimensión, autocontrol y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Local en Pataz, La Libertad 2023, a razón de ello Goleman et al, (2016) mencionan que el autocontrol es ser capaz de manejar los propios impulsos y emociones, asiéndonos responsables de nuestras acciones, si bien es cierto que el autocontrol es importante tal como menciona el autor, sin embargo de este no depende el nivel de desempeño que un colaborador pudiera tener o desarrollar dentro de una entidad, tal como se demostró en esta investigación al observar la tabla 6, en donde se halló un nivel de significancia de 0.272 como es mayor al P-valor 0.05 se dice que no es significativa, o lo que en su lugar significa que se rechaza la hipótesis trazada para esta dimensión (existe relación significativamente positiva entre las dimensiones de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.), es decir no existe relación significativa entre el autocontrol y desempeño laboral. Comparando con los estudios realizado por Elías, M. (2019) se evidencio que los resultados son diferentes con los que se obtuvieron en esta tesis, debido a que se estableció que la relación existente entre las variables antes mencionadas es positiva moderada, lo que quiere decir que a medida que el autocontrol mejore el nivel de desempeño de alguna manera también se verá reflejado con los resultados, pero al existir una relación moderada significa que el autocontrol no es considerado de mucha importancia para el buen desempeño laboral.

Siguiendo el mismo esquema se trabajó la tercera dimensión de liderazgo, motivación al logro y el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Local en Pataz, La Libertad 2023; sin antes mencionar que la motivación al logro es la fortaleza que logra impulsar a las personas para alcanzar sus metas, a través de actividades competentes, responsables y comprometidas (Vergara, S., & Reynoso, V., 2017) como por ejemplo la tendencia de una persona al atarearse por razones que van más allá de lo monetario y el estatus, es decir, que pesa más el interés por lograr metas con voluntad y perseverancia que el percibir incentivo monetario (Goleman et al, 2016). Durante el desarrollo de este objetivo se comprobó la hipótesis, donde nos demuestra que el nivel de significancia es de 0.00, como es menor a 0.05, quiere decir que no es normal, por lo tanto se confirma que existe una relación entre las variables de motivación al logro y desempeño laboral, y que además de ello, la relación es positiva moderada tal como lo muestra la tabla 7, lo que explica que en la actualidad los líderes del gobierno local en Pataz no dan mucha importancia al tema, puesto que no valoran ni motivan al personal.

Comparando con la investigación hecha por Elías, M. (2019) en el que busca establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Castilla- Piura; se ve la diferencia ya que en dicha investigación se determinó que la relación entre ambas variables es positiva alta, es decir el óptimo desempeño de tareas es la consecuencia de la motivación al logro, por lo tanto están estrechamente relacionados, lo que significa que a medida que mejor se motive al personal (capacitaciones, talleres, reconocimientos, incentivos monetarios, etc.) mejores resultados se obtendrá, razón por lo cual la empresa no debe de descuidar el capital humano, sobre todo si es un recurso escaso.

Luego tenemos la cuarta dimensión, presentado como determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo (empatía) y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023, La empatía es el valor de ponerse en la posición de los demás y tratar de apoyarlo (Goleman et al, 2016); también se dice que las personas empáticas tienen mayor probabilidad de ser más felices, puesto que este valor permite comprender mejor a los demás y en consecuencia a lograr el éxito personal tanto en relaciones familiares, amicales y

sobre todo al éxito personal y por ende profesional (Moya, L. 2018). Por otro lado, se menciona que la empatía dentro del desempeño laboral, es muy importante ya que además de contar con personal idóneo para cada puesto de trabajo, estos deberán manejar las habilidades blandas y predisposición de ayudar a ejecutar y reforzar los proyectos que la organización proponga para el bienestar ciudadano. (Bell et al, 2015)

En relación a lo antes mencionado, en la obtención de los resultados, se detalló que existe relación entre la empatía y desempeño laboral; dado que el nivel de significancia es de 0.00, como es menor a 0.05 no existe normalidad entre las variables, tal como se muestra en la tabla 8, entonces se acepta la hipótesis planteada, además en la tabla también se visualiza que el coeficiente de correlación para ambas variables es positiva moderada, ya que tiene un valor de 0.594; resultado que se asemeja al de Elías, M. (2019) en el que investiga la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad, en dicho estudio menciona que las dos variables están relacionadas de manera positiva moderada, sin embargo es importante resaltar que el desempeño de los trabajadores es al 100% si se tiene un nivel regular de empatía, es decir, que es muy provechoso saber comprender y respetar a los demás, pero eso no significa que se debe de ser muy tolerante, resultado al que también llega Mendoza, L. (2021) y que además de confirmar la relación entre ambas variables, nos dice que la empatía es parte del liderazgo liberal, en otras palabras, que la persona que desarrolle este tipo de habilidad es muy arriesgada y que además de ello, debe de confiar demasiado en sus trabajadores, puesto que de alguna manera los estaría dejando que cada colaborador realice su trabajo libremente sin rendir cuentas.

Por último, tenemos a la quinta dimensión, presentado como, establecer la relación entre las dimensiones de liderazgo (habilidades sociales) y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023. En relación a ello puntualizamos que las habilidades sociales son un conjunto de habilidades interpersonales que nos permite relacionar con las personas de manera correcta, estando cómodos y en total confianza de mostrar nuestras emociones, opiniones, anhelos o necesidades en diferentes entornos o escenarios, sin sentir tensión, ansiedad o nuevos sentimientos negativos (Goleman2016); se dice

también que es una capacidad clave del liderazgo, puesto que si se desarrolla esta habilidad se tendrá la facultad de poder influenciar y motivar al personal para un mejor cumplimiento de roles (Dongil E., & Cano, A., (2014). Teoría que se asemeja al presente caso, dado que se obtuvo como resultado que la relación para las variables es positiva moderada al arrojar como resultado un valor de 0.623, tal como se muestra en la tabla 9, del mismo modo se evidencia que el nivel de significancia es de 0.00 al ser menor a 0.05 y según la prueba de normalidad p-valor se dice que no es normal, por lo tanto, se acepta la hipótesis y se infiere que la dimensión habilidades sociales se relacionan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz.

Resultados similares obtuvo Elías, M. (2019) al demostrar que existe correlación positiva moderada para las variables de habilidades sociales y desempeño laboral, además infiere que el desempeño laboral tiende a incrementar si el nivel de habilidades sociales mejora, también menciona que con el trabajo en equipo se tiende a ser más activo en el cumplimiento de los objetivos presentados; otro de los aportes importantes para este tema de investigación es presentado por Ortega, K. (2016) quien expone que las habilidades sociales es desarrollado por un líder centrado en tareas, pero sobre todo en las relaciones que sus empleados puedan empatizar para mejorar el trabajo en equipo.

VI.CONCLUSIONES

1. El estudio demostró la correlación entre las variables liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, por ende se concluyó que existe relación entre ambas variables puesto que se consiguió el p-valor menor a 0.05, además, la asociación entre dichas variables es positiva moderada; lo que significa que según su capacidad de liderazgo que el colaborador tenga será su nivel de desempeño, ya que es la motivación personal lo que primara para que los trabajadores logren cumplir con los objetivos y expectativas de la entidad.
2. Se identificó que el nivel de Liderazgo de los colaboradores de la entidad en su mayoría es de nivel medio representado el 80.82%, seguido de nivel alto el con el 16.44% y de nivel bajo siendo el 2.74%, resultados que se identificaron luego de aplicar el cuestionario. Entonces se concluye que en su mayoría el liderazgo que los colaboradores ejercen es de nivel medio seguido del nivel bajo, lo que significa que los trabajadores no dan el 100% de su capacidad y disposición para cumplir con sus funciones y lograr mejoras para el gobierno local.
3. De igual manera se consiguió establecer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del gobierno local, en este estudio se encontró que el 94.52% de colaboradores lograron un desempeño medio, seguido del 4.11% que representa el nivel bajo y por último el nivel alto de desempeño que en su minoría representa únicamente el 1.37% del total de trabajadores. En estos resultados concluimos que casi en su totalidad de los trabajadores del gobierno local logran desempeñar un nivel medio en sus funciones, es evidente estos resultados puesto que, si se tiene un nivel medio de liderazgo, el nivel de desempeño será igual.
4. Se estableció que la relación entre las dimensiones del liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, es positiva moderada al evidenciar un valor de 0.4 en promedio. Resultados en los que se logra concluir que existe relación significativa, y ello lo demostraron lo colaboradores al afirmar que el desempeñarse eficientemente en sus labores es decisión y responsabilidad propia, ya que cada uno conoce sus fortalezas y debilidades pero que no todos tienen esa misma disposición.

VII.RECOMENDACIONES

Al alcalde y jefe de recursos humanos de un gobierno local en Pataz, La Libertad

1. Al área encargada de RR. HH se recomienda realizar capacitaciones y/o talleres con temas que tengan como principal objetivo el fortalecimiento del liderazgo, de tal manera que se vean cambios positivos en el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno local.
2. Al alcalde del gobierno local se recomienda evaluar las condiciones de la infraestructura en las que laboran los empleados, para luego proveer de un buen espacio de trabajo en donde el colaborador se sienta cómodo y cuente con todos los recursos necesarios para laborar eficientemente, y poder mejorar el nivel de desempeño en el que se encuentran.
3. Al encargado(o) del área de RR. HH, se recomienda ejecutar planes de capacitación en temas relacionados a las capacidades y habilidades blandas que debe desarrollar un líder en su centro de labores, de esta manera podrán trabajar en el manejo de emociones, que en varias ocasiones se ven afectadas y presentan situaciones incómodas, y estas acarrearán constantes rotaciones de personal o mal clima laboral.
4. Al área de RR. HH se recomienda contratar al personal bajo estrictos parámetros de requisitos mínimos para el puesto, esto afianzará además de las relaciones amicales, laborales, etc. y el clima laboral dentro de la entidad;

A los trabajadores de un Gobierno Local en Pataz-La Libertad

5. Se recomienda a los trabajadores automotivarse y participar en las capacitaciones y/o talleres que el gobierno local brinde y mejor aún si logra capacitarse con otras entidades, el cual sustentara con un diploma, especialización, etc. Para que la entidad evalúe o tome en cuenta como parte de su desempeño.
6. A los trabajadores del gobierno local se recomienda practicar el valor de la empatía, así como también el compartir conocimiento con sus compañeros de trabajo, para que así se logre cumplir con mayor eficiencia las tareas asignadas.

7. También se recomienda participar en actividades que fomenten el compañerismo, manejo de emociones y trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Alvarado, Y; Prieto, A.; Betancourt, D. (200) liderazgo y motivación en el ambiente educativo universitario. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 9, núm. 3, agosto-diciembre, 2009, pp. 1-18. Universidad de Costa Rica San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica.
- Alles, M., (2010). Dirección Estratégica de Recursos Humanos –Gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Grania S.A.
- Arias, F (2012). El proyecto de Investigación, Introducción a la metodología Científica (6ta ed.). Caracas, República Bolivariana de Venezuela.
- Becerra, R. & Moya, A. (2010). Investigación-acción participativa, crítica y transformadora Un proceso permanente de construcción. Integra Educativa Vol. III / N.º 2. República Bolivariana de Venezuela.
- Brent, M., & Macías, J. P. G. (2019). Liderazgo: Mejora Tus Habilidades De Comunicación E Influye Como Un Líder Poderoso. Mark Brent.
- Carrasco, S., (2019). Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación.
- Carrasco, G. & Mesías, C., (2019). "Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018". (Tesis de Licenciatura. Universidad Privada del Pucallpa). Repositorio Institucional UPP. <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/159>
- Chapman, L., (2019). La falta de civismo en el lugar de trabajo, según sondeo canadiense.

- Claros, V., (2019). "liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del SENATI – Huacho en el año 2018". (Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). Repositorio Institucional UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3083>
- Constitución (1823). Constitución política de la república peruana. <https://www4.congreso.gob.pe/dgp/constitucion/constituciones/Constitucion-1823.pdf>
- David, L., (2020). Liderazgo: Consejos Para Inspirar, Influir Y Tomar Decisiones Como Un jefe. David Lewis.
- Dongil, E., & Cano, A., (2014) Habilidades sociales. Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS).
- Erika, J. (2021). Reskilling: Una herramienta para afrontar el 2021. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2021/02/23/reskilling-una-herramienta-para-afrontar-el-2021/>
- Elías, M. (2019) El liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Locales de la Municipalidad Distrital de Castilla- 2018. Universidad Cesar Vallejo- Piura-Perú.
- Conexión ESAN (2018) El papel del líder en el manejo y resolución de conflictos. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/05/el-papel-del-lider-en-el-manejo-y-resolucion-de-conflictos/>
- Escalante, J. (2019). Motivación Al Logro Como Herramienta De Efectividad Organizacional. <https://doi.org/10.13140/rg.2.2.12381.87529>
- Flores, N. (2020) Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019. Universidad Cesar Vallejo- Lima-Perú.

- Goleman, D., Boyatzis, R., y McKee, A. (2016). El líder resonante crea más. España: Debolsillo.
https://books.google.com.pe/books?id=dfjeCwAAQBAJ&pg=PT4&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q&f=false
- Gonzales, Y., & Cereceda, V. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22(4), 536–551.
- Gorriti, M. (s/f). *La Evaluación del Desempeño: Análisis, retos y propuestas. Una aplicación a la Comunidad Autónoma de Aragón*.
- Harvard Business Review. (2019). *Liderazgo: (Leadership Presence)*. Reverte-Management.
- Harvard Business Review. (2019). *Autoconciencia*. Reverte-Management.
- Hernández, R., Fernández, C., y Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México.
- Hernández, R., Fernández, C., y Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.) México.
- Hernández, Z. (2016). *“La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp – Chiclayo”*. (Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo). Repositorio Institucional USS.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/2284>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (11 de mayo del 2020).
<https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/municipalidades-del-pais-brindaran-informacion-autodiligenciada-para-actualizar-el-registro-nacional-de-municipalidades-2020-12179/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (13 febrero del 2020). Resolución Jefatural N° 047-2020-INEI. Diario Oficial El Peruano.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/autorizan-la->

[actualizacion-del-registro-nacional-de-municipa-resolucion-jefatural-no-047-2020-inei-1857729-1/](#)

ISO 9001:2015 (2017). Principios de la gestión de calidad: principio de liderazgo.

John, H. (2019). Liderazgo: Motiva a Tus Empleados E Influye Fácilmente en Las Personas (Crecimiento Personal). John Hughes.

Julie, M. (2021). Autocontrol (Self-Control). ABDO Publishing Company.

Laica, V. (2018). *“El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador”* (Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). Repositorio Institucional UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6446>

Ley General de la Administración Pública. (s/f). https://www.oas.org/juridico/spanish/cr_res16.htm

Licona, N., García, M., Peña, N., & Guízar, J. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova Scientia*, 10(21), 423–440. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>

Medina, L & Bedoy, O. (2016). *“El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del supermercado AUTOSERVICIOS EL SUPER MAXI en el Municipio del Caloto, Norte del Cauca, 2016”* (Tesis de licenciatura, Universidad del Valle-sede Cauca). Biblioteca Digital Univalle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/13327/0/554501.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza, S. (2021). *“Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los funcionarios del vicerrectorado de investigación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión del distrito de huacho, 2020”* (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez

Carrión). Repositorio Institucional UNJFSC.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4495>

Moya, L. (2018). La empatía: Entenderla para entender a los demás: Vol. Primera edición en esta colección, edición ampliada y revisada de La empatía de 2014. Plataforma.

Novoa, Y., (2017) ¿Cómo afecta la corrupción al desarrollo del Perú? Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (IDEHPUCP)

Ortega, P. (2016). *“liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II Essalud Huánuco-2016”*. (Tesis de Maestría, Universidad de Huánuco). Repositorio Institucional UDH.
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/260;jsessionid=965EFF5C29AD851F892177405E2E4691>

Organización Internacional del Trabajo (2016). Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad.

Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de medicina de la Universidad del Zulia. Revista de ciencias sociales (RCS), 16, 495

Presidencia del Consejo de Ministros. (2018, 26 de abril). Decreto Supremo N° 044-2018-PCM- Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción 2018-2021. Diario Oficial El Peruano.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1226049/Decreto-Supremo-N-048-2018-que-aprueba-el-Plan-Nacional-de-Integridad-y-Lucha-contra-la-Corrupci%C3%B3n-2018-202120200811-2730953-l8jzdk.pdf>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2018, 22 de abril). decreto supremo N° 042-2018-pcm. Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-establece-medidas-para-fortalecer-la-int-decreto-supremo-n-042-2018-pcm-1639860-1>

Poder Legislativo. (2013, 4 de enero). Ley N° 29976. Ley que crea la Comisión del alto nivel Anticorrupción. Diario Oficial El Peruano. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29976.pdf>

Quezada, M, Torres, M., Quevedo, M, (2020). Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, ISSN 2542-3088, Vol. 5, N°. 3, & 2020 (Ejemplar dedicado a: Especial: Administración). (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, ISSN 2542-3088, Vol. 5, N°. 3, 2020 (Ejemplar Dedicado a: Especial: Administración), Págs. 748-778.

Ramírez, T. (2007). Como hacer un proyecto de investigación. Venezuela

Robbins, S., y Coulter, M. (2014). Administración (12 ed.). México: Pearson. <https://es.slideshare.net/DianaBuitron/libro-administracin-stephen-robbins-2014>

Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional (15 ed.). México: Pearson.

Rojas, A., (2018). Challenges to Peruvian Education in XXIst Century.

Rosa, G. (2018) El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100007

- Rosa, B., Espín, M., & Eduardo, E. (2015). Tendencias de la gestión de talento humano en el sector público. *Revista Científica ecociencia*, <https://www.proquest.com/scholarly-journals/tendencias-de-la-gestión-talento-humano-en-el/docview/1827465187/se-2?accountid=37408>
- Riera, Á., Vera, F., & Mariscal, Z. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–12.
- Sánchez, C., Reyes, R. & Mejía, S. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1ra ed.). Universidad Ricardo Palma. Lima-Perú.
- Torres, L. (2019). *“relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del personal en una empresa ensambladora de vehículos”* (Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Repositorio Institucional PUCESA. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2726>
- Tuesta, O., Angulo, C., Chávez, S., & Morante, D. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629–641. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>
- Vergara, L., & Reynoso, A. (2017). Adaptación y validación de una escala de motivación al logro a una muestra de jóvenes universitarios. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 19(1/2), 43–64.

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de Consistencia

Título:		Liderazgo y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	VARIABLES/ Dimensiones	Metodología	Población / Muestra
¿De qué manera el liderazgo se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los Trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023	el liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.	Independiente: Liderazgo Dimensiones: Autoconciencia, Autocontrol, Motivación al Logro, Empatía, Habilidades Sociales	TIPO: - Según su finalidad: Aplicado - Según su carácter: Correlacional -Según su naturaleza: Cuantitativa	Trabajadores de una Municipalidad Distrital en Pataz (73 trabajadores) como son pocos, se trabajó con la muestra probabilística y se tomó a toda la población como muestra.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	Dependiente:	Diseño de investigación:	Técnica:
- ¿Cuál es el nivel de liderazgo de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023? - ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023?	- Identificar el nivel de liderazgo de los trabajadores de un gobierno local en Pataz. - Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz.	- el nivel de liderazgo de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023, es alto.	Desempeño Laboral Dimensiones: Desempeño de Tareas Civismo Productividad	Correlacional- no experimental de corte transversal Enfoque: Cuantitativo	Encuesta Instrumento: Cuestionario

<p>- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023?</p>	<p>- Establecer la relación entre las dimensiones del liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz.</p>				<p>Método de análisis de datos: Programa de Excel y SPSS</p>
--	---	--	--	--	---

ANEXO 02: Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles	
Liderazgo	El liderazgo es la capacidad con la que cuenta una persona para generar carácter, entusiasmo y pasión hacia los demás. Con la única intención de apoyar a los individuos a lograr y conservar su mejor desempeño, cumpliendo así con los objetivos y llegando al éxito de toda la empresa. (Goleman, Boyatzis y McKee, 2016).	Para el recojo de información se aplicó un cuestionario dirigido a los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023	Autoconciencia	Autoconfianza	ordinal	17-39 Bajo	
				Autoconocimiento			
			Autocontrol	Responsabilidad			
				Adaptabilidad		40-62 Medio	
			Motivación al Logro	Compromiso			
	Optimismo						
	Orientación al servicio	63-85 Alto					
Empatía	Compresión por los demás						
	Influencia						
Habilidades Sociales	Trabajo en equipo						
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el resultado de la interacción de la eficiencia y la eficacia en el desempeño de los deberes y compromisos que tienen en la compañía, mismas que favorecen en el cumplimiento de las metas. Por consecuencia, mencionan tres magnitudes del desempeño laboral.” Robbins y Judge (2013)	Se aplicó un cuestionario a los trabajadores de un gobierno local rural como instrumento de recojo de información.	Desempeño de Tareas	Planificación	ordinal	12-28 Bajo	
							Orientación a resultados
							Priorización
			Civismo	Iniciativa y mejora continua		29-44 Medio	
				Comunicación			
			Productividad	Eficacia		45-60 Alto	
Eficiencia							

ANEXO 03: Cuestionario

ENCUESTA APLICADA A TRABAJADORES DE UN GOBIERNO LOCAL EN PATAZ- LA LIBERTAD						
<p>Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter voluntario y confidencial. Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "El Liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Local en Pataz-La Libertad". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias</p>						
ESCALA						
		5	4	3	2	1
		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Rara Vez	Nunca
Autoconciencia						
1	Se siente capaz de asumir riesgos					
2	Es consciente de sus posibilidades y limitaciones para desarrollar el trabajo					
3	Admite sus errores y se disculpa					
Autocontrol						
4	Controla sus estados de ánimo					
5	Responde a las tareas asignadas con productividad					
6	Expresa sus ideas sin temas					
Motivación al logro						
7	Se esfuerza de manera constante por mejorar su trabajo					
8	Es perseverante en el logro de objetivos a pesar de los inconvenientes que se puedan presentar					
9	Se siente motivado para cumplir con el trabajo asignado					
Empatía						
10	Ayuda a resolver las necesidades de los usuarios a pesar que no es su responsabilidad hacerlo					
11	Es capaz de comprender las emociones y opiniones de otras personas mostrando interés por sus inquietudes					
12	Tienes facilidad de relacionarse con sus compañeros					
13	Muestra respeto por las opiniones de sus compañeros					

Habilidades sociales							
14	Tiene capacidad para iniciar o dirigir cambios						
15	Promueve la participación grupal para lograr metas colectivas						
16	Se identifica con facilidad con los objetivos del equipo						
17	Existe integración y apoyo entre los trabajadores para el cumplimiento de tareas						
Desempeño de tareas							
18	Planifica su tiempo para cumplir con las labores asignadas						
19	Tiene la capacidad de adaptarse al cambio de sus funciones con el propósito de lograr objetivos						
20	Prioriza las labores que debe cumplir						
Civismo							
21	Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a la institución						
22	Trabaja sin necesidad de supervisión						
23	Existe una comunicación fluida con jefes						
24	Utiliza un lenguaje claro cuando se dirige a sus compañeros						
Productividad							
25	Se concentra en su trabajo para no cometer errores						
26	Demuestra dedicación y concentración en el trabajo que realiza						
27	Cumple con la labor asignada antes del tiempo estipulado						
28	Sus compañeros aceptan ayudarlo para culminar el trabajo asignado						
29	Aprovecha al máximo los recursos asignados						

DATOS PERSONALES

EDAD: _____

SEXO: Masculino Femenino

MODALIDAD: Nombrado CAS Locación Serv. eventuales

ANEXO 04: FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA EL LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL

1. Nombre:

Cuestionario para medir el liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023; Cuestionario tomado de una tesis titulada "El Liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de servicios Públicos Locales de la Municipalidad Distrital de Castilla 2018", el cual ya fue utilizado y por ende validado.

2. Autor:

Elias Sojo, Miriam Judith

3. Objetivo:

Evaluar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de servicios públicos Locales de la Municipalidad Distrital de Castilla- 2018.

4. Indicaciones:

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter voluntario y confidencial. Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "El Liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un Gobierno Local en Pataz-La Libertad". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias

5. Usuarios (muestra):

Trabajadores de un gobierno local (municipalidad distrital)

6. Unidad de análisis:

Trabajadores de un gobierno local (municipalidad distrital)

7. Modo de aplicación:

- Este cuestionario consta de 29 ítems, los cuales están realizados de acuerdo a las dimensiones para cada variable, es decir para las variables de liderazgo y desempeño laboral quienes tienen 5 y 3 dimensiones respectivamente. El cuestionario debe ser desarrollado únicamente por el sujeto de la muestra seleccionada.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 30 minutos.

8. Escala diagnóstica:

a. Escala general de las variables

Variables	Intervalo	Nivel
Liderazgo	17-39	Bajo
	40-62	Medio
	63-85	Alto
Desempeño Laboral	12-28	Bajo
	29-44	Medio
	45-60	Alto

b. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento para esta investigación no se trabajó, puesto que ya fue validado de la tesis que se tomó como referencia, la cual se hizo por juicio de expertos con grado académico de Licenciada (ver anexo 05). La confiabilidad del instrumento se hizo con base en una prueba piloto con 20 integrantes de muestra y se calculó por con el método de Alfa de Cronbach.

ANEXO 05: Constancia de validación



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Freddy Castillo Palacios con DNI N° 02842237 DR
 en Ciencias Administrativas
 N° ANR: A202528 de profesión Lic. en Administración
 desempeñándome actualmente como Docente
 en U.C.V. Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos Locales de la Municipalidad Distrital de Castilla – 2018	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 17 días del mes de Septiembre del Dos mil Dieciocho.

DR. :
 DNI :
 Especialidad :
 E-mail :

Freddy Castillo Palacios
 02842237
 Administración / Investigador
 fcastillo30@gmail.com

ANEXO 08: Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,180	73	,000	,842	73	,000
Desempeño Laboral	,222	73	,000	,796	73	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se observa en la tabla, la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova elaborada para muestras grandes ($n \geq 50$) y de acuerdo a las variables de liderazgo y desempeño laboral, se obtuvo un nivel de significancia de 0,00 menor al p-valor de 0.05 en ambas variables, lo que significa que en ninguno de los casos existe normalidad, entonces la investigación es presentada como no paramétrica, por lo tanto para determinar la relación entre las variables se trabajara con el coeficiente de Rho de Spearman.

ANEXO 09: Propuesta: Plan de capacitaciones para los trabajadores de un gobierno local en Pataz, La Libertad 2023.

periodo agosto- diciembre

1. PRESENTACION

El Gobierno local al que se presenta esta propuesta de capacitación es una entidad pública, dedicada a la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos que lo conforman, trabajo sin fines de lucro como debería de ser. Luego se logro programar una pequeña reunión con algunos funcionarios y colaboradores de la entidad, en dichas conversaciones respecto a temas importantes que se deberían de tener en cuenta para demostrar una imagen positiva de la entidad, la posibilidad de elaborar e implementar un plan de capacitación se vio que es muy factible, al determinar algunos de los temas necesarios para capacitar a fin de hacer del plan tentativo una herramienta encaminada a mejorar el desempeño de todo personal, bajo los conceptos de liderazgo, trabajo en equipo, integridad, guiados por la visión, misión, estrategia y objetivos del gobierno. El presente plan contiene las diversas actividades de capacitación dirigidas a los funcionarios y personal que labora en el gobierno local, así como sus posibles fechas a ser desarrolladas.

2. BASE LEGAL

- Ley 27972, Ley orgánica de municipalidades.
- Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)
- Reglamento de Organización y Funciones (ROF)
- Manual de perfil de Puestos (MPP)
- Cuadro de Puesto de la Entidad (CPE)
- Manual Clasificador de Cuadros (MCC)
- Cuadro para la Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional)
- Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA)

3. TEMAS TENTATIVOS A CAPACITAR

- a) Como desarrollar la inteligencia emocional dentro de un Gobierno local, para mejorar mi desempeño laboral.
- b) Que es la ética y moralidad dentro de un Gobierno Local y como aplicarla en mi día a día.

4. ALCANCE

El desarrollo del presente Plan de Capacitación comprenderá exclusivamente a funcionarios y trabajadores del GOBIERNO LOCAL. Localizado como:

- a) Región : La Libertad.
- b) Provincia : Pataz.
- c) Tipo de Entidad : Gobierno local rural (Municipalidad distrital).
- d) Lugar de capacitación: Salón consistorial del gobierno local rural.

5. ESTRATEGIA DE CAPACITACION

Para la ejecución del presente plan de capacitación se sugiere la estrategia de capacitación interna (personal que labora en la entidad), por cuanto está comprobado que este tipo de capacitación genera mayor motivación y conciencia en el colaborador público.

6. BENEFICIARIOS

- a) Directos: Todos los funcionarios y trabajadores del Gobierno local (73 personas)
- b) Indirectos: Toda la ciudadanía que está bajo la tutela del Gobierno local.

7. RESPONSABLES / PARTICIPANTES

El desarrollo del plan de capacitaciones será presentado y desarrollado por el área de Recursos Humanos (RRHH) del gobierno local, o en su defecto a quien haga sus funciones; dicha área estará a cargo de todo el procedimiento desde la planificación, la elaboración y presentación de un informe o plan gerente (alcalde) o encargado del gobierno local, elaboración del material, emisión de comunicados para la asistencia obligatoria y coordinación del lugar, fecha y hora exacta del evento.

8. DESCRIPCION PROBLEMÁTICA

En casi todas las entidades públicas, más aún gobiernos locales rurales el contar con personal debidamente capacitado para el puesto que se desea cubrir dentro de la entidad es difícil, ya que en el mismo entorno no se cuenta con profesionales propiamente aptos para cumplir con el perfil y las expectativas de la población, y el contratar de fuera es poco probable ya que son pocos los que se arriesgan a viajar a distritos de la sierra liberteña, ya sea por la distancia, los riesgos que implica viajar o por el sueldo bajo, por ende se contrata personal que por lo menos cuenten con estudios que avalen su conocimiento, aunque no cuenten con la experiencia y demás requisitos solicitados para cada puesto de trabajo, uno por ser una localidad de tipo rural y son pocas las personas que logran culminar una carrera profesional y dos por la poca presencia de autoridades encargadas de velar por los intereses públicos en beneficio de la ciudadanía, por ende no hay un control adecuado y/o necesario. Aunque en algunas oportunidades el gobierno local participa en capacitaciones, pero estas son desarrolladas en la capital del departamento (Trujillo) y este tipo de talleres no son desarrollados de manera genérica para todo un personal, sino más bien para los que logran ocupar un cargo de jefe de alguna área y no son conscientes que la imagen que quieran dar a conocer de la entidad, la emiten todo el personal, desde los más altos cargos hasta los que son considerados de más bajo puesto. Los temas que se presentan como propuesta de un plan de capacitación se desarrollara en la misma entidad y serán de manera general, ya que se desarrollara incluyendo a todo el personal (funcionarios y trabajadores) puesto que son temas que deberían de manejar y/o conocer cualquier trabajador de cualquier área del gobierno local.

9. JUSTIFICACION

La administración pública existe para promover y proteger el ejercicio de los deberes y derechos de la ciudadanía, entonces es deber del funcionario y trabajador del gobierno local, velar por los intereses de toda la comunidad quienes buscan una mejora para la localidad.

Es por ello que se presenta este plan con los temas que son de vital importancia, ya que con un mejor manejo de emociones se podrá lograr un excelente trabajo

en equipo, desempeño de tareas, relaciones laborales, etc. Luego si se conoce sobre la ética y moralidad de un funcionario y trabajador de un gobierno local se podrá trabajar en beneficio de la sociedad y por ende relacionarse mucho mejor con la sociedad a la cual servimos y por la que estamos trabajando para en consecuencia lograr una mejor imagen corporativa de la entidad municipal.

10. OBJETIVOS

- Capacitar a todos los funcionarios y trabajadores del gobierno local rural de Pataz, en los temas tentativos presentados sobre la inteligencia emocional, ética y moral dentro de una entidad pública, La Libertad 2023.
- Mejorar el desempeño del personal del Gobierno Local en Pataz.
- Brindar conocimientos teórico-prácticos, aplicables a las diversas áreas en las que los trabajadores deben desenvolverse.

11. COSTO DE IMPLEMENTACION DE LA PROPUESTA

Descripción	Unidad medida	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Lapiceros	Unid	73	0.50	36.50
Plumones	Unid	10	2.5	25.00
Hojas bon de colores, b/n	Unid	80	0.10	8.00
Impresiones	Unid	73	0.20	14.60
Refrigerio	gbl	--	200	200
Fotocheks	Unid	73	2.00	146
	TOTAL			430.10

12. FINANCIAMIENTO

El financiamiento del plan de capacitación lo asumirá el gobierno local, el cual no será exagerado puesto que se desarrollará en la misma entidad y no incurrirá en gastos de pasajes y viáticos, como cuando acudían a capacitaciones en la capital del departamento (Trujillo).

**13. CRONOGRAMA TENTATIVO DEL PLAN DE CAPACITACION PERIODO
TRIMESTRAL (agosto-noviembre)**

FECHAS / SEMANAS	Actividades del plan de capacitaciones	Área encargada	Lugar
21-25/08 Semana 1	Presentaciones del plan de capacitaciones a Gerencia.	Recursos Humanos	Secretaria general alcaldía
28-08/09 Semana 2	Preparación del material para el 1er tema.	Recursos Humanos	Oficina de RR. HH
11-15/09 Semana 3	Emisión del comunicado para la participación a la primera capacitación	Recursos Humanos	Periódico mural del gobierno local
18-22/09 Semana 4	Desarrollo del 1er tema (Inteligencia emocional)	Recursos Humanos	Salón consistorial del gobierno local
25-29/09 Semana 5	Evaluación del desarrollo sobre la inteligencia emocional.	Recursos Humanos	Puesto de trabajo del colaborador.
5-10/11 Semana 6	Preparación del material	Recursos Humanos	Oficina de RR. HH
13-17/11 Semana 7	Emisión del comunicado para la participación a la capacitación	Recursos Humanos	Periódico mural del gobierno local
20-24/11 Semana 8	Desarrollo del 2do tema (Ética y moralidad)	Recursos Humanos	Salón consistorial del gobierno local
27-30/11 Semana 9	Evaluación del desarrollo sobre la ética y la moral.	Recursos Humanos	Puesto de trabajo del colaborador.