



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los
funcionarios públicos de Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo –
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Lozano Martin, Yoly Yanett (ORCID: [0000-0002-8776-2627](https://orcid.org/0000-0002-8776-2627))

ASESOR:

Dr. Gonzalez Gonzalez, Dionicio Godofredo (ORCID: [0000-0002-7518-1200](https://orcid.org/0000-0002-7518-1200))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mi madre, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ella he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser su hija, un merecido agradecimiento a mi padre que goza en el reino de los cielos y que siempre ha guiado mis pasos que aunque ya no esté físicamente siempre vivirá en mi corazón.

A mi hermano por estar siempre presente y darme apoyo moral y alentarme a ser mejor persona.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradecimiento

Al finalizar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mi madre que ha sabido darme su ejemplo de trabajo, por su apoyo y paciencia en este proyecto de estudio.

También quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo, directivos y profesores por la organización del programa de Maestría en Gestión Pública.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y Operacionalización	19
3.3. Población, Muestra y Muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	41

Índice de Tablas

Tabla 1 Nivel del liderazgo en base a la percepción de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.	23
Tabla 2 Nivel del liderazgo por dimensiones en base a la percepción de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.	2424
Tabla 3 Nivel del desempeño laboral de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.	2525
Tabla 4 Nivel del desempeño laboral por dimensiones de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.	26
Tabla 5 Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk de las variables y dimensiones	27
Tabla 6 Prueba R de Pearson para el contraste de la hipótesis general.	28
Tabla 7 Prueba R de Pearson para el contraste de la hipótesis específica 1 ..	29
Tabla 8 Prueba R de Pearson para el contraste de la hipótesis específica 2 ..	30
Tabla 9 Prueba R de Pearson para el contraste de la hipótesis específica 3 ..	31
Tabla 10 Prueba R de Pearson para el contraste de la hipótesis específica 4	32

Índice de Figuras

Figura 1 Nivel del liderazgo en base a la percepción de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.	23
Figura 2 Nivel del liderazgo por dimensiones en base a la percepción de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.	24
Figura 3 Nivel del desempeño laboral de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.	25
Figura 4 Nivel del desempeño laboral por dimensiones de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.	26

Resumen

La presente tesis tuvo por objeto de estudio determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. Para lo cual se desarrolló una investigación aplicada bajo un enfoque cuantitativo de nivel correlacional con diseño no experimental y transversal. Se usó una muestra conformada por 25 funcionarios públicos de la institución mencionada anteriormente. Se utilizó dos cuestionarios en escala ordinal como instrumentos para la medición de las variables de estudio, dichos instrumentos han sido validados por tres expertos en gestión pública y al realizar el análisis de confiabilidad se obtuvieron índices de fiabilidad mayores al 0.7, lo que permitió afirmar que los cuestionarios eran adecuados para la aplicación en la población de estudio. Luego del recojo de la información se aplicó la prueba de la prueba de Spearman, donde se obtuvo como resultado un valor correlacional ($r = 0.604$) y como significancia de la prueba se obtuvo valor de ($p = 0.010$), lo que permitió concluir que existe influencia significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.

Palabras claves: Liderazgo, Desempeño laboral, Gestión directiva.

Abstract

The purpose of this thesis was to study the influence of leadership on the job performance of public officials of SEGAT - 2021. For which an applied research was developed under a quantitative approach of a correlational level with a non-experimental and cross-sectional design. A sample made up of 25 public officials from the aforementioned institution was used. Two questionnaires on an ordinal scale were used as instruments to measure the study variables, these instruments have been validated by three experts in public management and when performing the reliability analysis, reliability indices greater than 0.7 were obtained, which allowed to affirm that the questionnaires were suitable for application in the study population. After collecting the information, the Spearman test was applied, where a correlational value was obtained as a result ($r = 0.604$) and as a significance of the test, a value of ($p = 0.010$) was obtained, which allowed to conclude that There is significant influence between the leadership and job performance of the Environmental Management Service, Trujillo - 2021.

Keywords: Leadership, Job performance, Executive management.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, diferentes situaciones tienden a presentarse junto con el liderazgo en el ámbito empresarial en el mundo. Día a día, a las organizaciones se les complica reclutar líderes que le ayuden a desenvolverse sostenidamente y evadir cualquier consecuencia negativa en su departamento financiero. La habilidad de liderazgo es una necesidad esencial entre las empresas, sin importar la región en donde se encuentre. Por ello, gran parte de los gerentes y directores, necesitan generar esta aptitud para desarrollar una buena gestión y mejorar el rendimiento de la institución (Petrone, 2020).

En el contexto internacional Navarro (2016) sostiene que un líder, a cargo de la empresa es algo que todos los inversionistas, trabajadores y clientes desean puesto que ellos, siempre dejan huella y desarrollan una perspectiva innovadora para quienes los siguen. Del mismo modo, Paéz et al. (2014) menciona que, en Colombia, el estilo de liderazgo transformacional no es practicado muy regularmente en las instituciones, esto se debe a que las circunstancias de desarrollo socioeconómico suelen ser inestables, para la gerencia de una empresa, continuar el liderazgo transformacional es desafiante pues necesitan esperar resultados precisamente económicos.

Por esta razón, en el estudio de Tendencias Globales de Capital Humano, llevado a cabo el 2019, se alcanzó como resultado que cerca del 80% de la muestra evaluaron el liderazgo como una gran prioridad en sus instituciones, no obstante, únicamente el 41% sostuvo que su empresa se encontraba cerca de alcanzar las demandas respecto a liderazgo. El desempeño y fortalecimiento del liderazgo se enmarcan en una contradicción, debido a que las instituciones necesitan enfocarse en lo tradicional, con el desenvolvimiento de líderes con capacidades para la gestión de procesos, supervisión de equipamiento, escoger alternativas y manejo de desempeño (Salazar, 2017).

En el ámbito nacional, en el territorio peruano, la función pública también fue impactada por la tendencia de la globalización administrativa, esta necesita más competencia del talento humano, es por ello por lo que el estado desde el año 2018 planteó una variedad de acciones para poder

optimizar la administración buscando efectividad con el fin de dar beneficios a las personas. En ese sentido, es importante trabajar acomodándose al cambio y teniendo en cuenta que generalmente el vínculo entre los miembros de las organizaciones públicas no guarda armonía con las metas personales, por esta razón el liderazgo ha incrementado su importancia en los últimos años, ya que mientras más cambios existan, se necesitara un liderazgo que destaque por su sello transformacional en los trabajadores (Reyna y Ventura, 2019).

Asimismo, las organizaciones públicas, cuentan con problemas relacionadas al liderazgo, esto se debe a que, hoy en día, enfrentan nuevos desafíos, situaciones y lineamientos que les demanda amoldarse a estas transiciones, no obstante dentro de éstas se generan situaciones y conflictos entre los colaboradores, así como también el inefectivo rendimiento de los trabajadores, puesto que, en varias ocasiones los gerentes suelen encontrar diferencias con sus colaboradores, lo que lo convierte en un obstáculo para poder alcanzar las metas propuestas por las organizaciones (Salvador y Sánchez, 2018).

En la actualidad la mayoría de trabajadores se encuentran pasando por un nuevo período de acoplamiento, la llegada de la crisis económica hacia el territorio peruano y en todo el mundo, como consecuencia de la pandemia del COVID-19, ha permitido que muchas personas puedan acomodarse a un nuevo tipo de trabajo, ya sea de forma presencial o semipresencial, esto como consecuencia de la emergencia sanitaria y el aislamiento social. El contexto actual permite que los directivos, jefes, supervisores, asistentes u otros colaboradores, deban acoplarse a nuevos entornos que aseguren la estabilidad de los trabajadores y la rentabilidad de la empresa, saber distribuir funciones, contar con una comunicación efectiva, llegar a las personas, incentivar, y otras aptitudes que se deben ir desarrollando, permitirán ayudar a direccionar efectivamente a los colaboradores con quienes se trabajan.

En el ámbito local, precisamente en el Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo (SEGAT), entidad encargada de la administración de los procesos sobre gestión ambiental, teniendo por propósito ir mejorando los niveles de eficiencia y eficacia en los servicios de la limpieza pública, medio ambiente

y áreas verdes para que la población trujillana se desarrolle en un entorno verde, limpio, confortable y saludable de forma integral y sostenible. Actualmente se viene observando que están teniendo problemas de liderazgo ya que por la coyuntura actual en el mundo y que en el Perú no ha sido ajeno a esto que es el COVID-19 los jefes de áreas están más enfocados a solo mandar a su personal haciendo que el desempeño que antes tenía los funcionarios baje considerablemente el personal viene afectados con cargas laborales y emocionales esto hace que no logren ejecutar un buen desempeño laboral así como también hay personal que se ve afectado frecuentemente con la sobrecarga laboral produciendo estrés, preocupación por la situación de la pandemia que está afrontando el país y más a la crisis política que se vive. Por otro lado, los gerentes de área no les han dado importancia a las situaciones generadas así mismo no se ha preocupado por motivar a su personal.

Por todo lo mencionado en los párrafos anteriores, se formuló el siguiente problema: ¿De qué manera el liderazgo influye en el desempeño laboral de los funcionarios públicos de Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021?

La presente investigación tiene justificación social, dado que permitirá generar beneficio de la gerencia, colaboradores, usuarios y población en general que reciben el servicio del SEGAT en la ciudad de Trujillo. De esta manera los colaboradores mostraran no solo mayor desempeño en sus funciones; sino también compromiso con la organización. Lo que conllevará a un mutuo consenso para el desarrollo de ambas partes dentro del grupo laboral y empresarial.

Asimismo, en el aspecto teórico dado que representa el resultado de un análisis exhaustivo y revisión literaria de diversas fuentes actualizadas sobre las variables abordadas. Asimismo, la investigación aportará nuevas evidencias sobre las ventajas y beneficios competitivos del liderazgo en el desempeño laboral al conocimiento científico ya existente. En cuanto a la justificación práctica, se da en que los hallazgos obtenidos en la presente tesis, las recomendaciones podrán ser tomadas para replicarlas en otras entidades públicas con similares problemáticas y características organizacionales. Además, con analizar el liderazgo y mejorarlo por parte de la gerencia permitirá ver resultados significativos y beneficiosos para la

organización y colaboradores, dado que por un lado la institución podrá mejorar el desempeño laboral dado que los trabajadores se sentirán más motivados y comprometidos, satisfacer a colaboradores y usuarios, aumentar los niveles de productividad.

En referencia a la justificación metodológica, la presente tesis ha tomado los lineamientos del método científico para su desarrollo. Asimismo, se han elaborado instrumentos para el recojo de datos en la muestra de estudio. Los cuáles serán validados por expertos y analizados mediante un análisis de confiabilidad para determinar y comprobar que los instrumentos son confiables para su aplicación. Además, los resultados que se puedan obtener en el desarrollo de la tesis y los instrumentos que se utilicen podrán servir de referencia para futuros investigadores que deseen abordar las mismas variables.

Por otra parte, se ha establecido como objetivo general OG: Determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. Asimismo, se establecieron objetivos específicos, OE1: Identificar el nivel de liderazgo en base a la percepción de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. OE2: Identificar el nivel de liderazgo por dimensiones en base a la percepción de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. OE3: Identificar el nivel del desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. OE4: Identificar el nivel del desempeño laboral por dimensiones en base a la percepción de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. OE5: Determinar la influencia que se da entre la dimensión control en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. OE6: Determinar la influencia que se da entre la dimensión persuasión en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. OE7: Determinar la influencia que se da entre la dimensión participación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. OE8: Determinar la influencia que se da entre la dimensión delegación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021.

De acuerdo a los lineamientos de la investigación científica, se ha planteado la siguiente hipótesis general HG: Existe influencia significativa del liderazgo en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT

– 2021. Asimismo, se formuló como hipótesis específicas HE1: Existe influencia significativa de la dimensión control en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. HE2: Existe influencia significativa de la dimensión persuasión en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. HE3: Existe influencia significativa de la dimensión participación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. HE4: Existe influencia significativa de la dimensión delegación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación tiene como punto de apoyo en investigaciones realizadas por autores que abordaron la misma temática. Así en el ámbito internacional tenemos a la tesis realizada por Torres (2019) en el Ecuador, donde se tuvo por objeto de estudio determinar el grado de relación entre la variable liderazgo y la variable desempeño laboral en una organización. Para lo cual se ha desarrollado bajo una investigación cuantitativa con perspectiva correlacional y diseño no experimental, usando una muestra que fue conformada por 205 colaboradores y como instrumentos para ejecutar la recolección de datos se empleó dos cuestionarios con escala de Likert para cada ítem. Luego del procesamiento de la información, se empleó la prueba Rho de Spearman en donde se halló un valor correlacional de ($\rho = 0.721$) y como significancia de la prueba se halló ($p = 0.000$) siendo este inferior al error límite de 0.05, lo que permitió concluir que el liderazgo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en base a la percepción de los colaboradores de la organización en estudio.

Fiagá (2018) con la tesis realizada en Bogotá – Colombia, se tuvo por propósito determinar el nivel de relación entre la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño laboral en una organización. Para lo cual se ha desarrollado bajo una investigación cuantitativa con perspectiva correlacional y diseño no experimental, usando una muestra que fue conformada por 98 trabajadores y como instrumentos para ejecutar la recolección de datos se empleó dos cuestionarios con escala de Likert para cada ítem. Luego del procesamiento de la información, se empleó la prueba R de Pearson en donde se halló un valor correlacional de ($r = 0.817$) y como significancia de la prueba se halló ($p = 0.000$) siendo este inferior al error límite de 0.05, lo que permitió concluir que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de la organización en estudio.

Para Durán (2020) con su investigación realizada en Ambato – Ecuador, donde se tuvo por objeto de estudio determinar el nivel de relación entre la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño laboral en una organización. Para lo cual se ha desarrollado bajo una investigación

cuantitativa con perspectiva correlacional y diseño no experimental, usando una muestra que fue conformada por 98 trabajadores y como instrumentos para ejecutar la recolección de datos se empleó dos cuestionarios con escala de Likert para cada ítem. Luego del procesamiento de la información, se empleó la prueba Rho de Spearman en donde se halló un valor correlacional de ($\rho = 0.692$) y como significancia de la prueba se halló ($p = 0.000$) siendo este inferior al error límite de 0.05, lo que permitió concluir que el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en base a la percepción de los colaboradores de la organización en estudio.

En cuanto al ámbito nacional, se tuvo la investigación realizada por Cabanillas (2021) en la ciudad de Lima - Perú, donde se ha tenido por finalidad determinar el grado de influencia de la variable liderazgo en la variable desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional. Para lo cual se ha desarrollado bajo una investigación cuantitativa con perspectiva correlacional y diseño no experimental, usando una muestra que fue conformada por 100 colaboradores y como instrumentos para ejecutar la recolección de datos se empleó dos cuestionarios con escala de Likert para cada ítem. Luego del procesamiento de la información, se empleó la prueba Rho de Spearman en donde se halló un valor correlacional de ($\rho = 0.523$) y como significancia de la prueba se halló ($p = 0.000$) siendo este inferior al error límite de 0.05, lo que permitió concluir que el liderazgo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en base a la percepción de los colaboradores de la institución en estudio.

Zapana (2021) con la tesis realizada en Lima – Perú, donde se ha tenido por propósito determinar el grado de relación de la variable liderazgo en la variable desempeño laboral en una organización. Para lo cual se ha desarrollado bajo una investigación cuantitativa con orientación correlacional, diseño no experimental y transversal, usando una muestra que fue conformada por 70 colaboradores y como instrumentos para ejecutar la recolección de datos se empleó dos cuestionarios con escala de Likert para cada ítem. Luego del procesamiento de la información, se empleó la prueba R de Pearson en donde se halló un valor correlacional de ($r = 0.625$) y como

significancia de la prueba se halló ($p = 0.001$) siendo este inferior al error límite de 0.05, lo que permitió concluir que el liderazgo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en base a la percepción de los trabajadores de la organización en estudio.

Lozano y Pinedo (2021) con la investigación que fue realizada en Piura – Perú, donde se ha tenido por objeto de estudio establecer el grado de vinculación entre la variable liderazgo y la variable desempeño laboral en base a la percepción de los colaboradores de una institución pública. Para lo cual se ha desarrollado bajo una investigación cuantitativa con orientación correlacional, diseño no experimental y transversal, usando una muestra que fue conformada por 48 colaboradores y como instrumentos para ejecutar la recolección de datos se empleó dos cuestionarios con escala de Likert para cada ítem. Luego del procesamiento de la información, se empleó la prueba Rho de Spearman en donde se halló un valor correlacional de ($r = 0.857$) y como significancia de la prueba se halló ($p = 0.000$) siendo este inferior al error límite de 0.05, lo que permitió concluir que el liderazgo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la institución pública en estudio.

Con respecto a los antecedentes del ámbito regional, se tiene a la realizada por Castillo y Zavaleta (2020) en la ciudad de Trujillo, donde se ha tenido por finalidad determinar el grado de vinculación entre la variable liderazgo gerencial y la variable desempeño laboral en base a la percepción de los trabajadores de una empresa. Para lo cual se ha desarrollado bajo una investigación cuantitativa con orientación correlacional, diseño no experimental y transversal, usando una muestra que fue conformada por 81 colaboradores y como instrumentos para ejecutar la recolección de datos se empleó dos cuestionarios con escala de Likert para cada ítem. Luego del procesamiento de la información, se empleó la prueba Rho de Spearman en donde se halló un valor correlacional de ($r = 0.861$) y como significancia de la prueba se halló ($p = 0.000$) siendo este inferior al error límite de 0.05, lo que permitió concluir que el liderazgo gerencial se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la empresa en estudio.

Esparza (2016), con la investigación que fue realizada en Trujillo, donde se ha tenido por objeto de estudio determinar el grado de vinculación de la variable estilos de liderazgo y la variable desempeño laboral en una organización. Para lo cual se ha desarrollado bajo una investigación cuantitativa con orientación correlacional, diseño no experimental y transversal, usando una muestra que fue conformada por 28 colaboradores y como instrumentos para ejecutar la recolección de datos se empleó dos cuestionarios con escala de Likert para cada ítem. Luego del procesamiento de la información, se empleó la prueba Rho de Spearman en donde se halló un valor correlacional de ($r = 0.726$) y como significancia de la prueba se halló ($p = 0.000$) siendo este inferior al error límite de 0.05, lo que permitió concluir que los estilos de liderazgo se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral en base a la percepción de los trabajadores de la organización en estudio.

Castro y Zavaleta (2020), con la investigación que fue desarrollada en Trujillo, donde se ha tenido por objeto de estudio medir el nivel de vinculación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los docentes de una red de instituciones educativas. Para lo cual se ha desarrollado bajo una investigación cuantitativa con orientación correlacional, diseño no experimental y transversal, usando una muestra que fue conformada por 73 docentes y como instrumentos para ejecutar la recolección de datos se empleó dos cuestionarios con escala de Likert para cada ítem. Luego del procesamiento de la información, se empleó la prueba Rho de Spearman en donde se halló un valor correlacional de ($r = 0.887$) y como significancia de la prueba se halló ($p = 0.000$) siendo este inferior al error límite de 0.05, lo que permitió concluir que el liderazgo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas en estudio.

En cuanto a las bases teóricas de las variables abordadas, tenemos sobre la primera variable liderazgo, que de acuerdo a Rojas y' Gaspar (2006) es considerada como la facultad que se obtiene para poder guiar o manejar a un grupo establecido dentro de un centro u organización, es por ello que se le conoce como el arte de la conducción de personas. Otra definición del

liderazgo, está en ser el proceso de influencia en las tareas de los agentes que intervienen en el proceso educativo para poder alcanzar los objetivos en situaciones ya establecidas (Stephen, 2010).

Del mismo modo, Arthur (2014), sostiene que el liderazgo directivo, son las facultades obtenidas por el responsable o director de la organización para diseñar un vínculo y compromiso de los miembros de la organización para poder lograr las metas organizacionales. De acuerdo a esto, el liderazgo directivo, demanda ciertas destrezas de nivel racional y emocional para poner en compromiso la participación dinámica y proactiva de todas las clases a su cargo. Por otra parte, de acuerdo con Kotter, Nohria y Berkley (2012) vienen a ser las destrezas o habilidades que tiene el docente para poder guiar o persuadir ciertas políticas que ayuden a que cada miembro que esté bajo su cargo, pueda desenvolver sus funciones de forma eficiente.

Dicho esto, Angulo y Silíceo (2001), explican que el líder viene a ser aquella persona quien cuenta con un conjunto de atributos de actitud, tales como generosidad, valentía, convicción, riesgo, sabiduría, y otros más, los cuales, en cuanto a la inspiración, se encuentran la motivación, pasión, credibilidad, integridad y congruencia, así como también la fe y esperanza. Del mismo modo, son tomados en cuenta las actitudes y comportamientos de interrelación, tales como la disposición, comunicación, escucha activa, negociación, etc. Por último, se tomará en cuenta la teoría de Echaniz (2001), quien explica que el liderazgo, hace prevalecer las actividades, así como flujos de relaciones interpersonales, mejorando una participación de todo el personal que se tiene bajo su mando, lo que le permitirá, de esta manera, ocupar un papel de carácter más democrata, así como de apertura para poder solucionar los conflictos que se susciten en su ambiente, con predisposición democrática, humanista y científica.

Es de gran importancia, subrayar que, dentro de toda institución, quien desempeña el rol de líder, logra adoptar cierto tipo de rol para poder ser influyente en del grupo bajo su responsabilidad. Es por esta razón que, de acuerdo con Cueva (2011) los tipos, suelen variar de acuerdo a las tareas que el líder tiene que desarrollar, solamente las funciones que se dé, así como también que sus dirigentes, logren aceptar el compromiso filosófico para desarrollar y cumplir las perspectivas e intereses de sus trabajadores.

Debido a esto, se han ido utilizando diferentes definiciones para explicar los estilos de liderazgo, sin embargo, es posible que el primordial haya sido el detalle de las tres clases principales de Cuevas (2011), los cuales se detallan a continuación:

a) Líder autócrata: De acuerdo con Cuevas (2011), el líder autócrata, es aquel que recibe toda la responsabilidad sobre la toma de decisiones, además, es quien toma la iniciativa de las actividades, así como también impulsa, direcciona, y maneja al trabajador. Todas las determinaciones y decisiones, se centran en el líder. Del mismo modo, logra suponer que únicamente él, es suficientemente competente y se encuentra en la capacidad de tomar decisiones importantes, sintiendo en ciertos casos que sus trabajadores, cuentan con la incapacidad de orientarse a ellos mismos o pueden tener otros argumentos con el fin de recibir una posición consistente de fuerza y control. La respuesta que se les pide a los trabajadores, es la obediencia y apego a lo que decide. Del mismo modo, Terry (1991), explica que el líder autócrata, tiende a prestar atención a los niveles de desempeño de sus trabajadores con el propósito de evadir algún tipo de desvíos que puedan generarse respecto a sus lineamientos. Además, este lidere, usualmente, suele focalizar la autoridad, indican ciertas técnicas de trabajo, toman decisiones de forma unilateral y, además, reducen la intervención de los trabajadores.

b) Líder participativo: Se dice que, al momento en el que el líder, adquiere el nivel participativo, suele usar la consulta como práctica del liderazgo. Así mismo, no encomienda su capacidad de decidir de forma definitiva y explica normas detalladas y específicas a sus trabajadores, sin embargo, pregunta acerca de los puntos de vista, ideas acerca de muchas decisiones que son de su incumbencia. Si uno busca ser un líder participativo eficiente, es importante prestar atención y analizar las ideas de los trabajadores, así como es primordial aceptar sus aportes siempre y cuando sea posible (Cuevas, 2011). Por otro lado, de acuerdo con Aguera (2004), este tipo de liderazgo, también llamado liderazgo democrático, busca generar un contexto el cual involucre la intervención de los trabajadores en cuanto a la toma de decisiones, al igual que el diseño de la metodología de trabajo; el líder y sus trabajadores, interactúan de forma amical, lo que hace

que su comunicación sea más transparente y dinámica permitiendo retroalimentaciones.

c) Líder de rienda suelta: Este tipo de liderazgo, quien lidera, no tiene participación dentro del grupo, es decir, se deja llevar y es manipulado por los trabajadores, no suele delegar tareas, dejándolos hacer su trabajo a libre albedrío y por su cuenta con el propósito de lograr sus metas institucionales. Debido a esto, Mateo (2010), explica que este líder, tiende a esperar que los trabajadores, gracias a su propia motivación, puedan asumir la responsabilidad. Exceptuando el establecimiento de una mínima cantidad de normas, esta clase brinda muy poca relación, así como poca ayuda para los trabajadores.

Con respecto a las características de un líder, Uzcátegui (2012) indica que son las siguientes:

a. Cuenta con motivación y motiva a su equipo: Uno de los factores de éxito que caracterizan a los grandes líderes, viene a su entrega por todo lo que hacen, Es por ello que, esto es de carácter importante debido a que, mediante la motivación, pueden brindar mensajes positivos los cuales influyen a las personas. Este tipo de líder, en su autenticidad, debe dar paso al nacimiento de nuevos liderazgos, logrando que cada integrante de su equipo de trabajo, ayude a exhibir lo mejor que tiene y pueda dar el 100% del potencial que tiene. Por último, la motivación, suele desarrollar relaciones entre el líder y sus trabajadores o seguidores, del mismo modo entre la institución y su vínculo con sus clientes.

b. Flexibilidad a los cambios: En la sociedad y contexto en el que vivimos hoy en día, lo único considerado como constante, es el cambio, es por esto que, es primordial que el líder esté en la capacidad de acomodarse de manera rápida al paso tan acelerado por el que van ocurriendo las cosas. Del mismo modo, es importante saber tomar ventaja de los inconvenientes que ocurren dentro de las organizaciones, con el propósito de poder transformarlas en oportunidades positivas de cambio rumbo a algo mejor.

c. Cuenta con autoconciencia: Un líder de verdad, tiende a conocerse a sí mismo. Conoce cuáles son sus límites, confía en sus capacidades, potencia sus fortalezas, y hace un esfuerzo por mejorar día a día y entender la forma en que sus emociones hacen efecto en su rendimiento. Del mismo

modo, es un ser humano honesto, con la capacidad de hacer una autoevaluación realista, con el propósito de reconocer sus errores, enmendarlos y sacar un aprendizaje de ellos para próximas oportunidades.

d. Posee autorregulación: Un líder debe tener la destreza de tomar el control de sus emociones e impulsos instintivos de manera razonable, balanceada y medida, respondiendo de acuerdo al momento en el que esté confrontando. Teniendo dominio de los sentimientos, emociones y eliminando cualquier tipo de juicios, el líder podrá contar con una mejor apertura hacia el cambio que se vayan desarrollando dentro de la institución, en su círculo de influencia o en el centro de trabajo.

e. Es un modelo a seguir: El rol primordial del líder, se enfoca en desempeñar un liderazgo con base en principios que sirvan de modelo, así como de guía para los demás. Es por ello que, las reglas y principios, vienen a ser una serie de normas naturales que ahondan la particularidad de las situaciones y presentan verdades profundas de nivel universal. También, se les conoce como un conjunto de direcciones del comportamiento humano las cuales son trascendentes y poseen un permanente valor y duradero. En ese caso, el líder se transforma en un ejemplo al momento de estar en la capacidad de conjugar la coherencia de sus actos, las palabras y pensamientos con su conducta el cual refleja su forma de ser como persona.

En cuanto a las dimensiones para medir el liderazgo, Bonifáz (2012) citado en Bocanegra (2019) indica que debe realizarse en base a cuatro dimensiones:

- A. Control: Esta dimensión hace hincapié en que el líder dispone las actividades de manera personal, indicando a los trabajadores que deben obedecer las órdenes tal cual son dadas; esta dimensión de liderazgo define a los trabajadores como individuos que no tienen la confianza ni la voluntad para cumplir las actividades asignadas por sí mismos.
- B. Persuasión: En esta dimensión se indica que el líder utiliza el interés que tienen los trabajadores para realizar las tareas, aunque desconocen cómo realizarla, el líder utiliza este recurso mediante técnicas de persuasión para lograr que cumplan con las tareas planteadas.
- C. Participación: En esta dimensión se indica que todos los trabajadores con voluntad y capacidad para realizar sus actividades, sin embargo,

carecen de disposición a seguir siendo subordinados del líder. En ese contexto, el líder actúa generando un ambiente de diálogo, compartiendo ideas, logrando que los individuos participen activamente.

- D. Delegación: En esta cuarta dimensión, se rescata la importancia que el líder deriva las disposiciones y obligaciones a los trabajadores, y ellos refieren predisposición a realizar cualquier tarea encomendada.

Con respecto a las bases teóricas de la segunda variable desempeño laboral, Sánchez y García (2017) mencionan que el desempeño laboral es la acción con la que se establece el nivel en que un trabajador, realiza sus responsabilidades de la mejor manera. En otras palabras, se le conoce como una revisión del desenvolvimiento, valoración de los trabajadores, medición de mérito, calificación de rendimiento, medición de trabajadores y medición del colaborador. También, Leyva et al. (2016) sostiene que el rendimiento laboral viene a ser un proceso estructural para evaluar, calificar e influir sobre las características, conductas y logros respecto al trabajo, así como también el nivel de absentismo con el propósito de indagar en qué forma el colaborador es productivo y poder así optimizar su desempeño en el futuro.

El desempeño laboral, desde la perspectiva de Hacker (1994) citado en Zuta, Castro y Zela (2018) denominada “Teoría del desempeño y proceso de acción” centrada en que el rendimiento organizacional, cuenta con una fuerte reputación en la psicología del trabajo en Europa. Es de carácter cognitivo y se sustenta en la recopilación y análisis de información, pero solo esa información que se encuentra estrechamente vinculada con el comportamiento. Aunque esta teoría se pueden considerar atributos comunes con otras teorías, la diferencia está en que se especializa en ambientes laborales. De acuerdo con esta teoría, se puede expresar que el procedimiento de acción de comunicación para un correcto rendimiento laboral cuenta con dos puntos de vista, las cuales darían paso a la acción desde el objetivo hasta el término de la estrategia considerando su ejecución y el feedback respectivo.

De la misma manera, el desempeño laboral es sustentada en la “Teoría de la motivación cognitiva” propuesta por Earley y Shalley (1991) citado en Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2019) en donde se expresa que el

rendimiento laboral viene a ser una ampliación a la determinación de objetivos. Sustenta el proceso por el cual los objetivos institucionales, afectan al rendimiento laboral, y cómo éstas se convierten en acciones. Por otra parte, también plantean que hay dos partes que forman parte del rendimiento, la primera es de formulación, medición e internalización de las metas laborales, la segunda es de desempeño y aplicación de estrategias de acción. Según lo determinado por el autor, el proceso por el cual todos los propósitos institucionales impactan de alguna forma en el rendimiento laboral y cómo estas metas se convierten en actividades para poder alcanzar el logro de ellas.

De igual forma, Leyva et al. (2016) manifiesta que a través de su análisis se puede saber el grado de rendimiento de los trabajadores y los orígenes de este, de esta definición aportada por el autor, se clasifica la evaluación del desempeño es un proceso: A. Continuo: A pesar de llevarse a cabo en un tiempo establecido, con período anual, debe tener en cuenta las acciones del individuo a través del período evaluado. B. Sistemático: Para asegurar la objetividad del proceso, que todos los colaboradores sepan los lineamientos de forma anticipada, es importante que el proceso se recopile de manera detallada en un manual, que debe ser el mismo para toda la institución. C. orgánico: Se ejecuta en toda la institución, no se han establecido las áreas. D. En cascada: Cada trabajador es examinado por su líder, al terminar el proceso de todos los trabajadores han actuado como calificador y ha sido medido por trabajadores de la misma institución. E. De expresión de juicios: Se manifiestan de manera rigurosa y constructiva, los puntos fuertes para mejorarlos y los débiles para encontrar soluciones. F. En la base del trabajo diario: Se toma en cuenta la importancia que el trabajador tiene para la institución respecto al rendimiento de su cargo actual. G. Histórico: El calificador, tiene en cuenta las acciones del trabajador a través del período de tiempo establecido, usualmente un año con el propósito de mejorar el rendimiento a través del reconocimiento y enmendación de errores. H. Prospectivo: Se determina el rol que el calificado puede rendir en el futuro a la institución y los lineamientos que son precisos tomar. I. Integrador: Con este papel, la persona busca encontrar lo que se ha desarrollado bien, para dárselo a conocer y lo que se ha hecho mal para darle la oportunidad de

mejorar el rendimiento a futuro con el propósito de que cada vez se relacione más con la institución.

Para poder evaluar la presente dimensión Mateus (2018) menciona que es importante considerar las siguientes dimensiones:

Como primera dimensión: Condiciones personales. En donde Mateus (2018) explica el desempeño de las habilidades individuales, se trata acerca de un proceso en donde el éxito está atado a la motivación y estímulo del trabajador, gracias a la existencia de un conjunto de componentes personales que pueda condicionar ejecución del mismo, entre las que resaltan: disposición de la persona para el rendimiento profesional, anhelos personales, estabilidad laboral, familiar y consecución de metas.

Como segunda dimensión: Relaciones interpersonales. En este componente, Mateus (2018) sostiene que los vínculos interpersonales buscan encontrar la interacción existente entre colaboradores enfocándose netamente en la confianza entre ambos, a través del respeto, armonía y empatía. Así mismo, las relaciones interpersonales, componen más que interacción entre individuos, sino que es donde salen a relucir sentimientos, preocupaciones el uno con el otro, por lo que se convierte en un lazo fuerte para ambos, esperando beneficios a futuro.

Tercera dimensión: Iniciativa. En esta dimensión, Mateus (2018) sostiene que, tomarla, quiere decir esforzarse o ir más allá de tus actividades laborales regulares para que las cosas puedan acontecer. Tomar iniciativa, quiere decir, estar en facultad de observar lo que se debe hacer y decidir hacerlo por voluntad propia sin esperar que alguien te diga qué hacer.

Cuarta dimensión: Trabajo en equipo. Mateus (2018), sostiene que trabajar en equipo es trabajar de manera coordinada, centrada en las metas compartidas. Cada uno se pone a disposición de una realidad que los supera y es el bienestar del grupo. El líder, es pieza fundamental para organizar de forma correcta a las personas y tenerlas relacionadas y motivadas.

Como Quinta dimensión: Organización. En donde Mateus (2018) sostiene que la organización viene a ser un procedimiento mediante el cual se clasifica una institución en unidades orgánicas, se determinan las relaciones jerárquicas y se darán entre estas, definiéndose los cargos laborales que cada uno tendrá.

Sexta dimensión: Orientación de resultados. Mateus (2018) menciona que esta dimensión es la facultad para actuar rápidamente con su competencia y superarlos, contestar las exigencias, necesidades del cliente u optimizar la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

El siguiente estudio fue desarrollado mediante un estudio aplicado desde la perspectiva cuantitativa. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) se le considera aplicada debido a que se hace utiliza sus experiencia y conocimiento teórico para poder desarrollar opciones que puedan solucionar ciertos conflictos o problemáticas de manera práctica.

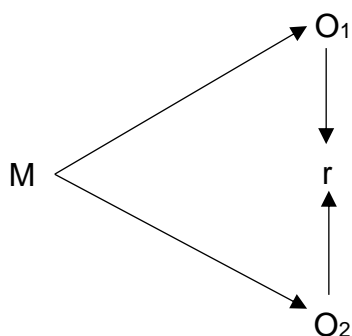
Diseño

Para el diseño, el estudio usó un modelo correlacional causal y no experimental. De acuerdo con Hernández, et al. (2014) la investigación correlacional se enfoca en medir el nivel de asociación entre dos o más variables de tal forma que aplica la medición de las variables y se examina el nivel de relación existente

En cuanto al aporte de Ñaupas et al. (2014) las investigaciones de diseño no experimental, son llevados a cabo sin aplicar algún incentivo o manipulación de las variables, únicamente se aprecian, describen y se evalúan tal y como es expresado el fenómeno en una realidad establecida

Finalmente, Maya (2014) menciona que la investigación es transversal debido a que la evaluación del estudio se llevó a cabo en un solo período de tiempo.

Los diseños de investigación no experimentales mantienen el esquema presentado de la siguiente forma:



Dónde:

M = Muestra de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.

O_1 = Variable 1: Liderazgo

O_2 = Variable 2: Desempeño laboral

R = Relación entre las variables de investigación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Liderazgo

Definición operacional: La medición de la variable liderazgo se ejecutó por medio de un cuestionario en escala ordinal, el cual fue creado según las dimensiones mencionadas a continuación:

- Control
- Persuasión
- Participación
- Delegación

Variable 2: Desempeño laboral

Definición operacional: La medición de la variable desempeño laboral se ejecutó por medio de un cuestionario en escala ordinal, el cual fue llevado a cabo de acuerdo con las dimensiones presentadas a continuación:

- Condiciones personales
- Relaciones interpersonales
- Iniciativa
- Trabajo en equipo
- Organización
- Orientación de resultados

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población

En el presente estudio la población fue compuesta por 25 funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.

Muestreo

Se trabajó bajo el muestreo no probabilístico y censal, pues el tamaño de población es pequeña y fácilmente medible mediante herramientas de recopilación de data.

Muestra

La muestra fue conformada por 25 funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.

Siendo los criterios de selección, los siguientes:

a. Criterio de inclusión

- Funcionarios públicos con más de tres meses laborando en el Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.

b. Criterio de exclusión

- Funcionarios públicos con menos de tres meses laborando en el Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para evaluar las variables de la presente investigación, ya sea para el liderazgo y el desempeño laboral, se utilizó como técnica la encuesta.

Instrumentos

En este estudio, se hizo uso de dos cuestionarios como instrumentos para realizar la medición de las variables, los cuales fueron elaborados en base a una escala ordinal, en donde cada cuestionario contó con cinco opciones de respuesta para la evaluación de cada ítem. Los cuestionarios se aplicaron de manera presencial a los funcionarios del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo.

Escala de medición

En cuanto a la variable liderazgo, la puntuación será de la siguiente forma para cada ítem: Nunca (valor = 1), Casi nunca (valor = 2), A veces (valor = 3), Casi siempre (Valor = 4) y Siempre (valor = 5)

Puntaje máximo = (5), siendo 16 ítems el valor más alto de la escala será = 80

Puntaje mínimo = (1) siendo 16 ítems por lo que el valor mínimo de la escala será = 16

Por ende, el rango es igual a: $R = 80 - 16 = 64$

La amplitud en cada uno de los rangos en la evaluación de la variable liderazgo será igual a: $A = 64/3 \text{ niveles} = 21$

Con lo expresado anteriormente, la escala de evaluación para la variable liderazgo será la siguiente:

- Nivel bajo = 16 – 37
- Nivel medio = 38 – 59
- Nivel alto = 60 – 80

Para la variable desempeño laboral, los puntajes serán para cada uno de los 15 ítems de la siguiente manera: Nunca (valor = 1), Casi nunca (valor = 2), A veces (valor = 3), Casi siempre (Valor = 4) y Siempre (valor = 5)

Puntaje máximo = (5), siendo 30 ítems el valor máximo de la escala será = 150

Puntaje mínimo = (1) siendo 30 ítems el valor mínimo que adquiere la escala será = 30

Entonces el rango es igual a: $R = 150 - 30 = 120$

La amplitud en cada uno de los rangos para la medición de la variable será igual a: $A = 120/3 \text{ niveles} = 40$

Con lo expresado anteriormente, la escala de evaluación para la variable calidad de servicio será la siguiente:

- Nivel bajo = 30 – 69
- Nivel medio = 70 – 109
- Nivel alto = 110 – 150

Validez

De acuerdo a la validez de los dos cuestionarios se realizó a través de la evaluación de juicio de expertos, en donde se analizaron la procedencia teórica entre cada uno de los elementos de ambos cuestionarios. Para esto, se ha tenido como criterios la calidad de redacción de cada ítem, amplitud de contenido, coherencia con los indicadores y precisión en base a las dimensiones.

Confiabilidad

La confiabilidad se encuentra centrada en el análisis del argumento de que cada componente de la herramienta del cuestionario, tenga precisión y pertenencia para evaluar los mismos. Para esto se utilizó la técnica estadística del Alfa de Cronbach para encontrar el índice de

confiabilidad de los datos del cuestionario acerca de la gestión administrativa y el cuestionario en cuanto a la calidad de servicio en una muestra piloto conformada por 15 funcionarios públicos de otra institución pública de la ciudad de Trujillo.

3.5. Procedimientos

Para poder recoger toda la información y llevar a cabo la siguiente investigación, comenzó desde el consentimiento informado de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2020. Por ende, se procedió a otorgarles los dos cuestionarios de manera presencial, tras concluir la medición, se procedió a la tabulación de la información recogida, para luego realizar el análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva: Producción de tablas de frecuencias y gráficos de barras utilizando el programa MS Excel.

Estadística Inferencial: Aplicación del software estadístico SPSS Versión 25, prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que la muestra estuvo compuesta por menos de 50 personas; del mismo modo se hizo uso de prueba paramétrica de Pearson con el motivo de encontrar la asociación de ambas variables.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se protegió la identidad de todas las personas quienes colaboraron con la recopilación de datos, teniendo en cuenta su argumentación ética, tales como el anonimato y la confidencialidad, todo esto se ejerció desde un inicio.

IV. RESULTADOS

A continuación, se mostrarán los resultados que se han obtenido luego de que se hizo la aplicación de dos cuestionarios en calidad de instrumentos para medir el nivel de la variable el liderazgo y el desempeño laboral. Del mismo modo, se ha evaluado el grado de relación entre dichas variables.

4.1. Nivel de la variable Liderazgo

Tabla 1

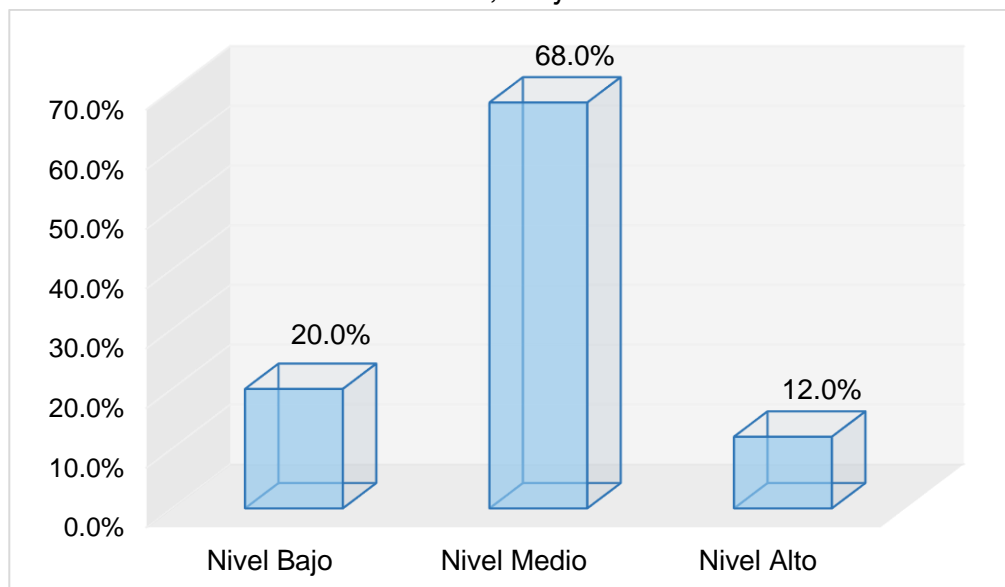
Nivel del liderazgo en base a la percepción de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	16	37	5	20.0%
Nivel Medio	38	59	17	68.0%
Nivel Alto	60	80	3	12.0%
Total			25	100%

Nota. Data obtenida de la aplicación del cuestionario

Figura 1

Nivel del liderazgo en base a la percepción de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.



Nota. Data obtenida de la aplicación del cuestionario

Como se puede apreciar en la Figura 1, el 68.0% de los funcionarios públicos encuestados indicaron que existe un nivel medio de liderazgo

en el Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021; seguido por 20.0% un nivel bajo y un 12% un nivel alto.

4.2. Nivel de la variable Liderazgo por dimensiones

Tabla 2

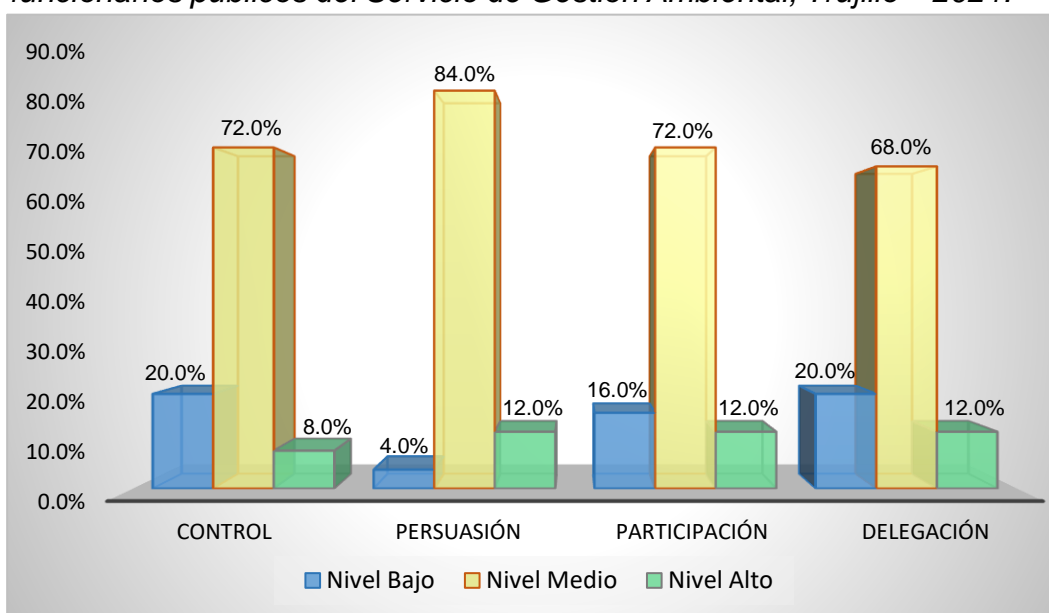
Nivel del liderazgo por dimensiones en base a la percepción de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.

Dimensiones	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Control	20.0%	72.0%	8.0%
Persuasión	4.0%	84.0%	12.0%
Participación	16.0%	72.0%	12.0%
Delegación	20.0%	68.0%	12.0%

Nota. Data obtenida de la aplicación del cuestionario

Figura 2

Nivel del liderazgo por dimensiones en base a la percepción de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.



Nota. Data obtenida de la aplicación del cuestionario

Como se puede apreciar en la Figura 2, el 72.0% de los funcionarios públicos encuestados indicaron que existe un nivel medio del liderazgo en su dimensión control, seguido por un 20.0% un nivel bajo y 8.0% nivel alto. En cuanto a la dimensión persuasión, el 84.0% de los encuestados indicaron un nivel medio, seguido por un 12.0% nivel alto

y 4.0% nivel bajo. Con respecto a la dimensión participación, el 72.0% indicaron un nivel medio, el 16.0% un nivel bajo y el 12.0% nivel alto. Por último, con respecto a la dimensión delegación, el 68.0% de los encuestados indicaron que existe nivel medio, el 20.0% nivel bajo y el 12.0% nivel alto.

4.3. Nivel de la variable Desempeño Laboral

Tabla 3

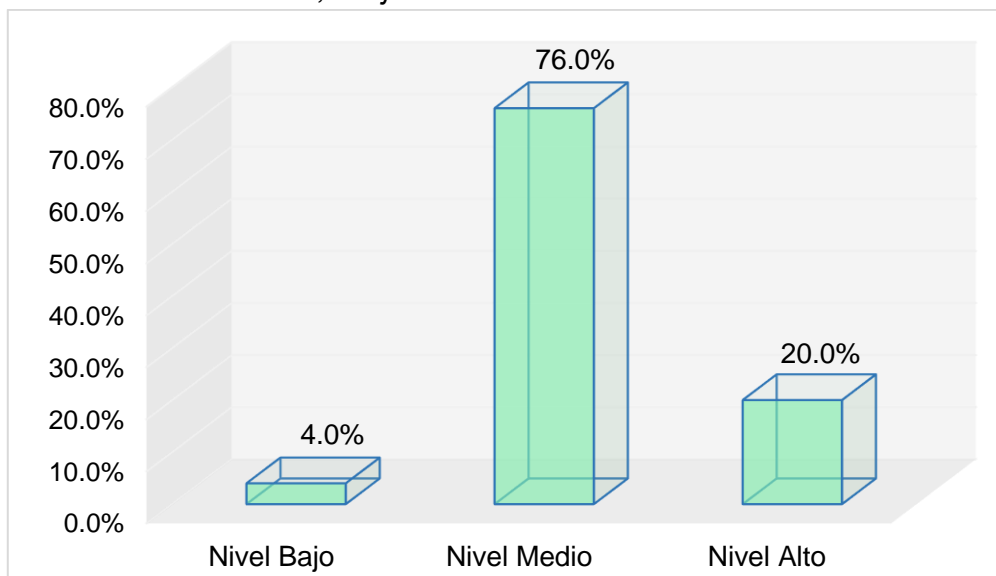
Nivel del desempeño laboral de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	30	69	1	4.0%
Nivel Medio	70	109	19	76.0%
Nivel Alto	110	150	5	20.0%
Total			25	100%

Nota. Data obtenida de la aplicación del cuestionario

Figura 3

Nivel del desempeño laboral de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.



Nota. Data obtenida de la aplicación del cuestionario

Como se puede apreciar en la Figura 2, el 76.0% de los funcionarios públicos encuestados manifestaron un nivel medio de desempeño

laboral en el Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021; seguido por 20.0% un nivel alto y un 4.0% un nivel bajo.

4.4. Nivel de la variable Desempeño Laboral por dimensiones

Tabla 4

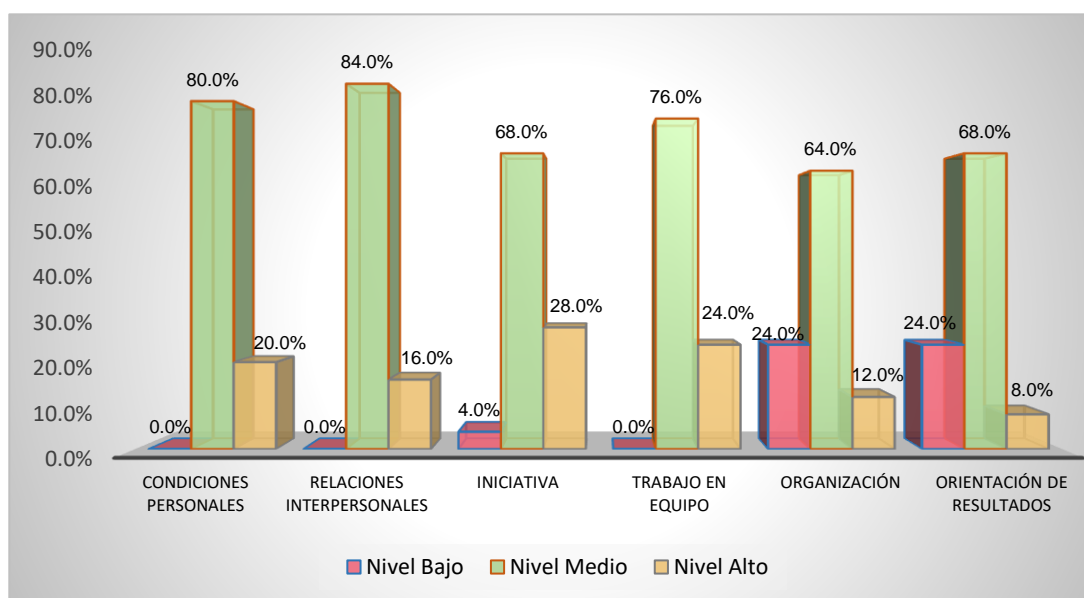
Nivel del desempeño laboral por dimensiones de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.

Dimensiones	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Condiciones personales	0.0%	80.0%	20.0%
Relaciones interpersonales	0.0%	84.0%	16.0%
Iniciativa	4.0%	68.0%	28.0%
Trabajo en equipo	0.0%	76.0%	24.0%
Organización	24.0%	64.0%	12.0%
Orientación de resultados	24.0%	68.0%	8.0%

Nota. Data obtenida de la aplicación del cuestionario

Figura 4

Nivel del desempeño laboral por dimensiones de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.



Nota. Data obtenida de la aplicación del cuestionario

Como se puede apreciar en la Figura 4, el 80.0% de los funcionarios públicos encuestados manifestaron un nivel medio del desempeño laboral en su dimensión condiciones personales, seguido por un 20%

que manifestó nivel alto. En cuanto a la dimensión relaciones interpersonales, el 84.0% manifestó nivel medio y el 16.0% nivel alto. Con respecto a la dimensión iniciativa, el 68.0% nivel medio y 28.0% nivel alto y 4.0% nivel bajo. En cuanto a la dimensión trabajo en equipo, el 76.0% manifestó un nivel medio y el 24.0% nivel alto. Con respecto a la dimensión organización, el 64.0% nivel medio, 24.0% nivel bajo y 12.0% nivel alto. Por último, en la dimensión orientación de resultados, el 68.0% de los encuestados indicaron nivel medio, el 24.0% nivel bajo y el 8.0% nivel alto.

4.5. Prueba de hipótesis general

Hipótesis general:

H₁: Existe influencia significativa del liderazgo en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021.

H₀: No existe influencia significativa del liderazgo en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021.

Tabla 5

Prueba para el contraste de la hipótesis general

		Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	1.000	.604*
	Desempeño laboral	.604*	1.000
	Sig. (bilateral)		0.010
	N	25	25
	Sig. (bilateral)	0.010	
	N	25	25

Nota. Data generada en el programa SPSS V. 25

Al aplicarse la prueba de Spearman se llegó a obtener como resultado un valor correlacional ($r = 0.604$) y como significancia de la prueba se obtuvo valor de ($p = 0.010$) siendo este inferior al límite de

error establecido de 0.05, lo que permitió aceptar la H_1 , en otras palabras, existe influencia significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021.

4.6. Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis específica 1:

H_1 : Existe influencia significativa de la dimensión control en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021.

H_0 : No existe influencia significativa de la dimensión control en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021.

Tabla 6

Prueba para el contraste de la hipótesis específica 1

			Dimensión Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Control	Coeficiente de correlación	1.000	.550**
		Sig. (bilateral)		0.004
	Desempeño laboral	N	25	25
		Coeficiente de correlación	.550**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	25	25

Nota. Data generada en el programa SPSS V. 25

Al aplicarse la prueba de Spearman se llegó a obtener como resultado un valor correlacional ($r = 0.550$) y como significancia de la prueba se obtuvo valor de ($p = 0.004$) siendo este inferior al límite de error establecido de 0.05, lo que permitió aceptar la H_1 , en otras palabras, existe influencia significativa de la dimensión control en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021.

4.7. Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis específica 2:

H₁: Existe influencia significativa de la dimensión persuasión en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021.

H₀: No existe influencia significativa de la dimensión persuasión en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021.

Tabla 7

Prueba para el contraste de la hipótesis específica 2

		Dimensión Persuasión	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.618**
	Dimensión Persuasión		0.001
	N	25	25
	Coeficiente de correlación	.618**	1.000
	Desempeño laboral	0.001	
	N	25	25

Nota. Data generada en el programa SPSS V. 25

Al aplicarse la prueba de Spearman se llegó a obtener como resultado un valor correlacional ($r = 0.618$) y como significancia de la prueba se obtuvo valor de ($p = 0.001$) siendo este inferior al límite de error establecido de 0.05, lo que permitió aceptar la H₁, en otras palabras, existe influencia significativa de la dimensión persuasión en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021.

4.8. Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis específica 3:

H₁: Existe influencia significativa de la dimensión participación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021.

H₀: No existe influencia significativa de la dimensión participación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021.

Tabla 8

Prueba para el contraste de la hipótesis específica 3

		Dimensión Participación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.629*
	Dimensión Participación		0.033
	Sig. (bilateral)		
	N	25	25
	Desempeño laboral		
	Coeficiente de correlación	.629*	1.000
	Sig. (bilateral)	0.033	
	N	25	25

Nota. Data generada en el programa SPSS V. 25

Al aplicarse la prueba de Spearman se llegó a obtener como resultado un valor correlacional ($r = 0.629$) y como significancia de la prueba se obtuvo valor de ($p = 0.033$) siendo este inferior al límite de error establecido de 0.05, lo que permitió aceptar la H₁, en otras palabras, existe influencia significativa de la dimensión participación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021.

4.9. Prueba de hipótesis específica 4

Hipótesis específica 4:

H₁: Existe influencia significativa de la dimensión delegación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021.

H₀: No existe influencia significativa de la dimensión delegación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021.

Tabla 9

Prueba para el contraste de la hipótesis específica 4

			Dimensión Delegación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Delegación	Coeficiente de correlación	1.000	.551**
		Sig. (bilateral)		0.004
	Desempeño laboral	N	25	25
		Coeficiente de correlación	.551**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	25	25

Nota. Data generada en el programa SPSS V. 25

Al aplicarse la prueba de Spearman se llegó a obtener como resultado un valor correlacional ($r = 0.551$) y como significancia de la prueba se obtuvo valor de ($p = 0.004$) siendo este inferior al límite de error establecido de 0.05, lo que permitió aceptar la H₁, en otras palabras, existe influencia significativa de la dimensión delegación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general sobre determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. Para lo cual, se utilizó dos cuestionarios en escala ordinal como instrumentos en una muestra conformada por 25 funcionarios públicos de la institución mencionada anteriormente. Al aplicarse la prueba de Spearman se llegó a obtener como resultado un valor correlacional ($r = 0.604$) y como significancia de la prueba se obtuvo valor de ($p = 0.010$) lo que permitió concluir que existe influencia significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de la institución mencionada líneas arriba.

Dichos resultados expuestos en el párrafo anterior son semejantes a los obtenidos en la tesis realizada por Cabanillas (2021) donde se aplicó dos cuestionarios como instrumentos en una muestra conformada por 100 colaboradores, obteniendo por resultado un valor correlacional ($r = 0.523$) y como significancia de prueba ($p = 0.000$), llegando a la conclusión que el liderazgo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en base a la percepción de los colaboradores de la institución en estudio.

En cuanto a los objetivos específicos uno y dos sobre identificar el nivel de liderazgo y por dimensiones en base a la percepción de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. Se obtuvo por resultado que el 68.0% de los funcionarios públicos encuestados indicaron que existe un nivel medio de liderazgo en la institución mencionada líneas arriba; seguido por 20.0% un nivel bajo y un 12% un nivel alto. Asimismo, en el análisis por dimensiones del liderazgo, se obtuvo por resultado que resaltan significativamente el nivel medio para las cuatro dimensiones.

Dichos resultados mencionados en el párrafo anterior son semejantes a los hallados en la tesis realizada por Castro y Zavaleta (2020) donde al aplicar un cuestionario como instrumento, se obtuvo como resultado que el 67% de los encuestados indicaron que existe un nivel medio de liderazgo en la institución en estudio.

Para el desarrollo de los objetivos específicos tres y cuatro sobre identificar el nivel del desempeño laboral y por dimensiones en base a la percepción de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. Se obtuvo por resultado que el 76.0% de los funcionarios públicos encuestados manifestaron un nivel medio de desempeño laboral en la institución mencionada líneas arriba; seguido por 20.0% un nivel alto y un 4.0% un nivel bajo. Asimismo, en el análisis por dimensiones del desempeño laboral, se obtuvo por resultado que resaltan significativamente el nivel medio para las seis dimensiones.

Dichos resultados mencionados en el párrafo anterior son semejantes a los hallados en la tesis realizada por Torres (2019) donde al aplicar un cuestionario como instrumento, se obtuvo como resultado que el 59.6% de los encuestados indicaron que existe un nivel medio de desempeño laboral en la institución en estudio.

Con respecto al objetivo específico cinco sobre determinar la relación que se da entre la dimensión control y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. Para lo cual, se utilizó dos cuestionarios en escala ordinal como instrumentos en una muestra conformada por 25 funcionarios públicos de la institución mencionada anteriormente. Al aplicarse la prueba de Spearman se llegó a obtener como resultado un valor correlacional ($r = 0.550$) y como significancia de la prueba se obtuvo valor de ($p = 0.004$) lo que permitió llegar a la conclusión que existe influencia significativa del liderazgo dimensión control en el desempeño laboral en la institución mencionada líneas arriba.

Dichos resultados expuestos en el párrafo anterior son semejantes a los obtenidos en la tesis realizada por Lozano y Pinedo (2021) donde se aplicó dos cuestionarios como instrumentos en una muestra conformada por 48 colaboradores, obteniendo por resultado un valor correlacional ($r = 0.857$) y como significancia de prueba ($p = 0.000$), llegando a la conclusión que el liderazgo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la institución pública en estudio.

En cuanto al objetivo específico seis sobre determinar la relación que se da entre la dimensión persuasión y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. Para lo cual, se utilizó dos cuestionarios en escala ordinal como instrumentos en una muestra conformada por 25 funcionarios públicos de la institución mencionada anteriormente. Al aplicarse la prueba de Spearman se llegó a obtener como resultado un valor correlacional ($r = 0.618$) y como significancia de la prueba se obtuvo valor de ($p = 0.001$) lo que permitió llegar a la conclusión que existe influencia significativa del liderazgo en su dimensión persuasión en el desempeño laboral en la institución mencionada líneas arriba.

Dichos resultados expuestos en el párrafo anterior son semejantes a los obtenidos en la tesis realizada por Cabanillas (2021) donde se aplicó dos cuestionarios como instrumentos en una muestra conformada por 100 colaboradores, obteniendo por resultado un valor correlacional ($r = 0.523$) y como significancia de prueba ($p = 0.000$), llegando a la conclusión que el liderazgo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en base a la percepción de los colaboradores de la institución en estudio.

Para el objetivo específico siete sobre determinar la relación que se da entre la dimensión participación y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. Para lo cual, se utilizó dos cuestionarios en escala ordinal como instrumentos en una muestra conformada por 25 funcionarios públicos de la institución mencionada anteriormente. Al aplicarse la prueba de Spearman se llegó a obtener como resultado un valor correlacional ($r = 0.629$) y como significancia de la prueba se obtuvo valor de ($p = 0.033$) lo que permitió llegar a la conclusión que existe influencia significativa del liderazgo en su dimensión participación en el desempeño laboral en la institución mencionada líneas arriba.

Dichos resultados expuestos en el párrafo anterior son semejantes a los obtenidos en la tesis realizada por Lozano y Pinedo (2021) donde se aplicó dos cuestionarios como instrumentos en una muestra conformada por 81 colaboradores, obteniendo por resultado un valor correlacional ($r = 0.861$) y como significancia de prueba ($p = 0.000$), llegando a la conclusión que el

liderazgo gerencial se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en la empresa en estudio.

Con respecto al objetivo específico ocho sobre determinar la relación que se da entre la dimensión delegación y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. Para lo cual, se utilizó dos cuestionarios en escala ordinal como instrumentos en una muestra conformada por 25 funcionarios públicos de la institución mencionada anteriormente. Al aplicarse la prueba de Spearman se llegó a obtener como resultado un valor correlacional ($r = 0.551$) y como significancia de la prueba se obtuvo valor de ($p = 0.004$) lo que permitió llegar a la conclusión que existe influencia significativa del liderazgo en su dimensión delegación en el desempeño laboral en la institución mencionada líneas arriba.

Dichos resultados expuestos en el párrafo anterior son semejantes a los obtenidos en la tesis realizada por Torres (2019) donde se aplicó dos cuestionarios como instrumentos en una muestra conformada por 205 colaboradores, obteniendo por resultado un valor correlacional ($r = 0.721$) y como significancia de prueba ($p = 0.000$), llegando a la conclusión que el liderazgo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en base a la percepción de los colaboradores de la organización en estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe influencia significativa del liderazgo en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. En tal sentido, mientras se mejore el nivel del liderazgo, se mejorará el desempeño laboral de los colaboradores de la institución mencionada.

Segunda. El 68.0% de los funcionarios públicos encuestados indicaron que existe un nivel medio de liderazgo en el Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021; seguido por 20.0% un nivel bajo y un 12% un nivel alto.

Tercera. El 76.0% de los funcionarios públicos encuestados manifestaron un nivel medio de desempeño laboral en el Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021; seguido por 20.0% un nivel alto y un 4.0% un nivel bajo.

Cuarta. Existe influencia significativa de la dimensión control en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. En tal sentido, mientras se mejore el nivel del liderazgo en la dimensión control, se mejorará el desempeño laboral de los colaboradores de la institución mencionada.

Quinta. Existe influencia significativa de la dimensión persuasión en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. En tal sentido, mientras se mejore el nivel del liderazgo en la dimensión persuasión, se mejorará el desempeño laboral de los colaboradores de la institución mencionada.

Sexta. Existe influencia significativa de la dimensión participación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. En tal sentido, mientras se mejore el nivel del liderazgo en la dimensión participación, se mejorará el desempeño laboral de los colaboradores de la institución mencionada.

Sétima. Existe influencia significativa de la dimensión delegación en el desempeño laboral de los funcionarios públicos del SEGAT – 2021. En tal sentido, mientras se mejore el nivel del liderazgo en la dimensión delegación, se mejorará el desempeño laboral de los colaboradores de la institución mencionada.

VII. RECOMENDACIONES

A la Dirección General del SEGAT se le recomienda realizar de manera periódica una serie de evaluaciones a los funcionarios públicos para identificar de forma oportuna las dificultades que se presenten, asimismo; determinar su progreso en cuanto al cumplimiento de las metas personales que contribuyan a lograr de objetivos de la institución.

Implementar en los trabajadores del SEGAT un plan de capacitación programado, donde la metodología aborde los temas de liderazgo, coaching, clima organizacional, empoderamiento y trabajo en equipo. Todo esto, que permita fomentar el liderazgo que tiene cada uno de los individuos camino a lograr mejores resultados.

Implementar en los funcionarios públicos del SEGAT, un programa de capacitación y entrenamiento sobre manejo y administración de recursos humanos, partiendo de la premisa que cada uno de los empleados resultan ser piezas imprescindibles para lograr el progreso de una institución.

Se recomienda a los funcionarios del SEGAT generar estrategias de estímulo que conlleven a motivar a los servidores al logro de las metas propuestas, a través de la implementación de técnicas constantes de evaluación.

Finalmente, se recomienda a los futuros maestrandos de Gestión Pública ampliar esta investigación, identificando otras variables que pueden influir y están estrechamente relacionadas con el liderazgo y desempeño laboral en una organización.

REFERENCIAS

- Angulo, B. y. (2001). *Liderazgo. El don del servicio*. Editorial México Mc Graw-Hill.
- Arthur, J. (2014). *Una introducción a los paradigmas del liderazgo* (Segunda Edición ed.). Ediciones Ariel.
- Cabanillas, N. (2021). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en una autoridad sanitaria regional, Lima - 2021*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73148/Cabanillas_AN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cesar, C., & Zavaleta, E. (2020). *El liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de las ópticas del Jirón Bolívar, Trujillo - 2019*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50635/Castillo_SCI-Zavala_ZE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Durán, J. (2020). *liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la provincia de Bolívar*. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30604/1/057%20GTH.pdf>
- Echaniz, T. (2001). *Introducción al liderazgo en el ámbito escolar*. Torre de Marfil S.L.
- (2016). *El estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocío S.A. año 2016 - Trujillo*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/433/esparza_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fiagá, D. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de producción de un frigorífico en Bogotá*. Universidad Militar Nueva Granada.

- <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18158/Fiag%C3%A1PuentesDar%C3%ADoAlejandro2018.pdf?sequence=1>
- Kotter, J., Nohria, N., & Berkley, J. (2002). *Liderazgo*. Ediciones Deusto. https://books.google.com.pe/books?id=kWxNkhkGIDYC&dq=liderazgo+directivo&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Leyva, C., Guzmán, M., & Pérez, R. (2016). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *Revista Ingeniería Industrial*, 37(2), 164-177. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360446197006.pdf>
- Lozano, L., & Pinedo, E. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba, año 2021*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63662/Lozano_CLM-Pinedo_BE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Oscar, R. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Revista Universidad y Salud*, 21(2), 43-62. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3927>
- Navarro, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, 40(1), 53-66. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44043204004>
- Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M., & Bohórquez, S. (2014). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 76(4), 22-43. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20631321003.pdf>
- Petrone, P. (2020). ¿Cómo se hace un líder? *Revista Colombiana de Cirugía*, 35(1), 14-16. <https://www.redalyc.org/journal/3555/355563393001/html/>
- Reyna, L., & Ventura, K. (2019). Los servicios públicos en el Perú: una visión preliminar. *Instituto de investigaciones jurídicas*, 21-33. <http://www.administracion.usmp.edu.pe/institutoconsumo/wp-content/uploads/2013/08/Servicios-P%C3%BAblicos-en-el-Per%C3%BA-UNAM.pdf>

- Rojas, A., & Gaspar, G. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. OREALC y la UNESCO.
- Salazar, L. (2017). 10 Tendencias Globales de Capital Humano. *Revista Empresarial y Laboral*, 63-78. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seleccion/seis-principales-tendencias-reclutamiento/>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de investigaciones altoandinas*, 20(1), 115-124.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572018000100011
- Sánchez, M., & García, L. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Stephen, A. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Revista Psicoperspectivas*, 34-52.
<https://www.redalyc.org/pdf/1710/171015625003.pdf>
- Torres, F. (2019). *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal en una empresa Ensambladora de vehículos*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2726/1/76894.pdf>
- Zarate, G. (2021). *Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de Entretenciones CEC Perú SA, Bellavista - 2020*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60232/Zapana_RJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zuta, N., Castro, L., & Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Revista de investigación valdizana*, 12(3), 104-118.
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN FINAL
Variable independiente: Liderazgo	Sánchez y García (2017) mencionan que el desempeño laboral es la acción con la que se establece el nivel en que un trabajador, realiza sus responsabilidades de la mejor manera. En otras palabras, se le conoce como una revisión del desenvolvimiento, valoración de los trabajadores, medición de mérito, calificación de rendimiento, medición de trabajadores y medición del colaborador.	La medición de la variable liderazgo se efectuará mediante un cuestionario como instrumento, constituido por 16 ítems que serán elaborados de acuerdo a las cuatro dimensiones y los indicadores.	Control	<ul style="list-style-type: none"> Fijación de las metas para el equipo de trabajo Muestra confianza en sus capacidades Tiene voluntad para ejecutar las áreas Genera integración al equipo de trabajo 	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
			Persuasión	<ul style="list-style-type: none"> Transmite confianza en la toma de decisiones Muestra seguridad en sus capacidades Tiene predisposición a comenzar las actividades laborales. Tiene predisposición a escuchar recomendaciones. 	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> Tiene iniciativa para ejecutar las actividades. Nivel de preparación para realizar trabajo Muestra voluntad para realizar tareas asignadas Participación constante en el equipo de trabajo 	
			Delegación	<ul style="list-style-type: none"> Poder para delegar funciones Capacidad para asumir retos y responsabilidades Voluntad para ejecutar las tareas Compromiso con el equipo de trabajo 	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN FINAL
Variable dependiente: Desempeño laboral	Sánchez y García (2017) mencionan que el desempeño laboral es la acción con la que se establece el nivel en que un trabajador, realiza sus responsabilidades de la mejor manera. En otras palabras, se le conoce como una revisión del desenvolvimiento, valoración de los trabajadores, medición de mérito, calificación de rendimiento, medición de trabajadores y medición del colaborador.	La medición de la variable desempeño laboral se efectuará mediante un cuestionario como instrumento, constituido por 30 ítems que serán elaborados de acuerdo a las seis dimensiones y los indicadores.	Condiciones personales	<ul style="list-style-type: none"> • Formación profesional • Iniciativa por aprender y ser organizado • Personalidad definida 	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Trato con los compañeros. • Compañerismo. 	
			Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación al cambio. • Creatividad para solución de problemas. 	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitud y disponibilidad. • Participación en reuniones de trabajo. • Respeto a sus compañeros. 	
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de actividades. • Uso de indicadores para medir las metas establecidas. 	
			Orientación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación estratégica. • Cumplimiento de tareas asignadas. 	

Anexo 2: Instrumentos de medición

Cuestionario sobre Liderazgo

Sr. (Sra.)

Solicito que tenga a bien de responder el presente cuestionario sobre Liderazgo del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021, estudio que vengo realizando con fines de optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Para ello use el siguiente baremo:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

ÍTEMS	CRITERIOS				
Dimensión: Control	1	2	3	4	5
1. Tu jefe suele establecer las metas y toma todas las decisiones en el trabajo. 2. Tu jefe suele demostrar capacidades adecuadas para desarrollar el trabajo. 3. El jefe muestra buena predisposición para ejecutar las actividades en equipo. 4. El jefe suele participar en reuniones con todo el equipo de trabajo para ahondar en acciones de mejora en la institución.					
Dimensión: Persuasión	1	2	3	4	5
5. Tu jefe demuestra confianza al tomar las decisiones. 6. El jefe muestra capacidad en motivar a los colaboradores para que ejecuten bien las tareas asignadas. 7. Tu jefe suele comunicar a detalle lo que se debe realizar en las tareas que encomienda. 8. El jefe suele escuchar y tomar en cuenta las recomendaciones que le pudiesen hacer en beneficio del trabajo.					

Dimensión: Participación	1	2	3	4	5
<p>9. Tu jefe demuestra iniciativa para trabajar en equipo para mejorar la productividad de las tareas a realizar.</p> <p>10. El jefe demuestra buen nivel de preparación para instruir a los colaboradores en como realizar las tareas asignadas.</p> <p>11. Tu jefe demuestra gran voluntad para incentivar la participación de los colaboradores en trabajo de equipo.</p> <p>12. Tu jefe suele colaborar en las tareas asignadas ante la falta de personal.</p>					
Dimensión: Delegación	1	2	3	4	5
<p>13. El jefe suele delegar equitativamente las tareas a realizar.</p> <p>14. Tu jefe demuestra gran capacidad para asumir responsabilidades sobre su delegación de actividades.</p> <p>15. El jefe demuestra voluntad constante para escuchar sugerencias de los colaboradores para una adecuada designación de actividades.</p> <p>16. El jefe genera compromiso a cada uno de los colaboradores del equipo de trabajo.</p>					

Cuestionario sobre Desempeño laboral

Sr. (Sra.)

Solicito que tenga a bien de responder el presente cuestionario sobre Desempeño laboral de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2021, estudio que vengo realizando con fines de optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Para ello use el siguiente baremo:


1. Totalmente en desacuerdo 2. Parcialmente en desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. Parcialmente de acuerdo 5. Totalmente de acuerdo


ÍTEMS	CRITERIOS				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Condiciones personales					
1. Alcanzaste la formación básica de manera correcta. 2. Alcanzaste la formación profesional de manera correcta. 3. Sueles explorar más información de manera continua 4. Te encuentras en continua organización 5. Cuentas con una personalidad definida y estable					
Dimensión: Relaciones interpersonales					
6. Demuestras cortesía con las personas externas. 7. Demuestras cortesía con tus colegas. 8. Aportas a la correcta orientación a los ciudadanos externos. 9. Impides toda disyuntiva dentro del equipo de trabajo. 10. Buscas equilibrio emocional con tus compañeros de trabajo.					
Dimensión: Iniciativa					

<p>11. Compartes nuevas ideas para mejorar los procesos.</p> <p>12. Te muestras asequible al cambio.</p> <p>13. Te anticipas a las dificultades.</p> <p>14. Demuestras capacidad para reconocer los problemas.</p> <p>15. Cuentas con gran habilidad para solucionar conflictos.</p>					
Dimensión: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
<p>16. Manifiestas habilidades de trabajo en equipo.</p> <p>17. Te sientes identificado de forma rápida con los objetivos del equipo.</p> <p>18. Expresas aptitud para trabajar en equipo.</p> <p>19. Brindas ideas para mejorar el trabajo en equipo.</p> <p>20. Respetas las ideas de los compañeros del equipo.</p>					
Dimensión: Organización	1	2	3	4	5
<p>21. Organizas tus tareas a realizar.</p> <p>22. Delegas y organizas tareas constantemente.</p> <p>23. Organizas los recursos humanos para el logro de las metas.</p> <p>24. Utilizas índices o estándares para medir tu logro de metas.</p> <p>25. Intentas alcanzar las metas en el tiempo oportuno.</p>					
Dimensión: Orientación de resultados	1	2	3	4	5
<p>26. Planificas tus actividades.</p> <p>27. Culminas tu trabajo planificado de forma oportuna.</p> <p>28. Llevas a cabo las tareas que se te delega.</p> <p>29. Realizas un volumen óptimo de trabajo.</p> <p>30. Cumples eficientemente tus funciones.</p>					


Anexo 3: Validación de expertos


Validador 1: Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la variable liderazgo		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel del liderazgo en base a la percepción de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2020.		
Aplicado a la Muestra	25 funcionarios públicos del SEGAT		
Nombres y Apellidos del Experto	Andrés Enrique Recalde Gracey	DNI N°	17933665
Título Profesional	Abogado	Celular	949943733
Dirección Domiciliaria	Yahuar Huaca N° 111 Urb. Santa María 1° Etapa		
Grado Académico	Doctor en Administración		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 14 DE DICIEMBRE DEL 2021

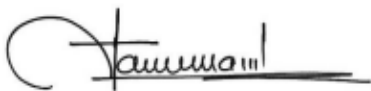
Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la variable desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral de los funcionarios públicos del Servicio de Gestión Ambiental, Trujillo – 2020.		
Aplicado a la Muestra	25 funcionarios públicos del SEGAT		
Nombres y Apellidos del Experto	Andrés Enrique Recalde Gracey	DNI N°	17933665
Título Profesional	Abogado	Celular	949943733
Dirección Domiciliaria	Yahuar Huaca N° 111 Urb. Santa María 1° Etapa		
Grado Académico	Doctor en Administración		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 14 DE DICIEMBRE DEL 2021

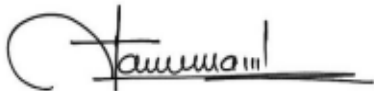
Validador 2: Dr. José Elías Sandoval Ríos

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre Liderazgo		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión sobre Liderazgo		
Aplicado a la Muestra	25 funcionarios		
Nombres y Apellidos del Experto	José Elías Sandoval Ríos	DNI N°	16800090
Título Profesional	Economista	Celular	958880005
Grado Académico	Doctor en Administración.		
FIRMA	 Dr. Jose Elias Sandoval Rios CPPe N°273427 UCV – Docente	Lugar y Fecha:	Trujillo, 14 de diciembre del 2021

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre Desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión sobre Desempeño Laboral		
Aplicado a la Muestra	25 funcionarios		
Nombres y Apellidos del Experto	José Elías Sandoval Ríos	DNI N°	16800090
Título Profesional	Economista	Celular	958880005
Grado Académico	Doctor en Administración.		
FIRMA	 Dr. Jose Elias Sandoval Rios CPPe N°273427 UCV – Docente	Lugar y Fecha:	Trujillo, 14 de diciembre del 2021

Validador 3: Dr. Luis Enrique Tarma Carlos

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la variable liderazgo		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel del liderazgo en base a la percepción de los funcionarios públicos del SEGAT 2020.		
Aplicado a la Muestra	25 funcionarios públicos del SEGAT		
Nombres y Apellidos del Experto	Luis Enrique Tarma Carlos	DNI N°	19321480
Título Profesional	Arquitecto	Celular	948402942
Dirección Domiciliaria	Puerto Rico E3 – C3 URB. MONSERRATE - TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN ARQUITECTURA MAGISTER EN GESTION PUBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 14 DE DICIEMBRE DEL 2021

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la variable desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel del desempeño laboral del SEGAT 2020.		
Aplicado a la Muestra	25 funcionarios públicos del SEGAT		
Nombres y Apellidos del Experto	Luis Enrique Tarma Carlos	DNI N°	19321480
Título Profesional	Arquitecto	Celular	948402942
Dirección Domiciliaria	Puerto Rico E3 – C3 URB. MONSERRATE - TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN ARQUITECTURA MAGISTER EN GESTION PUBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 14 DE DICIEMBRE DEL 2021

Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos

Estadístico de fiabilidad de la variable Liderazgo

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.782	.778	16

Nota. Programa SPSS V. 25

Estadístico de fiabilidad de la variable Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.814	.828	30

Nota. Programa SPSS V. 25