



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo organizacional y desempeño laboral en el Área
de Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad
Provincial de Chincha.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. LÉVANO AVALOS, Luis Edwin

ASESOR:

Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ – 2018

PAGINA DEL JURADO



Dr. Pedro Prado Lozano
Presidente



Mg. Angélica Pacherras Ruiz
Secretaria



Mg. Henry Villacorta Valencia
Vocal

Dedicatoria

A nuestro Padre Celestial por brindarme el aliento de vida para luchar en cada instante de mi vida y estar junto a mí en todo momento iluminando el difícil camino de la vida.

A mi esposa Esperanza, por ser el soporte incondicional en mi vida y brindarme la confianza para afrontar los retos en mi vida profesional con destreza y humildad.

A mis hijos, Antony, Daniel y Diego, quienes inspiran la superación necesaria para vencer las dificultades que se me presentan en mi vida.

Luis Edwin

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, porque nos brinda la oportunidad de superarnos profesionalmente a través de propuestas educativas modernas y acordes a los cambios competitivos que se exigen en nuestro país, logrando que esta región ofrezca profesionales con conocimientos frescos y oportunos para mejorar el desempeño de nuestras entidades públicas.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por brindar sus conocimientos y compartir sus experiencias para mejorar la formación de los profesionales maestrantes buscando la contribución de una mejor calidad de servicio en las diversas entidades públicas de nuestra sociedad.

Al asesor de la presente investigación Mg. Villacorta Valencia, Henry; por su capacidad y desprendimiento profesional, a través de sus orientaciones oportunas; y por su preocupación en obtener calidad de las investigaciones en la escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. LÉVANO AVALOS, Luis Edwin, estudiante del Programa maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 21815228; con la tesis “Liderazgo organizacional y desempeño laboral en el Área de Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha.”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de dicha acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Trujillo 18 de agosto de 2018

Nombres y apellidos: Br. LÉVANO AVALOS, Luis Edwin

The image shows a handwritten signature in blue ink on the left and a purple ink fingerprint on the right, both placed over a faint circular stamp.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Liderazgo organizacional y desempeño laboral en el Área de Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha”, con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo organizacional y desempeño laboral en el Área de Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Maestro en Gestión pública.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

Autor.

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	
Titulo	
Asesor	
autor	
Línea de investigación	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación del estudio	30
1.6. Hipótesis	31
1.7. Objetivos	32
II. METODO	33
2.1 Diseño de investigación	33
2.2 Variables, Operacionalización	33
2.3 Población, muestra	39
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	40
2.5 Métodos de análisis de datos	40
2.6 Aspectos éticos	41

III. RESULTADOS	42
IV. DISCUSIÓN	65
V. CONCLUSIONES	68
VI. RECOMENDACIONES	69
VII. REFERENCIAS	70
ANEXOS	74
ANEXO 1: Matriz de operacionalización	75
ANEXO 2: Matriz de consistencia	80
ANEXO 3: Validación de los instrumentos	84
ANEXO 4: Instrumentos de recolección de datos	95
ANEXO 5: Data de confiabilidad	101
ANEXO 6: Constancia de aplicación	103
ANEXO 7. Data de resultados	104

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Liderazgo organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	43
Tabla 2	Aspectos gerenciales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	44
Tabla 3	Trabajo en equipo en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	45
Tabla 4	Relaciones interpersonales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	46
Tabla 5	Comunicación en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el	47
Tabla 6	Desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	48
Tabla 7	Desempeño de tarea en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	49
Tabla 8	Desempeño contextual en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	50
Tabla 9	Desempeño organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	51
Tabla 10	Estadígrafos de la variable liderazgo organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	52
Tabla 11	Estadígrafos de la variable desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	53

Tabla 12	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	54
Tabla 13	Correlación entre la variable liderazgo organizacional y las dimensiones de la variable desempeño laboral.	55
Tabla 14	Correlación entre la variable desempeño laboral y las dimensiones de la variable liderazgo organizacional.	56

ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Liderazgo organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	43
Figura 2	Aspectos gerenciales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	44
Figura 3	Trabajo en equipo en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	45
Figura 4	Relaciones interpersonales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	46
Figura 5	Comunicación en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el	47
Figura 6	Desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	48
Figura 7	Desempeño de tarea en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	49
Figura 8	Desempeño contextual en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	50
Figura 9	Desempeño organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.	51

RESUMEN

El trabajo de investigación titulada: Liderazgo organizacional y desempeño laboral en el Área de Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, tuvo la finalidad de determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.

El trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional. Este trabajo de investigación estuvo compuesto por 25 trabajadores del área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018 tanto para la población y la muestra elegidos a través de la técnica del muestreo censal. Se han elaborado un cuestionario sobre el liderazgo organizacional y el cuestionario sobre el desempeño laboral pasando uno por procesos de análisis de confiabilidad y validez a través de juicio de expertos. Para el procesamiento de datos se trabajó con la estadística descriptiva e inferencial. La prueba paramétrica Pearson con el propósito de determinar si las variables se relacionan.

De los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación directa entre el liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018; habiéndose obtenido un valor de 0,797 respecto a la correlación de Pearson lo cual señala que a un buen liderazgo organizacional le corresponde un buen desempeño laboral, y viceversa.

Palabras Clave: Liderazgo, organizacional, desempeño y laboral.

ABSTRACT

The research work entitled: Organizational Leadership and Work Performance in the Area of Territorial Conditioning of the Provincial Municipality of Chíncha, had the purpose of determining the relationship that exists between organizational leadership and work performance in the area of territorial development of the Provincial Municipality of Chíncha, in the year 2018.

The research work has a non-experimental quantitative approach with descriptive correlational description. This research work consisted of 25 workers from the area of territorial conditioning of the Provincial Municipality of Chíncha, in 2018 for both the population and the sample chosen through the census sampling technique. A questionnaire on organizational leadership and the questionnaire on work performance has been developed, passing one through reliability and validity analysis processes through expert judgment. For the processing of data we worked with descriptive and inferential statistics. The Pearson parametric test for the purpose of determining if the variables are related.

From the results obtained, it can be inferred that there is a direct relationship between organizational leadership and work performance in the area of territorial development of the Provincial Municipality of Chíncha, in 2018; having obtained a value of 0.797 with respect to the Pearson correlation, which indicates that a good organizational leadership corresponds to a good job performance, and vice versa.

Keywords: Leadership, organizational, performance and work.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy en día cuando se habla de liderazgo ya no significa algo extraño sin embargo no se viene desarrollando de manera adecuada dentro de las organizaciones, sin embargo, existe un pequeño porcentaje que lo conduce de forma idónea; todo esto tiende a influir en el desempeño de los trabajadores.

En la actualidad se evidencia la presencia de una serie de factores que terminan incidiendo en el desempeño laboral repercutiendo en el trabajo que realiza el empleado; es por ello de la importancia de su estudio pues estas son variables de mucha importancia dentro de una entidad pues ambas contribuyen en el logro de los objetivos.

En el contexto internacional, en los últimos tiempos, una serie de investigaciones han llegado a demostrar lo muy influyente que es el liderazgo organizacional sobre muchos factores, como es el caso del nivel de desempeño de los trabajadores de cualquier organización, por otro lado influye en la disminución del impacto del comportamiento del trabajo contraproducente, comprensiblemente porque los líderes transformacionales tienen la capacidad de contar con empleados comprometidos con los objetivos, y no solamente con sus propias metas (Cruz y Rodea, 2014, p.21).

En cuanto al desempeño laboral de las instituciones y organizaciones estatales que brindan servicios públicos sobre una determinada comunidad, como por ejemplo las que ejecutan acciones y procesos legales, en los últimos tiempos la atención pública ha ido empeorando y es evidente ello en la población que muestra su enojo por la mala atención que reciben, el tiempo que demoran (falta de capacitación sobre los que laboran) y las malas instalaciones con que cuentan (Fermin, 2015, p.34).

En el contexto nacional, se han realizado una serie de investigaciones en la que se evidencia un inadecuado liderazgo lo cual no genera un buen clima organizacional, es por ello que se han detectado una serie de debilidades en

las Municipalidades dentro de las cuales se tiene la falta de comunicación interna y externa; los documentos de gestión administrativa que contienen los objetivos, actividades y tareas institucionales programadas a cada órgano, señala que el cumplimiento de dichas tareas programadas son de regular a deficiente, creando un efecto negativo sobre el cumplimiento de los objetivos institucionales, que aminora el desarrollo organizacional. Ello hace claro la ausencia de un buen estilo de liderazgo por los gerentes en la entidad (Incacutipa, 2016, p.9).

En cuanto al desempeño laboral, no es sorpresa que muchas de las entidades del Estado presentan una serie de problemas como es la falta de diálogo, el poco compromiso con la institución y el inadecuado clima tanto organizacional como laboral. Estas deficiencias se ven evidenciadas al momento de cumplir las metas y los objetivos de cada uno de los trabajadores, creando dudas sobre si el desempeño que tienen es el idóneo (Hidrugo y Pucce, 2016, p.45).

El liderazgo organizacional es conceptualizado como los procesos por los cuales las personas tienen la habilidad para lograr influir en las labores de otro individuo, ya sea de manera individual o en conjunto, con el propósito de lograr tanto los objetivos como las metas en una situación establecida (Robbins & Judge, 2013, p.57).

Por otro lado, el desempeño laboral, según Robbins, Stephen y Coulter (2013) lo conceptualizan como: “los procesos que logran determinar qué tan exitosa resulta ser en la entidad (o un individuo o un proceso) en el logro de su actividad y objetivo laboral” (p.35).

En este contexto la Municipalidad Provincial de Chincha no es ajena a esta problemática, en donde se evidencia por los funcionarios la falta de liderazgo organizacional asimismo los trabajadores muestran problemas en el desempeño laboral por lo que se evidencia que un gran porcentaje de los servicios que se prestan resultan ser duramente criticados por los usuarios quienes no se encuentran satisfechos por los servicios que son prestados.

Por ello la presente investigación se determinó la relación que ejerce el liderazgo organizacional observado en el área de acondicionamiento territorial

de la Municipalidad Provincial de Chincha y el nivel de desempeño laboral que presentan los trabajadores.

1.2. Trabajos previos

A nivel Internacional se tuvieron presentes las investigaciones de Terán (2005), en su tesis de investigación. “Análisis del liderazgo organizacional en el departamento de mantenimiento del Hotel Stauffer, C.A., Maturín Estado Monagas, 2004. (Tesis de Maestría) Universidad del Oriente, Cumana - Venezuela. Se estableció una muestra de 17 trabajadores. Fue desarrollado teniendo en cuenta su tipo de investigación el cual fue descriptivo con un diseño denominado descriptivo simple. Para la correcta obtención de datos se tuvo que aplicar cuestionarios. Finalmente se logra concluir que: El Departamento de mantenimiento del Hotel Stauffer, C.A., está integrado por personal supervisor y supervisado de un nivel alto de capacitación para desempeñarse de manera correcta en cada actividad que debe realizar. Siendo el tiempo de servicio que aquellos que asumieron el cargo de supervisores oscila entre los 5 hasta los 7 años, evidenciando así que esta empresa mantiene un buen nivel de condiciones correctas de trato sobre este tipo de colaboradores, por otro lado, los obreros llegan máximo a laborar por un periodo de un año, evidenciando así la constante rotación de personal en dicho puesto. Al verificar el estilo de liderazgo, el personal supervisor en un 66.67% en la mayoría de casos aplica el democrático, todo lo contrario, sucede en la opinión realizada por el personal que ha sido supervisado, los cuales señalan que los directivos y jefes son autocráticos en un 71.43%.

Por otro lado, González (2013), en su tesis de investigación: Diseño del trabajo y desempeño laboral individual. (Tesis doctoral) Universidad Autónoma de Madrid, Madrid – España. Teniendo como base a un tipo de índole descriptivo correlacional con un enfoque ex post facto. Se estableció una muestra de 373 colaboradores. Para la correcta obtención de datos se tuvo que aplicar cuestionarios. Finalmente se logra concluir que: el nivel de desempeño laboral de cada individuo es un constructor de naturaleza multidimensional,

permitiendo así su delimitación operacional en base a 4 componentes y generalizables a los diversos puestos y roles de trabajo existentes: desempeño en el cumplimiento de deberes, desempeño contextual, desempeño en la adaptación y su proactividad en las diferentes actividades. El constante crecimiento y ampliación de la cifra y alcance del mecanismo, tanto de la forma del trabajo como de su desempeño de forma individual, permitiendo clarificar su ocasional asociación, dado que aumenta las posibilidades de brindar una atención correcta al problema del criterio, de igual forma llegar a conseguir una mayor correspondencia con el avance tecnológico de hoy en día en temas de este tipo.

Del mismo modo Quiñonez (2013), en su tesis de investigación: El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE). (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Israel, Quito - Ecuador. Teniendo como base a un tipo de índole exploratoria y descriptiva con un enfoque correlacional. Se estableció una muestra de 179 trabajadores. Para la correcta obtención de datos fue necesario la aplicación de cuestionarios y encuestas. Finalmente se logra concluir que: El clima organizacional es determinada como la herramienta primordial y estratégica en la gestión del capital humano y la proyección a mejoras organizacionales, permitiendo la misma, evidenciar niveles considerables de inconformidad de los trabajadores, señalando que el clima organizacional en PUCESE es deficiente. Es así que, gracias a los instrumentos llenados, fue posible evidenciar esta realidad, por lo que se desarrolló un plan de acción y se planteó soluciones sobre el clima organizacional de dicha institución.

Por otro lado, se tiene la investigación de Pérez (2014). Con su tesis: El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha). (Tesis de maestría) Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador. El total de la muestra fue de 40 trabajadores del MIES. Teniendo como base a un tipo de índole correlacional con un enfoque descriptivo correlacional. Para la correcta obtención de datos

se tuvo que aplicar cuestionarios. Concluyendo que: Hay presente un nivel muy alto de inconformidad con el clima organizacional presente en el Ministerio de Inclusión Económica, debido a la falta de reconocimiento por las buenas labores que desempeñan los que la integran, lo cual ocasiona el bajo desempeño y la disminución considerable de interés, siendo principal culpable los directivos y altos mandos de dicha institución. Aquí interviene el liderazgo autocrático, el cual es uno de los causantes principales de esta problemática, evitando la aportación de nuevas ideas, soluciones, etc., lo que ayuda de una u otra forma crear un valor agregado al trabajo diario. Por otro lado, haciendo referencia a la falta de trabajo en equipo, una solución para ello, sería el comprometer a cada colaborador en participar en las distintas actividades realizadas dentro de la organización, impulsando así a la cooperación en conjunto.

También se cuenta con la investigación de Villalón (2014), en su tesis de investigación: "El liderazgo organizacional como agente motivador en un establecimiento municipal". (Tesis de maestría) Universidad de Chile, Santiago de Chile - Chile. El total de la muestra fue de 70 trabajadores. Teniendo como base a un tipo de índole básica con un enfoque descriptivo. Para la correcta obtención de datos se tuvo que aplicar cuestionarios. Concluyendo que: Si bien se logró a obtener una afinidad casi en su totalidad de que el modelo sobresaliente presente en los integrantes directivos y la entidad resulta ser transaccional, existe un elemento germinal que visiona el acontecimiento del proyecto de tipo transformacionales, la falta y la no presencia de un nivel alto de liderazgo organizacional fuerte, que se encuentre acorde a todos los integrantes del área directiva, en relación a los objetivos que deben cumplirse para el desarrollo institucional, desarrollando un involucramiento por parte de los colaboradores que los modelos racionales administrativos sean predominantes. La carga administrativa, la disposición por los desempeños entre otros elementos tiende a crear y representar un modelo de estímulo y respuesta. Donde cada persona se desempeña en su propia isla, dando cuenta de forma personal su resultado.

A nivel nacional se encontraron la investigación de Mayurí (2008), en su tesis de investigación: Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006. (Tesis doctoral) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú. El total de la muestra fue de 80 colaboradores. Teniendo como base a un tipo de índole básica con un enfoque experimental. Para la correcta obtención de datos se tuvo que aplicar cuestionarios. Concluyendo que: Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, es posible determinar y afirmar con un 95% que el desarrollo de un programa de capacitación empresarial presenta un nivel de relación significativa con la variable desempeño laboral. Por otro lado, con el valor $p = 0.000 < 0.05$, es posible determinar que con un 95% este programa ya señalado se relaciona de manera importante sobre los diferentes grupos presentes en la entidad bancaria, como son el grupo A, B y C.

Así mismo Espinoza, Cruz y Guivar (2010), en su tesis de investigación Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de agropecuaria y nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle 2010, Perú. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima- Perú. El total de la muestra fue de 28 docentes. Teniendo como base a un tipo de índole descriptiva correlación con un enfoque correlacional. Para la correcta obtención de datos se tuvo que aplicar cuestionarios. Concluyendo que: Las pruebas estadísticas, iniciando con la recolección de datos y evaluando ambas variables de estudio presentan validez y confiabilidad. Por otro lado, logran evidenciarse también los niveles de relación entre ambas variables estudiadas. Las observaciones comparadas de la prueba de acuerdo al sexo reflejan que está presente una diferencia estadística importante en todos los casos, reflejándose así que la cantidad de valores presentados y puestos en práctica por las mujeres, es mayor a que la de los varones.

De igual forma Morocho (2010), en su tesis de investigación "Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao". (Tesis de maestría) Universidad

San Ignacio De Loyola, Lima – Perú. El total de la muestra fue de 103 maestros. Teniendo como base a un tipo de índole descriptiva con un enfoque descriptivo correlacional. Para la correcta obtención de datos fue necesario la aplicación de cuestionarios. Concluyendo que: Presentando niveles altos respecto a la relación que existe entre las variables estudiadas: liderazgo transformacional y clima organizacional; haciendo referencia a la primera, se logra reflejar que es adecuada y presenta un buen nivel, en cuanto al clima organizacional, este es percibido por los docentes y es estable según su manifestación. También dentro de este trabajo se refleja el nivel de relación que presenta la variable liderazgo transformacional con la dimensión de la otra variable.

Por otro lado, Rodríguez (2012), en su tesis de investigación Percepción del liderazgo del director y desempeño laboral de las docentes en cuatro instituciones educativas públicas del nivel inicial en el Callao. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú. Teniendo como base a un tipo de índole descriptivo con un enfoque correlacional. Se estableció una muestra de 50 docentes. Para la correcta obtención de datos fue necesario la aplicación de cuestionarios y fichas de observación. Concluyendo que: Presentan niveles de relaciones directas en las variables mencionadas. De igual forma dentro de este trabajo se refleja el nivel de relación que presenta la variable liderazgo transformacional con las dimensiones de la variable clima organizacional.

Igualmente se cuenta con la investigación de Toala (2015), en su tesis de investigación Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre Municipio de Jipijapa-2013. (Tesis doctoral) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo-Perú. Teniendo como base a un tipo de índole aplicada con un enfoque descriptiva – explicativa. Se estableció una muestra de 107 individuos. Para la correcta obtención de datos fue necesario la aplicación de cuestionarios. Concluyendo que: el Municipio de Jipijapa debe contar con niveles altos y buenos de comunicación, siendo esta muy efectiva

logrando así mejoras significativas en las relaciones sobre directivos y servidores públicos. También se llegó a evidenciar que este Municipio no cuenta con el apoyo institucional, ni orientación administrativa para lograr con el fortalecimiento del estatus individual y el entorno laboral de los servidores públicos.

A nivel local

Del Castillo (2016), en su tesis de investigación. Liderazgo organizacional y desempeño laboral del área de proyectos e inversión de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo sede Ica. Teniendo como base a un tipo de índole no experimental con un enfoque descriptivo correlacional. Se estableció una muestra de 32 trabajadores. Para la correcta obtención de datos fue necesario la aplicación de cuestionarios. Concluyendo que: Hay un nivel de relación significativa entre las dos variables de estudio de esta investigación: liderazgo organizacional y desempeño laboral, es posible determinar ello por medio de un valor de correlación hallado gracias a los datos obtenidos por los instrumentos aplicados, este valor es un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,830$ lo cual evidencia los niveles de liderazgo con los niveles del desempeño laboral; o viceversa.

Rodríguez (2016), en su tesis de investigación. Gestión por competencia y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de Salas, Ica 2015. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Sede Ica. Teniendo como base a un tipo de índole descriptiva- correlacional con un enfoque Correlacional. Se estableció una muestra de 61 colaboradores. Para la correcta obtención de datos fue necesario la aplicación de cuestionarios. Concluyendo que: Finalmente se logra determinar que: hay un nivel de relación importante entre ambas variables de estudio (gestión por competencias y el desempeño laboral) demostrándose por medio de un valor de $r = 0,726$; posteriormente se logra afirmar que, teniendo un nivel muy alto de gestión por competencias se tendrá como resultado también un nivel alto de desempeño laboral y viceversa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo organizacional

1.3.1.1. Definición de liderazgo organizacional

Según Mancilla y Torres (2012) el liderazgo es: “la capacidad con que cuenta un individuo para causar sensaciones sobre otros, más que todo influenciar en las acciones y actitudes, con el fin de llegar al cumplimiento de objetivos organizacionales planteados” (p.71).

En este sentido Robbins y Judge (2013) señalan que: “el liderazgo organizacional es conceptualizado como el conjunto de acciones por el que una persona tiene la habilidad de influir en las tareas que desempeña otra persona o grupo que pertenece se desarrolla dentro de una empresa o institución” (p.56).

Se determina como aquel liderazgo en el que el líder hace evidente su nivel de atención y consideración personal al tomar en cuenta a un individuo, mostrando preocupación por las necesidades del mismo, motivándolo en su desarrollo en un ambiente positivo y un excelente clima laboral (Bass, 1997, p.45).

El liderazgo organizacional son una serie de habilidades que presenta una persona, utilizándolas para beneficio de otros en sus respectivas actividades y funciones, es desarrollada por personal de alto cargo por lo que influye de manera significativa. Por otro lado, el fin del liderazgo organizacional es lograr con el cumplimiento pleno de los objetivos establecidos por la empresa con voluntad y gran entusiasmo. La habilidad del líder es importante dentro de lo mencionado, ya que será el guía, fortaleciendo la creatividad y nivel de empeño de las personas que tiene a cargo (Maxwell, 2003, p.68).

1.3.1.2. Importancia del liderazgo organizacional

El liderazgo organizacional es fundamental para el buen desarrollo y mantenimiento de una organización, ya sea empresa o institución. También es fundamental porque forma parte de las características de un jefe en cuanto a la acción de guiar y dirigir. Puede suceder que pueda tener un buen control y planeación correcta, pero si no cuentan con un líder todo el desarrollo

visionado por la empresa no se podrá lograr, sucede lo contrario también, si es que no hay una buena planeación o control, la presencia de un buen líder permitiría la mejora de ello. Es así que el liderazgo organizacional cumple un rol importante tanto en instituciones estatales como privadas, ya que ambas buscan alcanzar metas, tanto a largo como corto plazo, y necesitan de ello para poder lograrlo, a base de la correcta dirección y guía por parte de directivos y cabezas de área. Una organización que cuente con un buen líder, promete y desarrolla un correcto plan de acción en beneficio de todos (Koontz, 2004, p.75).

1.3.1.3. Dimensiones del liderazgo organizacional

Según Arias y Heredia (1999) sus dimensiones son:

- Aspectos gerenciales: aquí encontramos los conocimientos detallados y actualizados sobre el campo en donde se desarrollarán toda la actividad que se desarrolla dentro de una entidad, como también los factores económicos y su desempeño, las funciones que cumple cada área, cada colaborador y los objetivos planteados y los que se deben de cumplir.
- Trabajo en equipo: se basa principalmente en el tráfico constante de información por parte de cada miembro de una organización, incentivando a expresar y saber recibir distintas opiniones, también sacar provecho de conflictos ocurridos, para analizar la problemática y desarrollar soluciones.
- Comunicación: es la acción de dar a conocer o transmitir un mensaje, tanto entre dos personas o más, dentro de una organización debe ser clara y fluida, para evitar malos entendidos y que cada actividad sea desarrollada de la mejor manera, teniendo en cuenta siempre que es importante entender y conocer las necesidades del receptor.

1.3.1.4. Características del liderazgo organizacional

Para Fernández (2018) la principal característica del liderazgo organizacional es:

- Cultura: La dinámica del líder es más ideológica, estableciendo y realizando cambios en la cultura de la empresa o institución, por lo que al mismo tiempo el cuerpo directivo la administra.

-Compromiso: El líder está en la obligación de saber dar a conocer a los colaboradores, que es lo que se desea obtener y que resultados se esperan en beneficio de la organización.

-Expectativas de valor: El líder se encuentra en una constante relación con los colaboradores y la realidad que presenta la organización, tanto en el entorno interno como externo. Por otro lado, el líder mantiene contacto con todas las áreas, conociendo el avance de sus actividades y dando importancia a las necesidades que presentan los colaboradores, no olvidando sus expectativas.

-Desarrollo de personas: La interacción, creación y sostenibilidad de acuerdos mutuos, estimulación y la asignación de consideración y valor sobre las personas, desde la integridad del mismo individuo, son importantes para el líder.

-Innovación y cambio: Está visionado a la acción de innovar constantemente, desarrollo y ampliación de la organización y comunica la visión y los objetivos en un largo plazo.

1.3.1.5. Objetivos del liderazgo organizacional

Según Fernández (2018) los objetivos que se persiguen son:

a. Dirigir hacia el éxito, buscando:

-Cumplir con la obtención de resultados excelentes en un determinado tiempo.

-Optimizar la gestión de recursos posibles y con que cuente la organización.

b. Involucrar a las personas, buscando:

-Formar a los colaboradores para que tengan claro los objetivos y valores institucionales a cumplirse.

-Proveer la formación del individuo.

c. Desarrollar la organización, buscando:

-Avalar la formación del proyecto clave.

-Contribuir con ideas y/o colaboraciones de gran valor y beneficio para la organización.

-Actualizar la cultura de la Organización.

1.3.1.6. Enfoque teórico del liderazgo organizacional

Se basa en el Enfoque Situacional, apoyándose en la probabilidad de la unión del individuo correcto, el contexto propicio y el posicionamiento de la dirección para la gestión y progreso del líder. Este enfoque determina que las personas se es un líder cuando logran establecer interacciones positivas entre los integrantes de la organización, esto muy aparte de presentar actitudes de guía.

Dentro de los principales enfoques de tipo situacional la cual es denominada dependencia de Frederick Fiedler pues en marcha a inicios de 1951, este organizó el primero y derrepente es más popular del modelo de contingencia sobre el liderazgo. Este enfoque quedo conformado de manera inicial por un adelanto a la relación del modelo conductual del liderazgo, al expresar principalmente que el nivel de desempeño de un grupo depende de la forma en como lidere un individuo y su naturaleza correspondientemente. Su estudio incluye tres niveles: Conceptualización, factores situacionales y la efectividad del líder.

Este enfoque ayuda a conocer el vínculo tanto entre el líder y la situación, no el comportamiento del liderazgo en sí, logrando que su líder resulte ser efectivo. En el caso en que no se puede realizar un cambio al líder, lo que significa que la situación se debería transformar para adecuarla al líder (Mancilla y Torres, 2012, p.98)

1.3.2 Desempeño laboral

1.3.2.1. Definición de desempeño laboral

Es lo que se espera que aporte una cierta cantidad de trabajadores sobre una organización, reflejado ello en los niveles de satisfacción y productividad, todo ello puesto sobre un cierto tiempo, ya que cada actividad tiene límites para poder ser desarrollada en su totalidad (Palaci, 2005, p.17).

El desempeño laboral está incluida una serie de características personales; como las mencionadas a continuación: capacidades, necesidades, cualidades y destrezas que se involucran en el accionar diario dentro del ambiente

laboral, afectando en los resultados y los cambios producidos dentro de la organización (Boudreau y Milkovich, 1994, p.13)

Por su parte Robbins, Stephen, Coulter (2013), manifiestan que es: una serie de ejercicios que desarrolla un trabajador con el fin de cumplir objetivos y actividades encomendadas por la organización. Posteriormente se desarrolla el monitoreo y evaluación si se está cumpliendo con las metas institucionales (p.16).

El desempeño laboral son los procesos a través del cual los trabajadores contribuyen a lograr las metas de la organización, las prácticas laborales por medio de las cuales el desempeño laboral es conceptualizado y examinado, las habilidades son puestas en práctica y las retribuciones sobre ellas son hechas de manera constante dentro de la organización (Hill, citado en De la Cruz y Ramírez, 2016, p.45).

1.3.2.2. Importancia del desempeño laboral

Se fundamenta en que el desempeño laboral conjuntamente con la fuerza para desarrollar actividades laborales, aportan sobre la organización y su desarrollo, por medio de capacidades y destrezas, también los niveles de motivación, las cuales influyen en ellos sobre la aplicación máxima de sus habilidades. Una de las fallas más frecuentes de los supervisores es que no proporcionan información suficiente acerca del trabajador realizado por las personas, de manera tal que estas no saben que es lo que se esperan de ellas. Si las personas hacen bien su trabajo, el supervisor no le dice nada y si lo hace mal, tampoco lo dice. Después de varios ensayos la persona aprende que, haga lo que haga, no pasara nada, olvidando que toda persona trabaja y se desempeña con mayor nivel cuando hay motivación de por medio. Por otro lado, por más que los colaboradores sean motivados, si no se cuenta con la capacidad ni habilidades, no se lograrán los resultados esperados. En forma similar sucede si los colaboradores tienen altas capacidades no se tendrán grandes resultados si no existe motivación de por medio (Chiavenato, 2009, p.78).

Por lo tanto, es necesario una adecuada administración del desempeño en la institución, con la cual la empresa asevera que el trabajador ordenada con la meta de la entidad, así como la práctica por medio del cual el trabajo es conceptualizado y revisado, la capacidad es desarrollada y la recompensa es distribuida en la entidad.

1.3.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

Para Salgado y Cabal (2011), el desempeño laboral se dimensiona de la siguiente manera:

- Desempeño de tareas: aquí se evidencia la habilidad del colaborador al tomar decisiones y realizar planes de acción sobre la actividad a ejecutarse dentro de la entidad, también las soluciones propuestas y su ejecución, en relación a todo esto se determina el nivel de productividad de cada personal que labora.
- Desempeño Contextual: se basa en la visión desarrollada al cumplimiento de objetivos y la obtención pronta de buenos resultados, como también la iniciativa presentada reflejando así el nivel de compromiso de cada colaborador mediante la colaboración entre todo el personal.
- Desempeño Organizacional: Aquí se evidencia el cuidado y supervisión del nivel que rinde cada trabajador, también el nivel de calidad y el producto o servicio final que se llega a brindar, el uso y gestión adecuada de los recursos, el cumplimiento de actividades en el tiempo acordado, etc., demostrando así un ritmo voluntario eficiente del trabajo.

1.3.2.4. Características del desempeño laboral

Costales (2009), considera las siguientes características:

- Es conductual: ya que las actitudes y comportamientos se hacen evidente en cada actividad y en las funciones que cumplirá el colaborador dentro de la empresa, siendo calificadas y verificadas.
- Es episódico: ya que el nivel con que rinde un trabajador no es constante con un inicio y un final dentro de la jornada en la que labora, sino que se hace referencia a las actividades visionadas únicamente al cumplimiento de objetivos organizacionales, explicando y dando a conocer que debe lograr cada área y en qué plazo de tiempo.

-Es evaluable: ya que puede ser determinado como positivo o negativo, permitiendo así el planteamiento de soluciones, aquí entra a tallar el monitoreo y su constante responsabilidad.

-Es multidimensional: ya que el nivel de rendimiento del individuo no sólo depende de una sola variable o factor, si no que se desarrolla teniendo en cuenta muchas determinantes que están en las conductas laborales más importantes en los diferentes contextos de la organización.

1.3.2.5. Indicadores del desempeño laboral

Según Fuente (2012), manifiesta que hay tres criterios para poder calcular el nivel de desempeño dentro de una organización, y se relaciona de manera directa con el nivel de productividad, entre la cual se tiene:

-La eficiencia: se relaciona con los recursos con que cuenta la empresa y el colaborador para desempeñarse, también el cumplimiento y el tiempo en que va a desarrollar sus actividades, otro factor que se incluye es la calidad con que se logre conseguir el producto terminado, o el servicio final brindado.

-La efectividad: es la relación que existe entre lo que se logra al finalizar el proceso de que el consumidor acceda al servicio o producto, con lo esperado antes de que llegue a manos del mismo. En otras palabras, se refiere al grado de cumplimiento con cada actividad para lograr cumplir con el objetivo propuesto desde un inicio.

-La eficacia: es la valoración del impacto que se logra tener después de brindar el servicio o producto. No es suficiente con generar al 100% de efectividad sobre lo que se ofrecerá al consumidor, sino lo que es más importante es su plena satisfacción de necesidades y superación de expectativas.

1.3.2.6. Enfoque teórico del desempeño laboral

Se sustenta en la Teoría del doble factor de Herzberg, quien llega a determinar los diferentes factores existentes y también las condiciones labores con que cuenta cada organización, que llegan a ocasionar niveles considerables de motivación, si los trabajadores perciben que no existen las condiciones necesarias dentro de la institución, su nivel de desempeño disminuye. Este

factor, se ubica de forma directa con la naturaleza y lo que se encuentra dentro del trabajo, los cuales fueron denominados como factores motivadores de trabajo: Tanto motivadores extrínsecos y los intrínsecos, como son el logro: buen desempeño en la actividad encomendada; el saber reconocer y retribuir el buen trabajo desarrollado; el trabajo propio; el desarrollo personal y su preparación constante mediante la responsabilidad. Ésta pertenece a la falta de satisfacción de uno o más del factor higiénico, como es políticas administrativas de la entidad, la supervisión, la relación interpersonal tanto con los compañeros, jefes y personal subalterno; en cuanto a las condiciones laborales; se tiene los salarios, la categoría de los trabajadores y la estabilidad de los puestos laborales (Mayuri, 2008).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018?

1.4.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo organizacional y el desempeño de tarea en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018?

PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo organizacional y el desempeño contextual en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018?

PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo organizacional y el desempeño organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018?

PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y los aspectos gerenciales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018?

PE5: ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y el trabajo en equipo en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018?

PE6: ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018?

PE7: ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la comunicación en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación se justificará en los siguientes sub puntos que se desarrollan y definen las razones y portes que brinda:

- Valor teórico: Por medio de su ejecución se pudo organizar una serie de informaciones sobre el liderazgo organizacional y desempeño laboral; contribuyendo a un mejor entendimiento de la problemática de la investigación. Asimismo, se tendrá un mejor entendimiento de la conducta de estas variables y su vínculo que se da entre ellas. Es resultado obtenido contribuyen a otras investigaciones que se enfocarán en estas mismas variables.

- Utilidad práctica: Se fundamentó en la probabilidad de lograr la implementación de una o una serie de acciones concretas partiendo de las evidencias encontradas sobre la conducta de cada una de las variables.

- Utilidad metodológica: Desde la dimensión metodológica la investigación se justificará plenamente pues se elaborarán instrumentos los cuales pasarán por un proceso de validación y confiabilidad. Dichos instrumentos estarán a la disponibilidad de autoridades gubernamentales quienes pueden emplear en ejercicio de su función con algún fin de mejora de la calidad que brinda el Municipio.

1.6. Hipótesis general

1.6.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño de tarea en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

HE2: Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño contextual en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

HE3: Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

HE4: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y los aspectos gerenciales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

HE5: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y el trabajo en equipo en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

HE6: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

HE7: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la comunicación en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

1.7.1. Objetivos específicos

OE1: Evaluar la relación que existe entre liderazgo organizacional y el desempeño de tarea en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

OE2: Analizar la relación que existe entre liderazgo organizacional y el desempeño contextual en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

OE3: Determinar la relación que existe entre liderazgo organizacional y el desempeño organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

OE4: Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y los aspectos gerenciales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

OE5: Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el trabajo en equipo en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

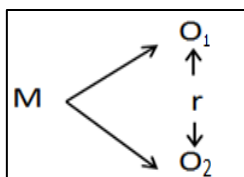
OE6: Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

OE7: Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la comunicación en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Se consideró un diseño descriptivo correlacional. Este estudio está direccionado tanto a su análisis como a la forma en la que se manifiestan los fenómenos y sus elementos. Por un lado, se dice que es correlacional, porque busca determinar la relación entre cada una de las variables que han sido establecidas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 87). Este diseño es representado de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O₁ = Variable 1: Liderazgo organizacional

O₂ = Variable 2: Desempeño laboral

r = Relación entre las variables estudiadas

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variables

Variable 1: Liderazgo organizacional

Dimensiones

D1: Aspectos gerenciales

D2: Trabajo en equipo

D3: Relaciones interpersonales

D4: Comunicación

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones

D1: Desempeño de tareas

D2: Desempeño Contextual

D3: Desempeño Organizacional

2.2.2 Operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
Liderazgo organizacional	D1: Aspectos gerenciales	Modelo gerencial. Liderazgo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los directivos de la municipalidad promueven la participación democrática en la toma de decisiones. 2. Los directivos de la municipalidad motivan y estimulan la participación activa de los trabajadores en la gestión. 3. Los directivos de la municipalidad implementan mecanismos para una comunicación horizontal. 4. Los directivos de la municipalidad orientan con el ejemplo el cumplimiento de responsabilidades. 5. Los directivos de la municipalidad trabajan con fuerte orientación hacia los resultados 6. Los directivos de la municipalidad toman decisiones pertinentes para la mejora de la calidad de los servicios. 	Escala de intervalo	Trabajadores de la municipalidad Provincial de Chincha.	Cuestionario de liderazgo organizacional
	D2: Trabajo en equipo	Apoyo al trabajador. Promoción del trabajo en equipo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. En la municipalidad se recibe capacitación en estrategias de trabajo en equipo. 2. Los directivos de la municipalidad buscan el apoyo permanente al trabajador 3. En la municipalidad se recibe orientación de los 			

			<p>directivos para mejorar la efectividad del trabajo en equipo.</p> <p>4. Los directivos de la municipalidad estimulan con diversas estrategias la búsqueda de la efectividad laboral</p> <p>5. Mi jefe promueve una comunicación fluida con mis compañeros de equipo.</p> <p>6. Los directivos de la municipalidad se esmeran en socializar el objetivo y las ventajas del trabajo en equipo.</p>			
	D3: Relaciones interpersonales	<p>Promoción de la Actitud positiva hacia los compañeros.</p> <p>Autocontrol en las relaciones interpersonales.</p>	<p>1. En la municipalidad se programan reuniones sociales para fortalecer los lazos de camaradería.</p> <p>2. En la municipalidad se realizan talleres para fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo.</p> <p>3. En la municipalidad se promueven un clima de buen trato entre los trabajadores.</p> <p>4. En esta municipalidad los trabajadores en situaciones de conflicto asumen con serenidad la resolución de problemas.</p> <p>5. En la municipalidad los trabajadores demuestran control de sus emocionales al interactuar con otras personas</p> <p>6. Los trabajadores de esta municipalidad son capaces de tolerar opiniones controversiales.</p>			

	D4: Comunicación	Fluidez de la comunicación. Comunicación ascendente y descendente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me permiten comunicarme sin obstáculos con mi jefe. 2. Se promueve el diálogo horizontal entre los compañeros de trabajo. 3. Mi jefe sabe escuchar los diferentes puntos de vista. 4. Los directivos del centro de trabajo acogen las sugerencias de los trabajadores. 5. Recibo comunicación directa y personal de mi jefe en relación a tu trabajo. 6. En el centro de trabajo existen espacios adecuados de comunicación. 			
Desempeño laboral	D1: Desempeño de tareas	Eficacia en el logro de actividades. Eficacia en el logro de tareas encomendadas. Ejecución adecuada de una tarea. Satisfacción por la tarea realizada.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las actividades que debo realizar a diario, los cumplo con eficiencia. 2. Las tareas que me corresponden realizar por función los termino antes del tiempo previsto. 3. Cuando me asignan otras tareas adicionales, los cumplo oportunamente 4. Me ofrezco para realizar alguna actividad adicional a mi labor diaria. 5. Reviso la calidad del trabajo que he realizado 6. En las actividades que realizo, me gusta seguir una determinada secuencia metodológica. 			Cuestionario sobre el desempeño laboral

			<p>7. Cuando cumplo con la tarea encomendada, siento una positiva satisfacción laboral.</p> <p>8. Cuando dispongo de tiempo me gusta apoyar en sus tareas a mis compañeros de trabajo.</p>			
	D2: Desempeño Contextual		<p>1. Evito a toda costa que el ambiente laboral externo a mi centro de trabajo, no me desanime.</p> <p>2. El ambiente laboral externo actualmente está en conflicto, lo cual trato que no me afecte.</p> <p>3. Pretendo no mezclar los problemas de mi hogar en la labor que realizo en esta organización</p> <p>4. Soy de quienes piensan que los problemas familiares no deben afectar el trabajo de cada uno.</p> <p>5. Me preocupo para hacer que los problemas económicos del país no afecten mi desempeño.</p> <p>6. Me esfuerzo para que la crisis económica no me desaliente en mi labor cotidiana.</p> <p>7. Aun cuando otras empresas u organizaciones están paralizadas, yo prefiero cumplir con mis labores.</p> <p>8. Considero que las huelgas no tienen efectos positivos para los trabajadores.</p>			

	D3: Desempeño Organizacional		<ol style="list-style-type: none"> 1. Me esfuerzo por lograr metas que la organización me asigna. 2. Realizo mi trabajo de manera eficiente para alcanzar oportunamente las metas establecidas. 3. Pienso que mi labor cotidiana está orientada a contribuir con eficacia el logro de los objetivos institucionales. 4. Conozco los objetivos que busca esta organización, por eso me esfuerzo en mi labor diaria. 5. Apuesto a diario para que este municipio logre el desarrollo que pretende 6. Estimo mucho a esta municipalidad que constituye mi centro de trabajo. 7. Por este municipio estoy dispuesto a mejorar mi propia labor cotidiana. 8. Los trabajadores de este municipio están comprometidos con la actual gestión. 			
--	------------------------------	--	---	--	--	--

2.3 Población, muestra

2.3.1 Población

Este trabajo de investigación estuvo compuesto por 25 trabajadores del área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

GERENCIA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL	HOMBRE	MUJER
RECIBOS POR HONORARIOS PROFESIONALES	1	1
CAS	1	2
ESTABLE		
TOTAL DEL ÁREA		5

SUBGERENCIA DE PLANEAMIENTO URBANO, CATASTRO Y SUPERVISIÓN	HOMBRE	MUJER
RECIBOS POR HONORARIOS PROFESIONALES		
CAS	3	2
ESTABLE	1	2
TOTAL DEL ÁREA		8

SUBGERENCIA DE OBRAS	HOMBRE	MUJER
RECIBOS POR HONORARIOS PROFESIONALES	1	1
CAS	2	1
ESTABLE		
TOTAL DEL ÁREA		5

SUBGERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL	HOMBRE	MUJER
RECIBOS POR HONORARIOS PROFESIONALES	2	
CAS	1	
ESTABLE	2	2
TOTAL DEL ÁREA		7

TOTAL DE PERSONAL		25
--------------------------	--	-----------

2.3.2 Muestra

Es una serie de casos que resultan ser extraídos de la población, siendo seleccionado a través de métodos racionales, partiendo de la población. Si se contará con más de una población se tendrá más de una muestra (VARA, 2012 p. 221).

La muestra estará conformada por 25 trabajadores del área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

La encuesta resulta ser un procedimiento que contribuye a la exploración de asuntos que se forman de la subjetividad y al mismo tiempo se obtenga la información de una cantidad desmedida de individuos, permitiendo la exploración de la opinión pública y del valor vigente de la sociedad.

2.4.2 Instrumentos

Los instrumentos fueron:

Cuestionario sobre el liderazgo organizacional y el cuestionario sobre el desempeño laboral.

2.4.3 Validez

Para determinar la validez de cada uno de los instrumentos se tendrá que utilizar la opinión de expertos, especialistas en el estudio del tema revisar los instrumentos para corroboran la coherencia entre la variable, dimensión, indicador, ítems y respuesta, para sí poder dar su aprobación y constituirse en instrumentos validados.

Este estudio estuvo validado por Dr. Prado Lozano, Pedro, Mg. Villacorta Valencia, Henry y la Mg Gabriela Ramos Córdova.

2.4.4 Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de los cuestionarios se aplicó la fórmula del coeficiente de Alfa de Cronbach. Los coeficientes deben ser mayor a 0.5 para que el instrumento sea confiable.

El cuestionario sobre liderazgo organizacional alcanzó un coeficiente de 0,969 y el cuestionario sobre desempeño laboral obtuvo un coeficiente de 0.976; esto permite aseverar que cada uno de los instrumentos resulta ser altamente confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para análisis de los datos obtenidos después que se apliquen los instrumentos utilizándose paquetes estadísticos SPSS-22, y Excel para el análisis de frecuencias, tablas, y los coeficientes de correlación entre las variables de estudio gestión de la calidad y relaciones interpersonales.

Tabulación de los resultados: Obteniendo la data de resultados se procederá a realizar las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.

$$\bar{X} = \frac{\sum fx'}{N}$$

Media aritmética:

$$S_1 = \sqrt{\frac{\sum X'(fx_1')}{N} - \bar{x}_1^2}$$

Desviación estándar:

En cuanto a la determinación de los coeficientes de correlación se aplicó la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, lo cual determinó si estos datos presentaron una distribución normal o no, y de acuerdo a ello se eligió de manera pertinente la prueba.

Interpretación de los resultados: Los resultados fueron interpretados en función a las tablas presentadas en la investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de Resultado

Se han presentado cada uno de los resultados que se han obtenido luego de haber aplicado los respectivos instrumentos:

Dichos instrumentos presentan las siguientes características:

Cuestionario sobre liderazgo organizacional		
Dimensiones	# de ítems	Opciones de respuesta
D1: Aspectos gerenciales	6	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) A veces (3 puntos) Casi nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)
D2: Trabajo en equipo	6	
D3: Relaciones interpersonales	6	
D4: Comunicación	6	
Categorías y rangos		
Para la variable	Para las dimensiones	
Muy malo [24-43> Malo [43-62> Regular [62-81> Bueno [81-100> Muy bueno [100-120]	Muy malo [6-10> Malo [10-15> Regular [15-20> Bueno [20-25> Muy bueno [25-30]	

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral		
Dimensiones	# de ítems	Opciones de respuesta
D1: Desempeño de tareas	8	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) A veces (3 puntos) Casi nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)
D2: Desempeño Contextual	8	
D3: Desempeño Organizacional	8	
Categorías y rangos		
Para la variable	Para las dimensiones	
Muy deficiente [24-43> Deficiente [43-62> Regular [62-81> Bueno [81-100> Muy bueno [100-120]	Muy deficiente [24-43> Deficiente [43-62> Regular [62-81> Bueno [81-100> Muy bueno [100-120]	

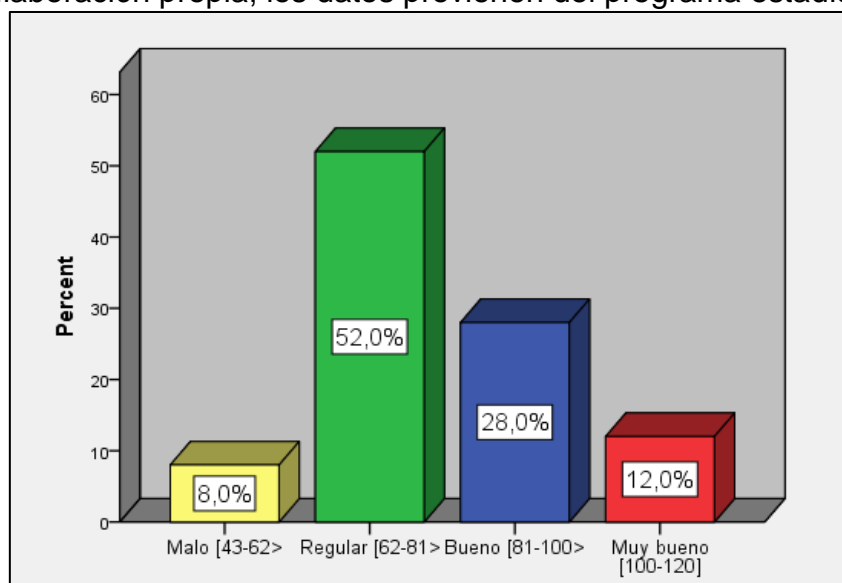
El resultado obtenido fue organizado a través de tablas con sus respectivas figuras estadísticas, tal como se observa:

Tabla 1

Liderazgo organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy malo [24-43>	0	0	0	0
	Malo [43-62>	2	8,0	8,0	8,0
	Regular [62-81>	13	52,0	52,0	60,0
	Bueno [81-100>	7	28,0	28,0	88,0
	Muy bueno [100-120]	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 1

Figura 1. Liderazgo organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

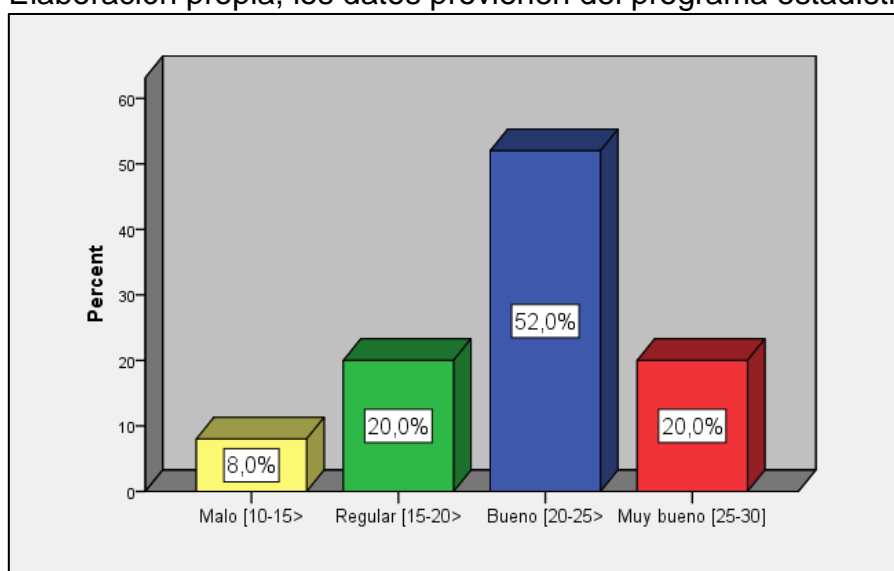
Interpretación: Se puede señalar que el 8,0% (2) encuestados señalan que el liderazgo organizacional se encuentra en la categoría malo, el 52,0% (13) en la categoría regular, 28,0% (7) en la categoría bueno y el 12,0% (3) señalan que se encuentra en la categoría muy bueno. De manera general se puede determinar que el liderazgo organizacional presenta un nivel regular en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

Tabla 2

Aspectos gerenciales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy malo [6-10>	0	0	0	0
	Malo [10-15>	2	8,0	8,0	8,0
	Regular [15-20>	5	20,0	20,0	28,0
	Bueno [20-25>	13	52,0	52,0	80,0
	Muy bueno [25-30]	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 2

Figura 2. Aspectos gerenciales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.

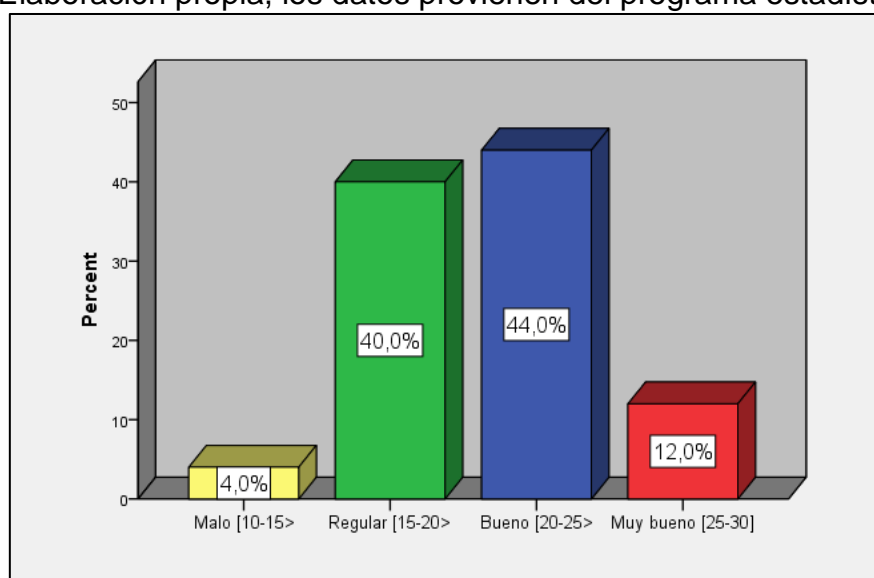
Interpretación: Se puede señalar que el 8,0% (2) encuestados señalan que los aspectos gerenciales se encuentran en la categoría malo, el 20,0% (5) en la categoría regular, 52,2% (13) en la categoría bueno y el 20,0% (5) señalan que se encuentran en la categoría muy bueno. De manera general se puede determinar que los aspectos gerenciales presentan un buen nivel en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.

Tabla 3

Trabajo en equipo en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy malo [6-10>	0	0	0	0
	Malo [10-15>	1	4,0	4,0	4,0
	Regular [15-20>	10	40,0	40,0	44,0
	Bueno [20-25>	11	44,0	44,0	88,0
	Muy bueno [25-30]	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 3

Figura 3. Trabajo en equipo en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

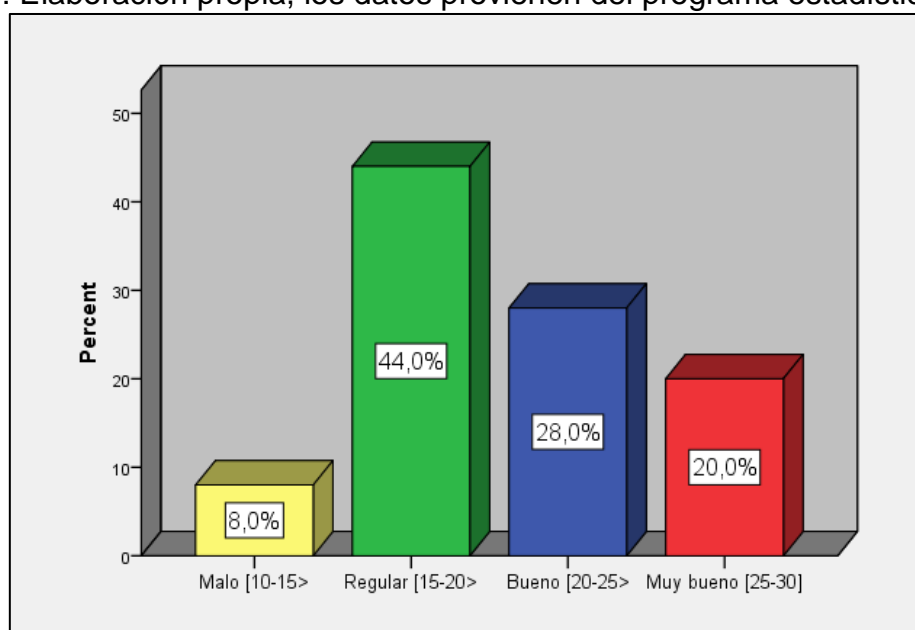
Interpretación: Se puede señalar que el 4,0% (1) encuestado señala que el trabajo en equipo se encuentra en la categoría malo, el 40,0% (10) en la categoría regular, 44,0% (11) en la categoría bueno y el 12,0% (3) señalan que se encuentra en la categoría muy bueno. De manera general se puede determinar que el trabajo en equipo presenta un buen nivel en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

Tabla 4

Relaciones interpersonales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy malo [6-10>	0	0	0	0
	Malo [10-15>	2	8,0	8,0	8,0
	Regular [15-20>	11	44,0	44,0	52,0
	Bueno [20-25>	7	28,0	28,0	80,0
	Muy bueno [25-30]	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 4

Figura 4. Relaciones interpersonales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

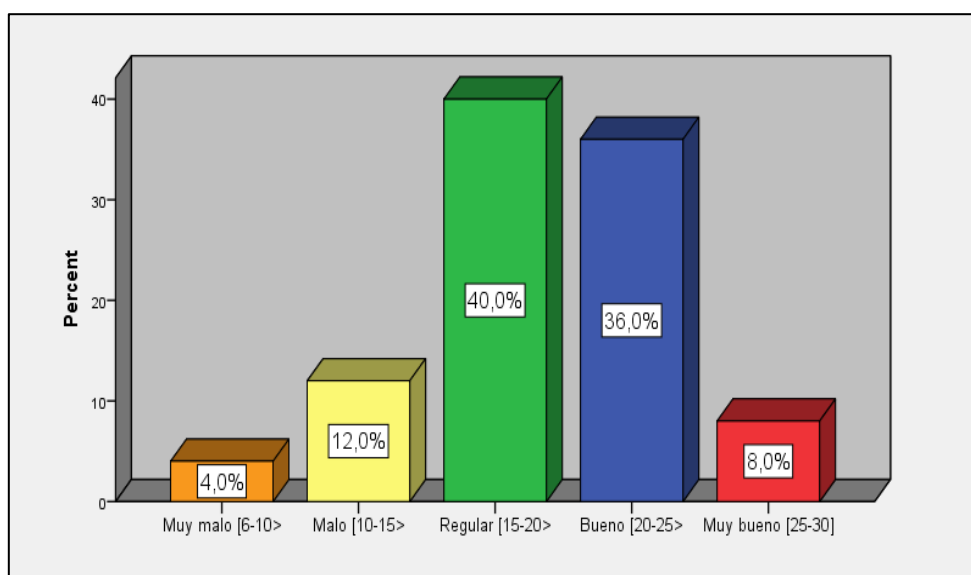
Interpretación: Se puede señalar que el 8,0% (2) encuestados señalan que las relaciones interpersonales se encuentran en la categoría malo, el 44,0% (11) en la categoría regular, 28,0% (7) en la categoría bueno y el 20,0% (5) señalan que se encuentran en la categoría muy bueno. De manera general se puede determinar que las relaciones interpersonales presentan un regular nivel en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

Tabla 5

Comunicación en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy malo [6-10>	1	4,0	4,0	4,0
	Malo [10-15>	3	12,0	12,0	16,0
	Regular [15-20>	10	40,0	40,0	56,0
	Bueno [20-25>	9	36,0	36,0	92,0
	Muy bueno [25-30]	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 5

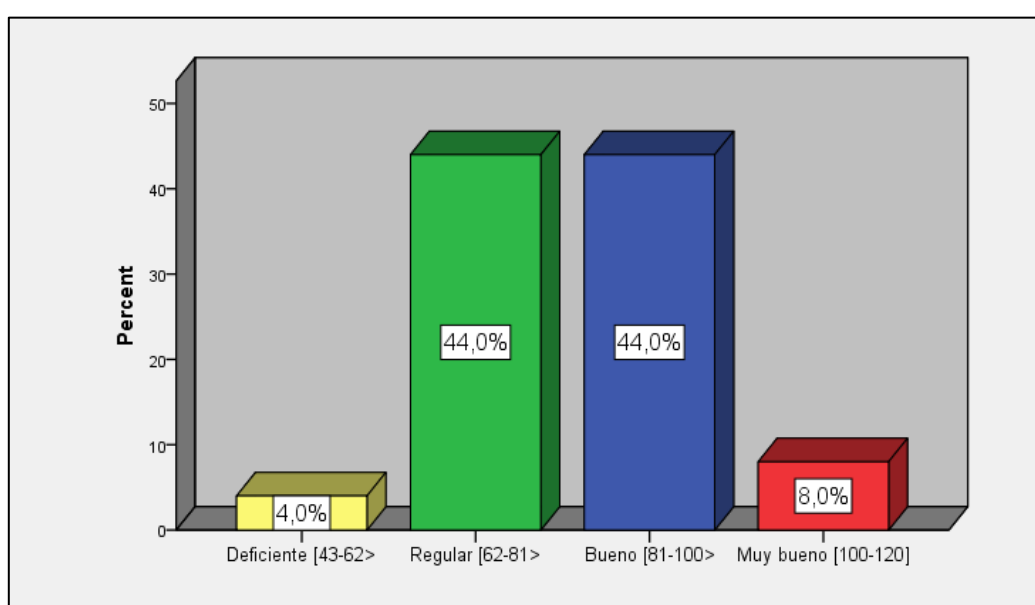
Figura 5. Comunicación en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.

Interpretación: Se puede señalar que el 4,0% (1) encuestado señala que la comunicación se encuentran en la categoría muy malo, el 12,0% (3) en la categoría malo, 40,0% (10) en la categoría regular, un 36,0% (9) en la categoría bueno y el 8,0% (2) señalan que se encuentra en la categoría muy bueno. De manera general se puede determinar que la comunicación presenta un regular nivel en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.

Tabla 6: Desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy deficiente [24-43>	0	0	0	0
	Deficiente [43-62>	1	4,0	4,0	4,0
	Regular [62-81>	11	44,0	44,0	48,0
	Bueno [81-100>	11	44,0	44,0	92,0
	Muy bueno [100-120]	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 6

Figura 6. Desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

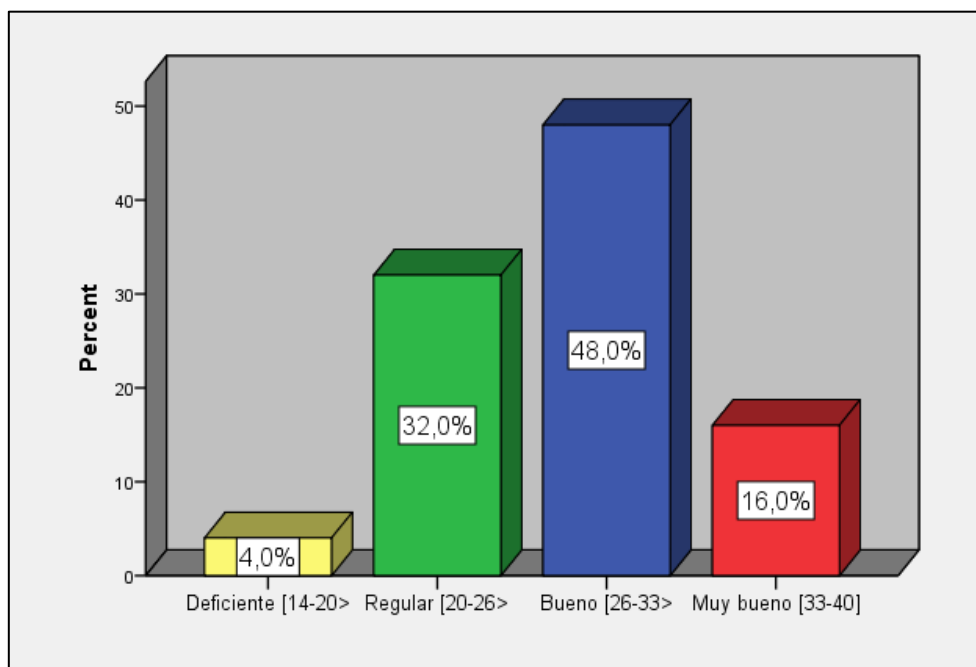
Interpretación: Se puede señalar que el 4,0% (1) encuestado evidencian un nivel deficiente de desempeño laboral, el 32,0% (8) un nivel regular, el 48,0% (12) un nivel bueno y el 16,0% (4) evidencian un nivel muy bueno de desempeño laboral. De manera general se puede determinar que hay un buen nivel de desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

Tabla 7

Desempeño de tarea en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Muy deficiente [14-20>	1	4,0	4,0	4,0
Deficiente [14-20>	1	4,0	4,0	4,0
Regular [20-26>	8	32,0	32,0	36,0
Bueno [26-33>	12	48,0	48,0	84,0
Muy bueno [33-40]	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 7

Figura 7. Desempeño de tarea en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.

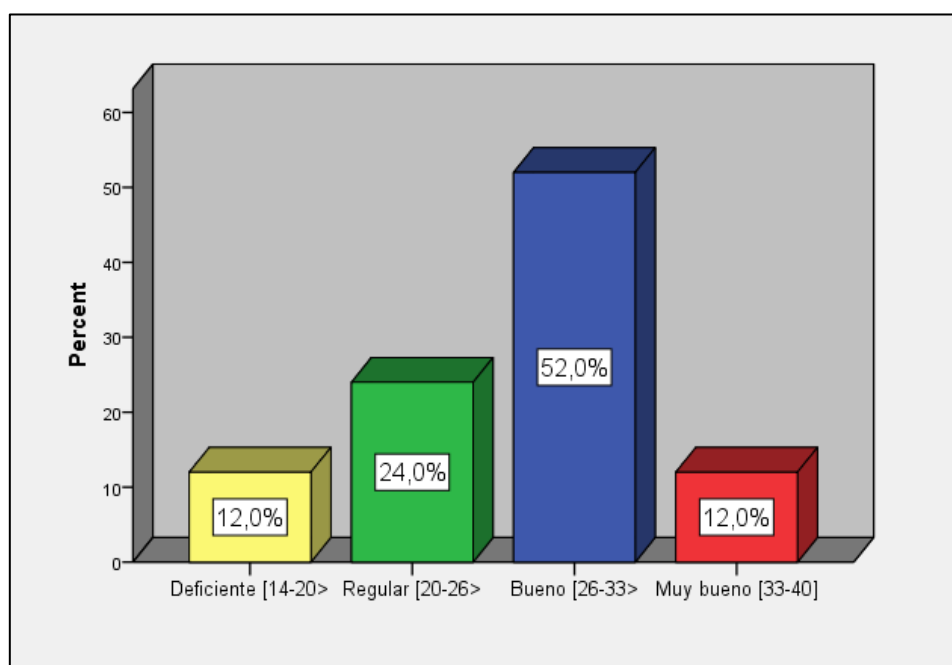
Interpretación: Se puede señalar que el 4,0% (1) encuestado evidencia un nivel deficiente de desempeño de tarea, el 32,0% (8) un nivel regular, el 48,0% (12) un nivel bueno y el 16,0% (4) evidencian un nivel muy bueno de desempeño de tarea. De manera general se puede determinar que hay un buen nivel de desempeño de tarea en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.

Tabla 8

Desempeño contextual en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy deficiente [14-20>	1	4,0	4,0	4,0
	Deficiente [14-20>	3	12,0	12,0	12,0
	Regular [20-26>	6	24,0	24,0	36,0
	Bueno [26-33>	13	52,0	52,0	88,0
	Muy bueno [33-40]	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 8

Figura 8. Desempeño contextual en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

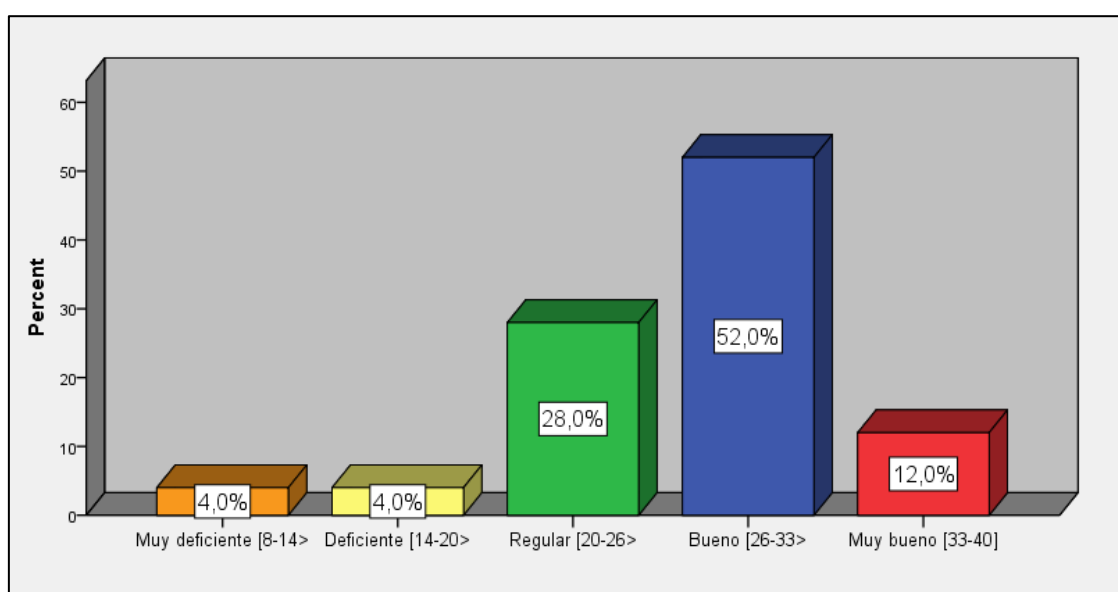
Interpretación: Se puede señalar que el 12,0% (3) encuestados evidencian un nivel deficiente de desempeño contextual, el 24,0% (6) un nivel regular, el 52,0% (13) un nivel bueno y el 12,0% (3) evidencian un nivel muy bueno de desempeño contextual. De manera general se puede determinar que hay un buen nivel de desempeño contextual en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

Tabla 9

Desempeño organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy deficiente [8-14>	1	4,0	4,0	4,0
	Deficiente [14-20>	1	4,0	4,0	8,0
	Regular [20-26>	7	28,0	28,0	36,0
	Bueno [26-33>	13	52,0	52,0	88,0
	Muy bueno [33-40]	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 9

Figura 9: Desempeño organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

Interpretación: Se puede señalar que el 4,0% (1) encuestado evidencia un nivel muy deficiente de desempeño organizacional, el 4,0% (1) un nivel deficiente, 28,0% (7) un nivel regular, el 52,0% (13) un nivel bueno y el 12,0% (3) evidencian un nivel muy bueno de desempeño organizacional. De manera general se puede determinar que hay un buen nivel de desempeño organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

3.2 Estadígrafos descriptivos

Tabla 10

Estadígrafos de la variable liderazgo organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

	D1: Aspectos gerenciales	D2: Trabajo en equipo	D3: Relaciones interpersonales	D4: Comunicación	Liderazgo organizacional
N Válido	25	25	25	25	25
Perdidos	0	0	0	0	0
Media	21,1600	20,0400	19,3600	18,4800	79,0400
Error estándar de la media	,93038	,71759	,98129	,87772	3,00526
Mediana	21,0000	20,0000	18,0000	19,0000	76,0000
Moda	21,00	20,00	16,00 ^a	20,00	71,00
Desviación estándar	4,65188	3,58794	4,90646	4,38862	15,02631
Varianza	21,640	12,873	24,073	19,260	225,790
Mínimo	10,00	13,00	10,00	8,00	44,00
Máximo	29,00	28,00	28,00	30,00	114,00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Interpretación:

La media aritmética de 79,04 se ubica en la categoría regular, esto quiere decir que, en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, existe un regular liderazgo organizacional.

La mediana es 76 el cual se ubica en la categoría regular, esto quiere decir que, en el 50% de los trabajadores se obtuvo puntajes mayores a 76 puntos y el otro 50% puntajes menores a este valor.

La moda es igual a 71 puntos, esto quiere decir que el dato que más se repite con frecuencia es 71 puntos, el cual se ubica en la categoría regular liderazgo organizacional.

Tabla 11

Estadísticos de la variable desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.

		D1: Desempeño de tarea	D2: Desempeño contextual	D3: Desempeño organizacional	Desempeño laboral
N	Válido	25	25	25	25
	Perdidos	0	0	0	0
	Media	27,1600	26,7600	26,5200	80,4400
	Error estándar de la media	1,11905	1,10194	1,07101	2,99838
	Mediana	27,0000	27,0000	27,0000	81,0000
	Moda	21,00 ^a	23,00	23,00 ^a	83,00
	Desviación estándar	5,59524	5,50969	5,35506	14,99189
	Varianza	31,307	30,357	28,677	224,757
	Mínimo	16,00	14,00	13,00	43,00
	Máximo	40,00	39,00	37,00	112,00

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Interpretación:

La media aritmética de 80,44 se ubica en la categoría regular, esto quiere decir que, en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, existe un regular desempeño laboral.

La mediana es 81 puntos el cual se ubica en la categoría regular, esto quiere decir que, en el 50% de los trabajadores se obtuvo puntajes mayores a 81 puntos y el otro 50% puntajes menores a este valor.

La moda es igual a 83 puntos, esto quiere decir que el dato que más se repite con frecuencia es 83 puntos, el cual se ubica en la categoría regular desempeño laboral.

3.3 Prueba de Normalidad

Tabla 12

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		D1: Aspectos gerenciales	D2: Trabajo en equipo	D3: Relaciones interpersonales	D4: Comunicación	LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	D1: Desempeño de tarea	D2: Desempeño contextual	D3: Desempeño organizacional	DESEMPEÑO LABORAL
N		25	25	25	25	25	25	25	25	25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21,1600	20,0400	19,3600	18,4800	79,0400	27,1600	26,7600	26,5200	80,4400
	Std. Deviation	4,65188	3,58794	4,90646	4,38862	15,02631	5,59524	5,50969	5,35506	14,99189
Most Extreme Differences	Absolute	,126	,144	,165	,136	,154	,102	,127	,108	,088
	Positive	,106	,144	,165	,131	,154	,102	,078	,098	,075
	Negative	-,126	-,118	-,111	-,136	-,154	-,074	-,127	-,108	-,088
Test Statistic		,126	,144	,165	,136	,154	,102	,127	,108	,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,190 ^c	,078 ^c	,200 ^{c,d}	,129 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Fuente: Data de resultados.

Interpretación:

Estos resultados demuestran un nivel crítico (significación asintótica bilateral =p) en todos los casos son mayores a 0.05 en los puntajes de la variable liderazgo organizacional y el desempeño laboral; aceptándose la hipótesis de normalidad y concluyendo que cada uno de los datos se ajusta a una distribución normal (test de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de significancia al 5%). De manera que se empleó la prueba paramétrica Pearson con el propósito de determinar si las variables se relacionan.

3.4 Correlación

Tabla 13

Correlación entre la variable liderazgo organizacional y las dimensiones de la variable desempeño laboral.

Correlaciones		
		Variable x: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL
Variable y: DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,797**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25
D1: Desempeño de tarea	Correlación de Pearson	,674**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25
D2: Desempeño contextual	Correlación de Pearson	,711**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25
D3: Desempeño organizacional	Correlación de Pearson	,797**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25

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

Interpretación: En la tabla 13 se muestran los resultados sobre el coeficiente de correlación de Pearson entre la variable X (liderazgo organizacional) y las dimensiones de la variable Y (desempeño laboral).

El coeficiente de correlación de Pearson entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral es 0,797.

El coeficiente de correlación de Pearson entre el liderazgo organizacional y el desempeño de tarea es 0,674.

El coeficiente de correlación de Pearson entre el liderazgo organizacional y el desempeño contextual es 0,711.

El coeficiente de correlación de Pearson entre el liderazgo organizacional y el desempeño organizacional es 0,797.

Tabla 14

Correlación entre la variable desempeño laboral y las dimensiones de la variable liderazgo organizacional.

Correlaciones		
		Variable y: DESEMPEÑO LABORAL
Variable x: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,797**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25
D1: Aspectos gerenciales	Correlación de Pearson	,693**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25
D2: Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,744**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25
D3: Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,620**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	25
D4: Comunicación	Correlación de Pearson	,695**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25

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

Interpretación: En la tabla 14 se muestran los resultados sobre el coeficiente de correlación de Pearson entre la variable Y (desempeño laboral) y las dimensiones de la variable X (liderazgo organizacional).

El coeficiente de correlación de Pearson entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral es 0,797.

El coeficiente de correlación de Pearson entre el desempeño laboral y los aspectos gerenciales es 0,693.

El coeficiente de correlación de Pearson entre el desempeño laboral y el trabajo en equipo es 0,744.

El coeficiente de correlación de Pearson entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales es 0,620.

El coeficiente de correlación de Pearson entre el desempeño laboral y la comunicación es 0,695.

3.5 Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación significativa entre liderazgo organizacional y desempeño laboral.

Hi: Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y desempeño laboral.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Pearson

D. Calculo estadístico:

Valor de Pearson calculado = 0,797 Valor de P=0,000

Correlaciones			
		Vx: Liderazgo organizacional	Vy: Desempeño laboral
Vx: Liderazgo organizacional	Correlación de Pearson	1	,797**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Vy: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,797**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

E. Conclusión:

El valor de Pearson = 0,797 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existe relación significativa entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

Hipótesis específica N° 1:

Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño de tarea en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación significativa entre liderazgo organizacional y desempeño de tarea.

Hi: Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y desempeño de tarea.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Pearson

D. Calculo estadístico:

Valor de Pearson calculado = 0,674 Valor de P=0,000

Correlaciones			
		Vx: Liderazgo organizacional	D1: Desempeño de tareas
Vx: Liderazgo organizacional	Correlación de Pearson	1	,674**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
D1: Desempeño de tareas	Correlación de Pearson	,674**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

E. Conclusión:

El valor de Pearson = 0,674 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño de tarea en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.

Hipótesis específica N° 2:

Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño contextual en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación significativa entre liderazgo organizacional y desempeño contextual.

Hi: Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y desempeño contextual.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Pearson

D. Calculo estadístico:

Valor de Pearson calculado = 0,711

Valor de P=0,000

Correlaciones			
		Vx: Liderazgo organizacional	D2: Desempeño contextual
Vx: Liderazgo organizacional	Correlación de Pearson	1	,711**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
D2: Desempeño contextual	Correlación de Pearson	,711**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

E. Conclusión:

El valor de Pearson = 0,711 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño contextual en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

Hipótesis específica N° 3:

Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño organizacional.

Hi: Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño organizacional.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Pearson

D. Calculo estadístico:

Valor de Pearson calculado = 0,797

Valor de P=0,000

Correlaciones			
		Vx: Liderazgo organizacional	D3: Desempeño organizacional
Vx: Liderazgo organizacional	Correlación de Pearson	1	,797**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
D3: Desempeño organizacional	Correlación de Pearson	,797**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

E. Conclusión:

El valor de Pearson = 0,797 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.

Hipótesis específica N° 4:

Existe relación significativa entre el desempeño laboral y los aspectos gerenciales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y los aspectos gerenciales.

Hi: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y los aspectos gerenciales.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Pearson

D. Calculo estadístico:

Valor de Pearson calculado = 0,693

Valor de P=0,000

Correlaciones			
		D1: Aspectos gerenciales	Vy: Desempeño laboral
D1: Aspectos gerenciales	Correlación de Pearson	1	,693**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Vy: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,693**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

E. Conclusión:

El valor de Pearson = 0,693 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existe relación significativa entre el desempeño laboral y los aspectos gerenciales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

Hipótesis específica N° 5:

Existe relación significativa entre el desempeño laboral y el trabajo en equipo en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y el trabajo en equipo.

Hi: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y el trabajo en equipo.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Pearson

D. Calculo estadístico:

Valor de Pearson calculado = 0,744

Valor de P=0,000

Correlaciones			
		D2: Trabajo en equipo	Vy: Desempeño laboral
D2: Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,744**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Vy: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,744**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

E. Conclusión:

El valor de Pearson = 0,744 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existe relación significativa entre el desempeño laboral y el trabajo en equipo en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

Hipótesis específica N° 6:

Existe relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales.

Hi: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Pearson

D. Calculo estadístico:

Valor de Pearson calculado = 0,620

Valor de P=0,000

Correlaciones			
		D3: Relaciones interpersonales	Vy: Desempeño laboral
D3: Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,620**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Vy: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,620**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

E. Conclusión:

El valor de Pearson = 0,620 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existe relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

Hipótesis específica N° 7:

Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la comunicación en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la comunicación.

Hi: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la comunicación.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Pearson

D. Calculo estadístico:

Valor de Pearson calculado = 0,695

Valor de P=0,000

Correlaciones			
		D4: Comunicación	Vy: Desempeño laboral
D4: Comunicación	Correlación de Pearson	1	,695**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Vy: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,695**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

E. Conclusión:

El valor de Pearson = 0,695 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la comunicación en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.

IV. DISCUSIÓN

Muchas organizaciones tanto estatales como privadas carecen de un liderazgo organizacional, pero esto se acrecienta en organizaciones del Estado en donde no se cuenta con personal capacitado, asimismo el personal que tiene a cargo a un grupo de trabajadores no saben direccionar ni guiar a sus subalternos lo cual hace que no logren un buen desempeño; existen muchos factores que logran mermar el desempeño laboral del trabajador es por ello que fue necesario elaborar la presente investigación, en donde se pudo establecer la relación que existe entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral; al tener una información real y no una simple percepción de la relación que existe entre ellas.

Resultado existe o no existe correlación

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación directa entre el liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018; habiéndose obtenido un valor de 0,797 respecto a la correlación de Pearson lo cual señala que a un buen liderazgo organizacional le corresponde un buen desempeño laboral, y viceversa.

Conclusiones de los trabajos previos

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Del Castillo (2016) quien en su investigación señala hay un nivel de relación significativa entre las dos variables de estudio de esta investigación: liderazgo organizacional y desempeño laboral, es posible determinar ello por medio de un valor de correlación hallado gracias a los datos obtenidos por los instrumentos aplicados, este valor es un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,830$ lo cual evidencia los niveles de liderazgo con los niveles del desempeño laboral; o viceversa.

Por su parte Rodríguez (2012) quien en su investigación sostiene que presentan niveles de relaciones directas en las variables mencionadas. De igual forma dentro de este trabajo se refleja el nivel de relación que presenta la variable liderazgo transformacional con las dimensiones de la variable clima organizacional.

Teorías relacionadas

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Robbins y Judge (2013) señalan que el liderazgo organizacional es conceptualizado como el conjunto de acciones por el que una persona tiene la habilidad de influir en las tareas que desempeña otra persona o grupo; con respecto a al desempeño laboral según Robbins, Stephen, Coulter (2013), manifiestan que es una serie de ejercicios que desarrolla un trabajador con el fin de cumplir objetivos y actividades encomendadas por la organización. Posteriormente se desarrolla el monitoreo y evaluación si se está cumpliendo con las metas institucionales.

Por otro lado, en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; En la hipótesis específica N°1; se señala que existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño de tarea en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Pearson de $r = 0,674$.

En la hipótesis específica N°2; se señala que existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño contextual en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Pearson de $r = 0,711$.

En la hipótesis específica N°3; se señala que existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Pearson de $r = 0,797$.

En la hipótesis específica N°4; se señala que existe relación significativa entre el desempeño laboral y los aspectos gerenciales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Pearson de $r = 0,693$.

En la hipótesis específica N°5; se señala que existe relación significativa entre el desempeño laboral y el trabajo en equipo en el área de acondicionamiento territorial

de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Pearson de $r = 0,744$.

En la hipótesis específica N°6; se señala que existe relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Pearson de $r = 0,620$.

En la hipótesis específica N°7; se señala que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la comunicación en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Pearson de $r = 0,695$.

Se puede concluir señalando que existe relación significativa entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.

La realización de la presente investigación contribuyó a determinar la relación que existe entre las variables de estudio y sus dimensiones; de manera que al tener datos estadísticos reales se puede afirmar que ambas variables dependen tanto una de la otra, de manera que ahora se cuenta con una mejor visión de ella; por otro lado ahora se cuenta con un conocimiento real tanto del nivel de liderazgo organizacional y del desempeño laboral, esto contribuye a lograr las estrategias idóneas a fin de afianzar las fortalezas y mermar todo tipo de falencias o debilidades.

V. CONCLUSIONES

Primera: La variable liderazgo organizacional presenta un buen nivel, con una media de aritmética igual a 79,04 puntos con una varianza de 225,79.

Segunda: La variable desempeño laboral presenta un buen nivel, con una media de aritmética igual a 80,44 puntos con una varianza de 224,76

Tercera: Existe correlación positiva y significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral con un valor de Rho Spearman igual a 0,797 y con un P valor igual a 0,000.

Cuarta: Existe correlación positiva y significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño de tarea con un valor de Rho Spearman igual a 0,674 y con un P valor igual a 0,000.

Quinta: Existe correlación positiva y significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño contextual con un valor de Rho Spearman igual a 0,711 y con un P valor igual a 0,000.

Sexta: Existe correlación positiva y significativa entre el liderazgo organizacional y el desempeño organizacional con un valor de Rho Spearman igual a 0,797 y con un P valor igual a 0,000.

Séptima: Existe correlación positiva y significativa entre el desempeño laboral y los aspectos gerenciales con un valor de Rho Spearman igual a 0,693 y con un P valor igual a 0,000.

Octava: Existe correlación positiva y significativa entre el desempeño laboral y el trabajo en equipo con un valor de Rho Spearman igual a 0,744 y con un P valor igual a 0,000.

Novena: Existe correlación positiva y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales con un valor de Rho Spearman igual a 0,620 y con un P valor igual a 0,000.

Decima: Existe correlación positiva y significativa entre el desempeño laboral y la comunicación con un valor de Rho Spearman igual a 0,695 y con un P valor igual a 0,000.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Gobierno Regional de Ica, desarrollar programas de asesoría a las diferentes municipalidades de su jurisdicción sobre la mejora del desempeño laboral. Para la aplicación de estas actividades se deberá de considerar el desarrollo de habilidades como lo es la eficacia en el logro de actividades, la correcta ejecución de una tarea y la satisfacción al realizarla.
- Al alcalde de la Municipalidad Provincial de Chincha, establecer mecanismos dirigidos a promover la adquisición e incremento de competencias relacionadas al liderazgo organizacional. Como lo es la promoción de la participación democrática en la toma de decisiones, la estimulación en la participación activa de los trabajadores en la gestión, así como la implementación de mecanismos para una comunicación horizontal.
- A los trabajadores del área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, asistir a talleres para que puedan mejorar el diálogo horizontal entre los compañeros de trabajo, comunicarse directa y personal con sus jefes en relación a su trabajo, solicitar espacios adecuados de comunicación.
- A los trabajadores del área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha se les recomienda asumir con serenidad la resolución de problemas, demostrar control de sus emociones al interactuar con otras personas, apoyarse entre compañeros cuando se presenten dificultades, automotivarse diariamente antes de cumplir con sus labores en la municipalidad.

IV. REFERENCIAS

- Arias, F. Y Heredia, V. (1999). *Administración de recursos humanos*. México: Trillas.
- Bass, B. (1997). *¿El paradigma de liderazgo transaccional / transformacional trascender fronteras organizativas y nacionales?* American Pshychologist.
- Boudreau, J.; Milkovich, G. (1994) *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia* 6.a. ed. Delaware, Addison - Wesley, 722 p.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 4ta Edic. México: Editorial MCGRAW-HILL
- Colombia. (1ed). Colombia: Pinterfull Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México. Pearson.
- Costales, F. (2009). *Teorías Contemporáneas sobre Rendimiento Laboral Individual*. Recuperado Enero 14, 2010, la Web site de la Universidad de Azuay: <http://www.uazuay.edu.ec/bibliotecas/publicaciones/UV-48.pdf>.
- Cruz, Y. y Rodea, M. (2014). *Liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados (Caso: Empresa textilera, Municipio Ixtapaluca)*.
- De la Cruz, S. y Ramírez, R. (2016). *Liderazgo situacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Centro de atención al cliente Claro oficina Trujillo – 2016*. Tesis de la Universidad Privada Antenor Orrego; Trujillo.
- Del Castillo, C. M. (2016). *Liderazgo organizacional y desempeño laboral del área de proyectos e inversión de la Municipalidad Distrital de Parcona, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo sede Ica.
- Espinoza, E., Cruz, M. y Guivar, V. (2010). *Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de agropecuaria y nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle 2010, Perú*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima- Perú.

- Fermin, P. (2015). Calidad de servicio en las instituciones públicas.
- Fernández, L. (2018). *Liderazgo organizacional*. Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.
- Fuentes, S., (2012) "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad". Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- González, V. (2013). Con su tesis: Diseño del trabajo y desempeño laboral individual. (Tesis doctoral) Universidad Autónoma de Madrid, Madrid – España.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hidrugo, J. y Pucce, D. (2016). El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel. (Tesis de grado) Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Incacutipá, Z. (2016). Influencia del estilo de liderazgo de los gerentes en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Tacna, Periodo 2015. (Tesis de grado) Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Perú.
- Koontz, W. (2004). "*Administración: Una perspectiva global*", 12ª. Ed. McGraw-Hill, México, pp. 532
- Mancilla, L. y Torres, L. (2012). *Liderazgo Organizacional*. Universidad Fermín Toro, Venezuela.
- Maxwell, J. (2003). *Marque una diferencia en el mundo*. Editorial John C. Maxwell.
- Mayuri, J. (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Lima.
- Morocho, L. (2010). "Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la Ciudad Satélite Santa Rosa Región Callao". (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio De Loyola, Lima – Perú.

- Palací, F. J. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Pérez, F. (2014). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha). (Tesis de maestría) Universidad Central del Ecuador, Quito – Ecuador.
- Quiñonez, V. (2013). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE). (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Israel, Quito - Ecuador.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación, México.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación, México.
- Rodríguez, M. (2012). Percepción del liderazgo del director y desempeño laboral de las docentes en cuatro instituciones educativas públicas del nivel inicial en el Callao. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.
- Rodríguez, M. Y. (2016). Gestión por competencia y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de Salas, Ica 2015. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Sede Ica.
- Salgado, J. y Cabal, A. (2011) *Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométrica*. Recuperado en: <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a1.pdf>
- Terán, L. (2005). Con su tesis: Análisis del liderazgo organizacional en el departamento de mantenimiento del Hotel Stauffer, C.A., Maturín Estado Monagas, 2004. (Tesis de Maestría) Universidad del Oriente, Cumana - Venezuela.

- Toala, S. (2015). Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre Municipio de Jipijapa-2013. (Tesis doctoral) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo-Perú.
- Vara, A. (2012) Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de investigación de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: www.aristidesvara.net, pág. 221, 223.
- Villalón, X. (2014). "El liderazgo organizacional como agente motivador en un establecimiento municipal". (Tesis de maestría) Universidad de Chile, Santiago de Chile - Chile.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización

Título: Liderazgo organizacional y desempeño laboral en el Área de Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha.

Autor: LÉVANO AVALOS, Luis Edwin

Variable	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS*	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
Liderazgo organizacional	D1: Aspectos gerenciales	Modelo gerencial. Liderazgo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los directivos de la municipalidad promueven la participación democrática en la toma de decisiones. 2. Los directivos de la municipalidad motivan y estimulan la participación activa de los trabajadores en la gestión. 3. Los directivos de la municipalidad implementan mecanismos para una comunicación horizontal. 4. Los directivos de la municipalidad orientan con el ejemplo el cumplimiento de responsabilidades. 5. Los directivos de la municipalidad trabajan con fuerte orientación hacia los resultados 6. Los directivos de la municipalidad toman decisiones pertinentes para la mejora de la calidad de los servicios. 	Escala de intervalo	Trabajadores de la municipalidad Provincial de Chincha.	Cuestionario de liderazgo organizacional

	D2: Trabajo en equipo	Apoyo al trabajador. Promoción del trabajo en equipo.	<p>1. En la municipalidad se recibe capacitación en estrategias de trabajo en equipo.</p> <p>2. Los directivos de la municipalidad buscan el apoyo permanente al trabajador</p> <p>3. En la municipalidad se recibe orientación de los directivos para mejorar la efectividad del trabajo en equipo.</p> <p>4. Los directivos de la municipalidad estimulan con diversas estrategias la búsqueda de la efectividad laboral</p> <p>5. Mi jefe promueve una comunicación fluida con mis compañeros de equipo.</p> <p>6. Los directivos de la municipalidad se esmeran en socializar el objetivo y las ventajas del trabajo en equipo.</p>			
	D3: Relaciones interpersonales	Promoción de la Actitud positiva hacia los compañeros. Autocontrol en las relaciones interpersonales.	<p>1. En la municipalidad se programan reuniones sociales para fortalecer los lazos de camaradería.</p> <p>2. En la municipalidad se realizan talleres para fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo.</p> <p>3. En la municipalidad se promueven un clima de buena trato entre los trabajadores.</p> <p>4. En esta municipalidad los trabajadores en situaciones de conflicto asumen con</p>			

			<p>serenidad la resolución de problemas.</p> <p>5. En la municipalidad los trabajadores demuestran control de sus emociones al interactuar con otras personas</p> <p>6. Los trabajadores de esta municipalidad son capaces de tolerar opiniones controversiales.</p>			
	D4: Comunicación	<p>Fluidez de la comunicación.</p> <p>Comunicación ascendente y descendente.</p>	<p>1. Me permiten comunicarme sin obstáculos con mi jefe.</p> <p>2. Se promueve el diálogo horizontal entre los compañeros de trabajo.</p> <p>3. Mi jefe sabe escuchar los diferentes puntos de vista.</p> <p>4. Los directivos del centro de trabajo acogen las sugerencias de los trabajadores.</p> <p>5. Recibo comunicación directa y personal de mi jefe en relación a tu trabajo.</p> <p>6. En el centro de trabajo existen espacios adecuados de comunicación.</p>			
Desempeño laboral	D1: Desempeño de tareas	<p>Eficacia en el logro de actividades.</p> <p>Eficacia en el logro de tareas encomendadas.</p> <p>Ejecución adecuada de una tarea.</p> <p>Satisfacción por la tarea realizada.</p>	<p>1. Las actividades que debo realizar a diario, los cumpla con eficiencia.</p> <p>2. Las tareas que me corresponden realizar por función los termino antes del tiempo previsto.</p> <p>3. Cuando me asignan otras tareas adicionales, los cumpla oportunamente</p>			<p>Questionario sobre el desempeño laboral</p>

			<p>4. Me ofrezco para realizar alguna actividad adicional a mi labor diaria.</p> <p>5. Reviso la calidad del trabajo que he realizado</p> <p>6. En las actividades que realizo, me gusta seguir una determinada secuencia metodológica.</p> <p>7. Cuando cumplo con la tarea encomendada, siento una positiva satisfacción laboral.</p> <p>8. Cuando dispongo de tiempo me gusta apoyar en sus tareas a mis compañeros de trabajo.</p>			
	D2: Desempeño Contextual		<p>1. Evito a toda costa que el ambiente laboral externo a mi centro de trabajo, no me desanime.</p> <p>2. El ambiente laboral externo actualmente está en conflicto, lo cual trato que no me afecte.</p> <p>3. Pretendo no mezclar los problemas de mi hogar en la labor que realizo en esta organización</p> <p>4. Soy de quienes piensan que los problemas familiares no deben afectar el trabajo de cada uno.</p> <p>5. Me preocupo para hacer que los problemas económicos del país no afecten mi desempeño.</p>			

		<p>6. Me esfuerzo para que la crisis económica no me desaliente en mi labor cotidiana.</p> <p>7. Aun cuando otras empresas u organizaciones están paralizadas, yo prefiero cumplir con mis labores.</p> <p>8. Considero que las huelgas no tienen efectos positivos para los trabajadores.</p>			
	D3: Desempeño Organizacional	<p>1. Me esfuerzo por lograr metas que la organización me asigna.</p> <p>2. Realizo mi trabajo de manera eficiente para alcanzar oportunamente las metas establecidas.</p> <p>3. Pienso que mi labor cotidiana está orientado a contribuir con eficacia el logro de los objetivos institucionales.</p> <p>4. Conozco los objetivos que busca esta organización, por eso me esfuerzo en mi labor diaria.</p> <p>5. Apuesto a diario para que este municipio logre el desarrollo que pretende</p> <p>6. Estimo mucho a esta municipalidad que constituye mi centro de trabajo.</p> <p>7. Por este municipio estoy dispuesto a mejorar mi propia labor cotidiana.</p> <p>8. Los trabajadores de este municipio están comprometidos con la actual gestión.</p>			

ANEXO 2: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, 2018.

Autor: Br. LÉVANO AVALOS, Luis Edwin

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Definición operacional	Diseño de investigación
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018?</p> <p>Problema específicos PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo organizacional y el desempeño de tarea en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.</p> <p>Objetivos específicos OE1: Evaluar la relación que existe entre liderazgo organizacional y el desempeño de tarea en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre liderazgo organizacional y desempeño laboral en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo organizacional</p> <p>Dimensiones: Aspectos gerenciales Trabajo en equipo Relaciones interpersonales Comunicación</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: Desempeño de Tarea Desempeño Contextual Desempeño Organizacional</p>	<p>Variable 1: Liderazgo organizacional</p> <p>Robbins y Judge (2013) señalan que el liderazgo organizacional es conceptualizado como el conjunto de acciones por el que una persona tiene la habilidad de influir en las tareas que desempeña otra persona o grupo que pertenece se desarrolla dentro de una empresa o institución.</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Boudreau y Milkovich (1994) está incluida una serie de características personales; como las mencionadas a continuación: capacidades, necesidades, cualidades y destrezas que se involucran en el accionar diario dentro del ambiente laboral,</p>	<p>Por su finalidad: Básica Por el enfoque: Cuantitativa Por el Tipo: No experimental Por su carácter: Descriptiva/Correlacional Por el alcance: transversal</p>

<p>PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo organizacional y el desempeño contextual en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo organizacional y el desempeño organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y los aspectos gerenciales en el área de acondicionamiento territorial de la</p>	<p>OE2: Analizar la relación que existe entre liderazgo organizacional y el desempeño contextual en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre liderazgo organizacional y el desempeño organizacional en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.</p> <p>OE4: Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y los aspectos gerenciales en el área de acondicionamiento territorial de la</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño de tarea en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño contextual en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre liderazgo organizacional y el desempeño organizacional en el área de acondicionamiento</p>		<p>afectando en los resultados y los cambios producidos dentro de la organización.</p>	
---	---	--	--	--	--

<p>Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y el trabajo en equipo en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018?</p> <p>PE6: ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018?</p> <p>PE7: ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la comunicación en el área de acondicionamiento</p>	<p>Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.</p> <p>OE5: Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el trabajo en equipo en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.</p> <p>OE6: Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.</p> <p>OE7: Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y la comunicación en el área de acondicionamiento</p>	<p>territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.</p> <p>HE4: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y los aspectos gerenciales en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.</p> <p>HE5: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y el trabajo en equipo en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, en el año 2018.</p> <p>HE6: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en el área de acondicionamiento</p>			
--	--	---	--	--	--

<p>territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018?</p>	<p>territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.</p>	<p>territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.</p> <p>HE7: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la comunicación en el área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018.</p>			
---	---	---	--	--	--

ANEXO 3: Validación de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE X: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Título: Liderazgo Organizacional y Desempeño Laboral en el Área de Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha.

Autoras: Br. Lévano Avalos, Luis Edwin.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	Aspectos gerenciales	Modelo gerencial	1. Los directivos de la municipalidad promueven la participación democrática en la toma de decisiones.						✓		✓		✓		✓		
			2. Los directivos de la municipalidad motivan y estimulan la participación activa de los trabajadores en la gestión.						✓								
			3. Los directivos de la municipalidad implementan mecanismos para una comunicación horizontal.						✓								
		Liderazgo	4. Los directivos de la municipalidad orientan con el ejemplo el cumplimiento de responsabilidades.						✓								
			5. Los directivos de la municipalidad trabajan con fuerte orientación hacia los resultados						✓								
			6. Los directivos de la municipalidad toman decisiones pertinentes para la mejora de la calidad de los servicios.						✓								
	Tra	Apoyo al trabajador	7. En la municipalidad se recibe capacitación en estrategias de trabajo en equipo.						✓								

	Promoción del trabajo en equipo	8. Los directivos de la municipalidad buscan el apoyo permanente al trabajador							✓										
		9. En la municipalidad se recibe orientación de los directivos para mejorar la efectividad del trabajo en equipo.																	
		10. Los directivos de la municipalidad estimulan con diversas estrategias la búsqueda de la efectividad laboral								✓									
		11. Mi jefe promueve una comunicación fluida con mis compañeros de equipo.								✓		✓		✓		✓			
		12. Los directivos de la municipalidad se esmeran en socializar el objetivo y las ventajas del trabajo en equipo.								✓		✓		✓		✓			
		13. En la municipalidad se programan reuniones sociales para fortalecer los lazos de camaradería.								✓		✓		✓		✓			
	Relaciones interpersonales	Promoción de la Actitud positiva hacia los compañeros	14. En la municipalidad se realizan talleres para fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo.							✓		✓		✓		✓			
			15. En la municipalidad se promueven un clima de buena trato entre los trabajadores.								✓		✓		✓		✓		
			16. En esta municipalidad los trabajadores en situaciones de conflicto asumen con serenidad la resolución de problemas.								✓		✓		✓		✓		
		Autocontrol en las relaciones interpersonales	17. En la municipalidad los trabajadores demuestran control de sus emociones al interactuar con otras personas								✓		✓		✓		✓		
			18. Los trabajadores de esta municipalidad son capaces de tolerar opiniones controversiales.								✓		✓		✓		✓		
			19. Me permiten comunicarme sin obstáculos con mi jefe.								✓		✓		✓		✓		
Comunicación	Fluidez de la comunicación	20. Se promueve el diálogo horizontal entre los compañeros de trabajo.							✓		✓		✓		✓				
		21. Mi jefe sabe escuchar los diferentes puntos de vista.								✓		✓		✓		✓			
		22. Los directivos del centro de trabajo acogen las sugerencias de los trabajadores.								✓		✓		✓		✓			

		Comunicación ascendente y descendente	23. Recibo comunicación directa y personal de mi jefe en relación a tu trabajo.						✓		✓		✓		✓		
			24. En el centro de trabajo existen espacios adecuados de comunicación.						✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: " CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL "

OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

DIRIGIDO A : PERSONAL DEL ÁREA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHA


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : DOCTOR PEDRO PRADO LOZANO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR

VALORACIÓN

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

:



Dr. Pedro Prado Lozano
CPPe: 1321535126

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: " CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL "

OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

DIRIGIDO A : PERSONAL DEL ÁREA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MG. HENRY VILLACORTA VALENCIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

VALORACIÓN

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

:


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: " CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL "

OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

DIRIGIDO A : PERSONAL DEL ÁREA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHA


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : RAMOS CÓRDOVA, GABRIELA OLIVIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGI

VALORACIÓN

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

:


.....
Gabriela Oliva Ramos Cordova
Magíster en Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO, VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL

Título: Liderazgo Organizacional y Desempeño Laboral en el Área de Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha.

Autoras: Br. Lévano Avalos, Luis Edwin.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño de Tarea	Eficacia en el logro de actividades	1. Las actividades que debo realizar a diario, los cumpla con eficiencia.						✓		✓		✓		✓		
			2. Las tareas que me corresponden realizar por función los termino antes del tiempo previsto.						✓								
		Eficacia en el logro de tareas encomendadas	3. Cuando me asignan otras tareas adicionales, los cumpla oportunamente						✓								
			4. Me ofrezco para realizar alguna actividad adicional a mi labor diaria.						✓								
		Ejecución adecuada de una tarea	5. Reviso la calidad del trabajo que he realizado						✓								
			6. En las actividades que realizo, me gusta seguir una determinada secuencia metodológica.						✓								
		Satisfacción por la tarea realizada	7. Cuando cumpla con la tarea encomendada, siento una positiva satisfacción laboral.						✓								
			8. Cuando dispongo de tiempo me gusta apoyar en sus tareas a mis compañeros de trabajo.						✓								
	Desempeño	Contexto psicológico	9. Evito a toda costa que el ambiente laboral externo a mi centro de trabajo, no me desanime.						✓								
			10. El ambiente laboral externo actualmente está en conflicto, lo cual trato que no me afecte.						✓								

Contextual	Contexto social	11. Pretendo no mezclar los problemas de mi hogar en la labor que realizo en esta organización																
		12. Soy de quienes piensan que los problemas familiares no deben afectar el trabajo de cada uno.						✓										
	Contexto económico	13. Me preocupo para hacer que los problemas económicos del país no afecten mi desempeño.						✓		✓		✓		✓				
		14. Me esfuerzo para que la crisis económica no me desaliente en mi labor cotidiana.						✓		✓		✓		✓				
	Contexto laboral	15. Aun cuando otras empresas u organizaciones están paralizadas, yo prefiero cumplir con mis labores.						✓		✓		✓		✓				
		16. Considero que las huelgas no tienen efectos positivos para los trabajadores.						✓		✓		✓		✓				
Desempeño Organizacional	Eficacia en el logro de metas	17. Me esfuerzo por lograr metas que la organización me asigna.						✓		✓		✓		✓				
		18. Realizo mi trabajo de manera eficiente para alcanzar oportunamente las metas establecidas.						✓		✓		✓		✓				
	Eficacia en el logro de objetivos	19. Pienso que mi labor cotidiana está orientado a contribuir con eficacia el logro de los objetivos institucionales.						✓		✓		✓		✓				
		20. Conozco los objetivos que busca esta organización, por eso me esfuerzo en mi labor diaria.						✓		✓		✓		✓				
	Identidad institucional	21. Apuesto a diario para que este municipio logre el desarrollo que pretende						✓		✓		✓		✓				
		22. Estimo mucho a esta municipalidad que constituye mi centro de trabajo.						✓		✓		✓		✓				
	Compromiso organizacional	23. Por este municipio estoy dispuesto a mejorar mi propia labor cotidiana.						✓		✓		✓		✓				
		24. Los trabajadores de este municipio están comprometidos con la actual gestión.						✓		✓		✓		✓				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: " CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL "

OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL

DIRIGIDO A : PERSONAL DEL ÁREA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : DOCTOR PEDRO PRADO LOZANO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor

VALORACIÓN

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

:

Prado L.

Dr. Pedro Prado Lozano
CPPe: 1321535126

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: " CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL "

OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL

DIRIGIDO A : PERSONAL DEL ÁREA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

VALORACIÓN

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

:


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: " CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL "

OBJETIVO : DETERMINAR EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL

DIRIGIDO A : PERSONAL DEL ÁREA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHA


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mg. Ramos Cordova, Gabriela

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

VALORACIÓN

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

:


.....
Gabriela Oliva Ramos Cordova
Magíster en Gestión Pública

ANEXO 4: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Código:..... Fecha:.....

Condición laboral:

Estimado trabajador: El presente cuestionario tiene por finalidad determinar el nivel de liderazgo organizacional. Por tal motivo se le solicita que conteste con la mayor sinceridad posible debido a que este instrumento de recolección de datos pertenece a una investigación y por lo tanto no tiene respuestas buenas o erradas.

Escala de valoración:

Siempre(S) Casi-siempre (CS) A veces (AV) Casi Nunca(CN) Nunca(N)

Dimensi ones	Indicador es	Ítems	Escala de valoración				
			S	C S	A V	C N	N
Aspectos gerenciales	Modelo gerencial	1. Los directivos de la municipalidad promueven la participación democrática en la toma de decisiones.					
		2. Los directivos de la municipalidad motivan y estimulan la participación activa de los trabajadores en la gestión.					
		3. Los directivos de la municipalidad implementan mecanismos para una comunicación horizontal.					
	Liderazgo	4. Los directivos de la municipalidad orientan con el ejemplo el cumplimiento de responsabilidades.					
		5. Los directivos de la municipalidad trabajan con fuerte orientación hacia los resultados					
		6. Los directivos de la municipalidad toman decisiones pertinentes para la mejora de la calidad de los servicios.					
Trabajo en equipo	Apoyo al trabajador	7. En la municipalidad se recibe capacitación en estrategias de trabajo en equipo.					
		8. Los directivos de la municipalidad buscan el apoyo permanente al trabajador					
		9. En la municipalidad se recibe orientación de los directivos para mejorar la efectividad del trabajo en equipo.					
	Promoción del trabajo en equipo	10. Los directivos de la municipalidad estimulan con diversas estrategias la búsqueda de la efectividad laboral					
		11. Mi jefe promueve una comunicación fluida con mis compañeros de equipo.					

		12. Los directivos de la municipalidad se esmeran en socializar el objetivo y las ventajas del trabajo en equipo.					
Relaciones interpersonales	Promoción de la Actitud positiva hacia los compañeros	13. En la municipalidad se programan reuniones sociales para fortalecer los lazos de camaradería.					
		14. En la municipalidad se realizan talleres para fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo.					
		15. En la municipalidad se promueven un clima de buena trato entre los trabajadores.					
	Autocontrol en las relaciones interpersonales	16. En esta municipalidad los trabajadores en situaciones de conflicto asumen con serenidad la resolución de problemas.					
		17. En la municipalidad los trabajadores demuestran control de sus emocionales al interactuar con otras personas					
		18. Los trabajadores de esta municipalidad son capaces de tolerar opiniones controversiales.					
Comunicación	Fluidez de la comunicación	19. 16. Me permiten comunicarme sin obstáculos con mi jefe.					
		20. Se promueve el diálogo horizontal entre los compañeros de trabajo.					
		21. 17. Mi jefe sabe escuchar los diferentes puntos de vista.					
	Comunicación ascendente y descendente	22. 18. Los directivos del centro de trabajo acogen las sugerencias de los trabajadores.					
		23. 19. Recibo comunicación directa y personal de mi jefe en relación a tu trabajo.					
		24. 20. En el centro de trabajo existen espacios adecuados de comunicación.					

¡Gracias por su colaboración!

Ficha técnica N° 01

Nombre:	Cuestionario sobre liderazgo organizacional
Autor:	Bach. LÉVANO AVALOS, Luis Edwin
Año de edición:	2018
Dimensiones:	Explora las dimensiones: D1: Aspectos gerenciales D2: Trabajo en equipo D3: Relaciones interpersonales D4: Comunicación
Ámbito de aplicación:	trabajadores del área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018
Administración:	Individual
Duración:	45 min (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable liderazgo organizacional en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado a los docentes Dr. Prado Lozano, Pedro, Mg. Villacorta Valencia, Henry y la Mg Gabriela Ramos Córdova.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística Alfa de Crombach - cuestionario sobre liderazgo organizacional. El valor $\alpha = 0,968$
Campo de aplicación:	trabajadores del área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018
Aspectos a evaluar:	El cuestionario está constituido por 24 ítems distribuidos en 4 dimensiones. A continuación se detalla: Dimensión I: (6 ítems) Dimensión II: (6 ítems) Dimensión III: (6 ítems) Dimensión IV: (6 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre(4 puntos) A veces (3 puntos) Casi nunca(2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías:	Muy malo [24-43> Malo [43-62> Regular [62-81> Bueno [81-100> Muy bueno [100-120]

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Código:..... Fecha:.....

Condición laboral:

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador lea detenidamente cada ítem y conteste de acuerdo a tu opinión. No existen respuestas buenas ni malas.

Escala de valoración:

Siempre(S) Casi-siempre (CS) A veces (AV) Nunca(N)

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES				
			Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Desempeño de Tarea	Eficacia en el logro de actividades	1. Las actividades que debo realizar a diario, los cumpla con eficiencia.					
		2. Las tareas que me corresponden realizar por función los termino antes del tiempo previsto.					
	Eficacia en el logro de tareas encomendadas	3. Cuando me asignan otras tareas adicionales, los cumpla oportunamente					
		4. Me ofrezco para realizar alguna actividad adicional a mi labor diaria.					
	Ejecución adecuada de una tarea	5. Reviso la calidad del trabajo que he realizado					
		6. En las actividades que realizo, me gusta seguir una determinada secuencia metodológica.					
	Satisfacción por la tarea realizada	7. Cuando cumpla con la tarea encomendada, siento una positiva satisfacción laboral.					
		8. Cuando dispongo de tiempo me gusta apoyar en sus tareas a mis compañeros de trabajo.					
Desempeño Contextual	Contexto psicológico	9. Evito a toda costa que el ambiente laboral externo a mi centro de trabajo, no me desanime.					
		10.El ambiente laboral externo actualmente está en conflicto, lo cual trato que no me afecte.					

	Contexto social	11.Pretendo no mesclar los problemas de mi hogar en la labor que realizo en esta organización					
		12.Soy de quienes piensan que los problemas familiares no deben afectar el trabajo de cada uno.					
	Contexto económico	13.Me preocupó para hacer que los problemas económicos del país no afecten mi desempeño.					
		14.Me esfuerzo para que la crisis económica no me desaliente en mi labor cotidiana.					
	Contexto laboral	15.Aun cuando otras empresas u organizaciones están paralizadas, yo prefiero cumplir con mis labores.					
		16.Considero que las huelgas no tienen efectos positivos para los trabajadores.					
Desempeño Organizacional	Eficacia en el logro de metas	17.Me esfuerzo por lograr metas que la organización me asigna.					
		18.Realizo mi trabajo de manera eficiente para alcanzar oportunamente las metas establecidas.					
	Eficacia en el logro de objetivos	19.Pienso que mi labor cotidiana está orientado a contribuir con eficacia el logro de los objetivos institucionales.					
		20.Conozco los objetivos que busca esta organización, por eso me esfuerzo en mi labor diaria.					
	Identidad institucional	21.Apuesto a diario para que este municipio logre el desarrollo que pretende					
		22.Estimo mucho a esta municipalidad que constituye mi centro de trabajo.					
	Compromiso organizacional	23.Por este municipio estoy dispuesto a mejorar mi propia labor cotidiana.					
		24.Los trabajadores de este municipio están comprometidos con la actual gestión.					

¡Gracias por su colaboración!

Ficha técnica N°02

Nombre:	Cuestionario para evaluar el desempeño laboral
Autor:	Bach. LÉVANO AVALOS, Luis Edwin
Año de edición:	2018
Dimensiones:	Explora las dimensiones: D1: Desempeño de tareas D2: Desempeño Contextual D3: Desempeño Organizacional
Ámbito de aplicación:	Trabajadores del área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018
Administración:	Individual
Duración:	45 min (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable desempeño laboral en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, se utilizó la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos, aplicado a los docentes Dr. Prado Lozano, Pedro, Mg. Villacorta Valencia, Henry y la Mg Gabriela Ramos Córdova.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística Alfa de Crombach - cuestionario para evaluar el desempeño laboral. El valor $\alpha = 0,976$
Campo de aplicación:	Trabajadores del área de acondicionamiento territorial de la Municipalidad Provincial de Chincha, en el año 2018
Aspectos a evaluar:	El cuestionario está constituido por 24 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación se detalla: Dimensión I: (8 ítems) Dimensión II: (8 ítems) Dimensión III: (8 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) A veces (3 puntos) Casi nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías:	Muy deficiente [24-43> Deficiente [43-62> Regular [62-81> Bueno [81-100> Muy bueno [100-120]

ANEXO 5: Data de confiabilidad

ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADISTICA ALFA DE CRONBACH

Cuestionario sobre liderazgo organizacional

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	S_T^2	
1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	34.00
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	65.00
3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	1	1	2	1	3	3	2	2	52.00	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72.00
5	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	47.00
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	67.00
7	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	2	1	1	38.00	
8	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	37.00
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	70.00
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	48.00
r	0.93	0.81	0.85	0.93	0.85	0.82	0.93	0.85	0.82	0.93	0.85	0.82	0.88	0.83	0.83	0.68	0.37	0.76	0.89	0.33	0.42	0.50	0.73	0.74	18.35	
Si²	0.56	0.25	0.69	0.56	0.76	0.56	0.56	0.76	0.56	0.56	0.76	0.56	0.61	0.60	0.44	0.44	0.81	0.80	0.41	0.44	0.24	0.36	0.56	0.69		

Valido Valido

K	24
ΣSi^2	13.54
S_T^2	189.4
α	0.969

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	S_T^2	
1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	62.00	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49.00
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	68.00
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48.00
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72.00
6	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	42.00
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72.00
8	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	58.00	
9	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	58.00	
r	0.82	0.68	0.68	0.86	0.82	0.86	0.82	0.82	0.86	0.82	0.82	0.86	0.86	0.68	0.86	0.72	0.82	0.68	0.82	0.86	0.86	0.82	0.82	0.86	19.43	
Si²	0.22	0.22	0.22	0.47	0.22	0.47	0.22	0.22	0.47	0.22	0.22	0.47	0.22	0.22	0.22	0.44	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.22	0.47	
	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	

K	24
ΣSi^2	6.79
S_T^2	104.4
α	0.976

ANEXO 6: Constancia de aplicación



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

CONSTANCIA

EL SUB-GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHA **DR. HÉCTOR EDUARDO TASAYCO CAÑAS**, QUE SUSCRIBE:


HACE CONSTAR

Que, el Bach. Luis Edwin Lévano Avalos, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad "César Vallejo", estuvo autorizado para aplicar los instrumentos de evaluación en esta Municipalidad provincial de la tesis que lleva por título: "**Liderazgo organizacional y desempeño laboral en el Área de Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial de Chíncha, 2018**".

Mediante la presente dejo constancia que el tesista ha aplicado en forma satisfactoria y oportuna los instrumentos de recojo de información denominados "**Cuestionario sobre el Liderazgo Organizacional**" y "**Cuestionario sobre el Desempeño Laboral**".

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estimen convenientes.

Chíncha, 02 de julio del 2018

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHINCHA

Sr. HÉCTOR EDUARDO TASAYCO CAÑAS
SUB-GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
RES. DE ALCALDÍA N° 004-2015-AJ/MPCH

ANEXO 7. Data de resultados

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

	D1: Aspectos gerenciales						D2: Trabajo en equipo						D3: Relaciones interpersonales						D4: Comunicación					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3
2	3	2	3	4	4	5	5	5	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2
3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	4	2
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
6	4	4	4	2	1	5	5	5	2	4	1	4	4	1	2	3	2	4	4	4	2	1	1	1
7	5	4	4	3	2	4	3	4	2	2	2	4	4	2	4	4	1	1	4	4	5	4	2	2
8	5	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	4	4	2	4	4	1	1	4	4	5	4	2	2
9	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
10	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	1	2	4	4	4	4	1	2
11	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	2	4	4	4	4	3	3
12	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
14	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	2	4	3	4	3	2	2
15	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	2	4	4	5	3	1	4	4	4	3	2	4	1	2
16	4	3	3	5	2	4	4	4	3	3	2	4	4	5	3	1	2	1	4	1	4	4	2	1
17	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2
18	4	4	3	3	1	5	3	4	4	1	1	4	3	5	4	4	5	5	1	3	1	1	1	1
19	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2
20	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	2	2

21	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	2	2
22	4	3	3	1	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	2	2
23	4	3	3	1	2	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	1	2
24	2	3	2	2	2	5	4	4	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	3	2	4	4	2	1
25	1	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2

DESEMPEÑO LABORAL

	D1: Desempeño de tarea								D2: Desempeño contextual								D3: Desempeño organizacional							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
2	2	1	3	4	4	1	4	2	2	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	1	1	4	3	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4
4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3
5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
6	4	3	4	2	4	5	1	4	4	5	5	5	4	1	1	2	4	4	4	2	3	4	4	2
7	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
8	4	5	3	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
10	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	3	4
11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4
12	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4
13	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
14	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
15	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	5	4	2	1	1	1	4	4	3	1	2	2	3	4
16	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	5	4	2	1	1	1	4	4	3	1	2	2	3	4
17	5	5	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	2	3	3	3
18	4	4	2	1	2	4	2	3	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4
20	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	2	3	4	4
21	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	2	3	4	4
22	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3

23	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
24	1	4	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	1	1	1	2
25	2	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1