



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad
Provincial de Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

De La Cruz Suarez, Diana Lizbeth (ORCID: 0000-0003-3909-7594)

ASESOR:

Dr. Pérez Delgado, José Williams (ORCID: 0000-0002-8544-1029)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios por darme la confianza y la fuerza necesaria para poder cumplir con mis objetivos.

Agradecimiento

Mi eterno agradecimiento a ti padre celestial, por acompañarme y festejar cada uno de mis logros.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos.	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1. Correlación bivariado – Liderazgo y Desempeño Laboral en la municipalidad provincial de Lambayeque	17
Tabla 2. Nivel de liderazgo y sus estilos en los trabajadores de la municipalidad provincial de Lambayeque	18
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Lambayeque	19
Tabla 4. Correlación bivariado – Liderazgo autocrático y Desempeño Laboral en la municipalidad provincial de Lambayeque	21
Tabla 5. Correlación bivariado – Liderazgo democrático y Desempeño Laboral en la municipalidad provincial de Lambayeque	22
Tabla 6. Correlación bivariado – Liderazgo transformacional y Desempeño Laboral en la municipalidad provincial de Lambayeque	23
Tabla 7. Correlación bivariado – Liderazgo transaccional y Desempeño Laboral en la municipalidad provincial de Lambayeque	24

Resumen

El objetivo de investigación fue determinar la relación de estilo de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad de Lambayeque. Fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional. La muestra fue de 118 trabajadores seleccionados de una población de 340 por medio del muestro probabilístico aleatorio simple con estimación proporcional. Se aplicaron dos instrumentos, uno que midió el liderazgo con 40 ítems agrupados en cuatro estilos de liderazgo, cuya validez fue expertos y su fiabilidad fue de 0,89. Un segundo cuestionario validado por expertos y confiable de (0,86), midió el desempeño con 30 ítems en seis dimensiones. Los resultados mostraron que solo un 28% percibe el liderazgo en niveles altos. La mayoría practica en niveles regulares los estilos de liderazgo autoritario (40,7%), democrático (45,8%), transformacional (42,4%) y transaccional (42,5%). Se determinó que más de la mitad debe mejorar (28%) y tiene un desempeño malo (24,6%). Finalmente se determinó que estas dos variables se relacionaron de manera directa y moderada ($0,00 < 0,05$; $Rho = 0,345$). En conclusión, el desempeño tuvo una tendencia que se debe mejorar hacia mala, por lo tanto, este indicador negativo ha sido impactado de manera directa y moderada por el estilo de liderazgo.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, desempeño, municipalidad, gestión.

Abstract

The research objective was to determine the relationship of leadership style with the work performance of the workers of the municipality of Lambayeque. It was a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and correlational design. The sample consisted of 118 workers selected from a population of 340 by means of simple random probability sampling with proportional estimation. Two instruments were applied, one that measured leadership with 40 items grouped into four leadership styles, whose validity was experts and its reliability was 0.89. A second questionnaire, also validated by experts and reliable (0.86), measured performance with 30 items in six dimensions. The results showed that only 28% perceive leadership at high levels. The vast majority practice authoritarian (40.7%), democratic (45.8%), transformational (42.4%) and transactional (42.5%) leadership styles at regular levels. It was determined that more than half must improve (28%) and perform poorly (24.6%). Finally, it was determined that these two variables were directly and moderately related ($0.00 < 0.05$; $Rho = 0.345$). In conclusion, the level of performance had a tendency that should be improved towards bad, therefore, it will improve directly and moderately if the leadership style increases.

Keywords: Leadership styles, performance, municipality, management.

I. INTRODUCCION

Ante la evolución de la administración, en un mundo cambiante y cada vez más competitivo, el capital humano ha venido tomando importancia para las empresas como en las entidades estatales (Ramos, et al., 2019), toda vez que se llegó a comprender que un trabajador es la piedra angular que tiene toda empresa u organización para alcanzar sus metas por medio de la eficiencia (Campo y Ludeña, 2019).

Por lo tanto, los gerentes buscan continuamente recurso humano calificado para cubrir el puesto de trabajo bajo las condiciones de un buen líder, y es que, para alcanzar los objetivos organizacionales, es necesario contar con directivos que ejerzan un estilo adecuado de liderazgo y puedan orientar y hacer crecer a los trabajadores tanto laboral como profesionalmente. (Díaz, 2019), (Kaleem et al., 2016)

La organización y el manejo de equipos de trabajo es un tema recurrente en estudios recientes; esto se debe a que existe una necesidad urgente de dar respuesta a los objetivos marcados en un mercado altamente competitivo (Paolucci et al., 2018); lo que lleva a la institución a mantener la solvencia en el trabajo y evitar constantemente quedarse atrás en un mercado que los acoge (Tafur y Villar, 2019). Esta situación requiere una gran atención al liderazgo, porque es una de las claves para un buen desempeño en la organización; por lo tanto, cualquier empresa que pretenda alcanzar sus objetivos organizacionales, es importante comprender cómo administrar y liderar a los empleados (Jímenez y Villanueva, 2018).

En los últimos años, el liderazgo se ha convertido en un importante tema de análisis y se ha puesto en práctica en todas las organizaciones públicas y privadas (Nusari et al., 2018), ya que la tecnología y la economía de la empresa no solo se ven como aspectos de diferenciación y ventaja competitiva; ahora, los recursos humanos se han convertido en el activo más valioso de una empresa al aportar su propio conocimiento y experiencia, que a otros les resulta difícil copiar y llevar a cabo con la misma similitud, obteniendo así la diferenciación. (Aguirre, et al., 2017)

Los estilos de liderazgo juegan un papel importante en el desempeño laboral, y la razón principal es porque las empresas desarrollan políticas y acciones que permiten a los empleados desempeñarse bien, al mismo tiempo que logran metas comerciales exitosas; alcanzan sus metas y logran la sostenibilidad dependiendo de talento, cualidades personales, conocimientos y experiencias que posean (Addin, 2020); sin embargo, se conoce también que las causas contrarias a la mala aplicación de los estilos de liderazgo, el ambiente podría tornarse hostil y causar la rotación de personal o mermar el desempeño poniendo en riesgo los objetivos de la organización. (Abbas y Daniel, 2019), (Scott, 2021)

El desempeño laboral es un factor muy importante, porque regula la eficiencia laboral y la forma en que los empleados desempeñan sus funciones y responsabilidades; por ello se sabe que son muchos los factores que influyen, factores como la personalidad, la creatividad, y especialmente el liderazgo (Claros, 2019), toda vez que el colaborador es guiado adecuadamente por el líder inspirará a los empleados a apoyar y esforzarse por lograr los objetivos de la organización; por eso es importante buscar la satisfacción laboral de los empleados, lo que conducirá a mejorar su desempeño y compromiso. (Bieńkowska y Tworek, 2020)

Esta situación solo se puede conseguir con la existencia de un buen liderazgo organizacional estructurado de tal manera que tenga suficiente control sobre las funciones y el desempeño de los empleados; hecho que no sucede en la municipalidad del departamento de Lambayeque, toda vez que se han evidenciado claramente actitudes negativas de los trabajadores para formar equipos de trabajo, también se observa que la comunicación es vertical con apariencias de un manejo de clima autoritario sin distinguir a un líder o guía representativo, dejando al trabajador sin opciones de participación en la toma de decisiones.

Asimismo, se pudo observar que la actitud de los directivos es poco colaborativa generando muchas veces insatisfacción y conflictos internos por las malas relaciones interpersonales; por lo tanto y desde este análisis empírico nace la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el

desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad del departamento de Lambayeque, 2021?

Ante esta interrogante de investigación, es necesario plantear el objetivo general de Determinar el grado de relación entre el nivel de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad del departamento de Lambayeque, 2021; y consecuentemente alcanzar de manera específica los objetivos de determinar el nivel de liderazgo ejercido en la municipalidad de Lambayeque; determinar el nivel del estilo de liderazgo Autocrático en la municipalidad de Lambayeque; determinar el nivel del estilo de liderazgo Democrático en la municipalidad de Lambayeque; determinar el nivel del estilo de liderazgo Transformacional en la municipalidad de Lambayeque; determinar el nivel del estilo de liderazgo transaccional en la municipalidad del departamento de Lambayeque; determinar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad del departamento de Lambayeque y determinar la relación entre los estilos de liderazgo y las dimensiones que conforman el desempeño laboral.

Esta investigación se justifica teóricamente en que los informes existentes en la literatura de la materia indican que los estilos de liderazgo son relevantes en el desempeño de un trabajador, toda vez que por medio exista un tipo de liderazgo apropiado, se podrán alcanzar los objetivos institucionales. (Fernández, 2020) Asimismo, la justificación práctica de este estudio se basa en que los análisis de estas variables darán a conocer el estado situacional de la municipalidad desde un panorama más amplio con sustento científico ya que se podrán obtener indicadores que permitan tomar acciones para mejorar o reforzar las acciones de gestión a favor del logro de los objetivos institucionales, y consecuentemente mejorar el desempeño laboral. (Aldo, 2020)

Finalmente, y como veedora empírica de la situación que constituye un problema en la municipalidad, planeo la hipótesis aseverando que el liderazgo y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad se encuentran directamente relacionados y en un alto grado. Asimismo, fue necesario plantearse las siguientes hipótesis específicas:

- El liderazgo autocrático y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad se encuentran directamente relacionados y en un alto grado.
- El liderazgo democrático y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad se encuentran directamente relacionados y en un alto grado.
- El liderazgo transformacional y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad se encuentran directamente relacionados y en un alto grado.
- El liderazgo transaccional y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad se encuentran directamente relacionados y en un alto grado.

II. MARCO TEÓRICO

Para comprender como es el comportamiento de las variables planteadas en este estudio, se consideró de mucha importancia explorar investigaciones desarrolladas en el ámbito internacional y nacional.

En el plano internacional se tiene un primer estudio; desarrollado por Villasmil et al (2021) en Zulia, Venezuela. Estos investigadores diseñaron un estudio cualitativo basado en un enfoque etnográfico para evaluar el liderazgo ético desarrollado en la gestión municipal. Los resultados han demostrado que se ha intentado desarrollar cambios científicos y sociales. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos por lograr la transformación organizacional, aún existen algunas limitaciones desde las perspectivas de la política, el derecho, la economía, la sociedad y la tecnología. Por esta razón, según las características e imagen de los líderes, se ha propuesto el liderazgo ético como factor impulsor de la transformación organizacional. La conclusión a la que se llega es que estos cambios deben realizarse de manera ordenada, y se debe orientar al personal relevante para que los haga de manera paulatina a través de seminarios grupales, a fin de producir los cambios necesarios en la gestión pública municipal del Estado Zulia.

Asimismo, Vergara (2019) realizó un estudio con el objetivo de determinar si los estilos de liderazgo influyen en el clima organizacional. La investigación se elaboró bajo un enfoque cuantitativo, observacional, transaccional y de tipo descriptivo y correlacional. La muestra la conformaron 121 trabajadores. Se aplicaron dos instrumentos, un primero para determinar los estilos de liderazgo y fue de tipo test con 33 ítems medidos de manera dicotómica (1=De acuerdo; 2=Desacuerdo), válidos y confiables. Los resultados evidenciaron que el liderazgo democrático influye significativamente en el desempeño individual y colectivamente a favor de alcanzar las metas laborales. También determinó que el liderazgo autocrático y el Laissez Faire influyen en la toma de decisiones e incluso a la percepción del bienestar de la salud del trabajador. En conclusión, los estilos de liderazgo influyen en la estructura organizacional de la institución.

Por su parte Urizar (2017), en su estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo descriptivo, pretendió conocer cuáles eran los estilos de liderazgo ejercido por los trabajadores durante su desempeño laboral. La muestra estuvo conformada por 16 trabajadores seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia y se les suministro la escala de liderazgo INCAE, la misma que consta de 34 ítems dimensionados y orientados a la tarea (20 ítems) y en orientación hacia el grupo (14 ítems). Los resultados evidenciaron que estos trabajadores al desempeñarse laboralmente ejercían mayormente el estilo de liderazgo autocrático y en menor proporción el liberal (25%); sin embargo, más de la mitad (60%) de estos trabajadores también tomaron posturas de un líder participativo.

Lijarza (2020) realizó un estudio para determinar la influencia del liderazgo sobre la gestión administrativa de una municipalidad. El estudio se elaboró bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no-experimental y transaccional de tipo descriptivo y se aplicó a una muestra de 25 trabajadores de la gerencia. Se aplicaron dos cuestionarios; uno que midió el liderazgo a partir de tres dimensiones (Transformacional, participativo y gerencial) y otro que midió la gestión a partir de dimensiones como recursos físicos, recursos humanos y financieros. Los resultados evidenciaron que el liderazgo influye significativamente en la gestión; asimismo se determinó que el liderazgo transformacional tiene una relación significativamente directa pero moderada con la gestión mientras que el liderazgo participativo se relaciona directamente, pero en una magnitud baja.

Marín y Delgado (2020) en su investigación de corte cualitativo, mediante un análisis bibliográfico sistemático exploró las investigaciones realizadas sobre el desempeño laboral. El objetivo de estos investigadores fue el conocer cuáles eran los elementos característicos que se debería optimizar para mejorar la gestión municipal. Se revisaron 10 artículos y se llegó a la conclusión que los estudios realizados tuvieron fueron cuantitativos, de tipo descriptivo y estuvieron enfocados en el análisis de las habilidades competitivas de los trabajadores de las municipalidades. También analizan las capacidades para la manipulación de

dispositivos tecnológicos. La conclusión de estos autores fue que el desempeño laboral impacta en el contexto económico, por lo tanto, según los estudios es necesario contar con recurso humano capaz y con competencias ético legales para optimizar el uso y provisión de recursos públicos.

Ávila (2019) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal. La investigación se elaboró bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no-experimental y transaccional de tipo descriptivo y correlacional. La muestra la conformaron 63 trabajadores y se les aplicó dos instrumentos válidos y fiables para medir la relación de ambas variables. Los resultados señalaron que el 80,3% de los empleados cree que el liderazgo transformacional es bueno y el 82% de los empleados cree que la gestión municipal también es desarrollada en niveles altos. Utilizando un coeficiente Rho de Spearman de 0,954 se estableció una correlación significativamente directa entre las dos variables. Conclusión: El liderazgo transformacional se relaciona directa y significativamente con la gestión municipal de la provincia y municipio de Huaraz. Este tipo de liderazgo motiva a los trabajadores a mejorar sus habilidades y desempeño laboral.

Arguiño, et al., (2019) publicaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad. El estudio se elaboró bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no-experimental y transaccional de tipo descriptivo y correlacional aplicado a una muestra de 87 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario válido y confiable de 26 reactivos que midieron ambas variables. Los resultados señalaron que el liderazgo autocrático, transformacional y el participativo están fuertemente asociados al desempeño de los trabajadores. En conclusión, con una confianza del 95% los autores determinaron la existencia de una correlación significativamente alta y directa entre el desempeño laboral y los estilos de liderazgo ejercidos por los trabajadores de esta municipalidad.

Ccolque (2019) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo municipal y el desempeño laboral. El estudio se elaboró bajo un

enfoque cuantitativo, con diseño no-experimental y transaccional de tipo descriptivo y correlacional. La muestra la conformaron 42 trabajadores y se les aplicó dos instrumentos válidos y fiables para medir la relación de ambas variables. La técnica de recojo de información fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios válidos y confiables. Los resultados evidenciaron que el liderazgo se ejerce de manera regular y es el estilo autoritario que mayormente se ejerce, por lo tanto, no marca una diferencia en el desempeño laboral. Asimismo, se supo que el desempeño laboral se calificó en niveles adecuados especialmente en relación al cumplimiento, organización, trabajo en equipo y en menor nivel en la dimensión de idoneidad. En conclusión, el liderazgo municipal está relacionado directamente con el desempeño de los trabajadores de la municipalidad.

Carrasco y Mesías (2019) en su estudio cuantitativo, no experimental de corte transversal y descriptivo correlacional busco determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de una municipalidad. La población estuvo conformada por 32 trabajadores y se les suministró dos instrumentos; un primer cuestionario de 12 preguntas dimensionadas en tres factores (Autocrático, autoritario y liberal) que midió el nivel de liderazgo y un segundo que midió el desempeño laboral a partir de 16 reactivos dimensionados en cumplimiento de objetivos y tareas, calidad, conocimiento en el trabajo, la disciplina y superación personal. Los resultados mostraron que muy pocas veces se practica el liderazgo autocrático y el liberal; pero si siempre (47%) y casi siempre (35%) el liderazgo democrático. Asimismo, se determinó que los trabajadores respecto al desempeño laboral, siempre cumplen con sus metas y objetivos; casi siempre (38%) y siempre (53%) tienen conocimiento de trabajo que van a realizar y la mayoría de estos trabajadores siempre (88%) realiza su labor con disciplina para lograr superar de manera personal. Finalmente, los investigadores concluyen con un 95% de confianza que el liderazgo ejercido por los trabajadores está relacionado de manera directa moderada

Asimismo, y una vez conocido el comportamiento de estas variables en diferentes contextos, es importante señalar que liderazgo es conceptualizado como

el proceso interactivo entre personas; una con características resaltantes y métodos que invitan subjetivamente a los demás a participar en actividades con desenvolvimientos para el logro de objetivos (Blanco, 2020).

Definiremos liderazgo como un impacto positivo en el grupo en su conjunto. Esto ayuda al grupo a lograr metas, mantener un buen funcionamiento y adaptarse al entorno; por lo tanto, dentro de una institución es oportuno que el mismo director asuma características de líder y pueda realizar una mezcla de toma de decisiones y planificación para alcanzar los objetivos realizando un trabajo de equipo (Escandon y Hurtado, 2016).

Los estudiosos de este constructo, coinciden en que cualquier ejecutivo que quiera desempeñar el papel de líder en una organización, debe tener ciertas cualidades que son importantes para el buen desempeño con los demás. (Sonmez y Adiguzel, 2020) Unos señalan que la característica principal debe ser la capacidad para argumentar, controlarse emocionalmente, tener confianza y seguridad en sí mismo y sobre todo ser humilde y sincero. (Surji, 2014) En estas últimas características se cuestionan las fortalezas y debilidades de los líderes y cómo es que actúan para lograr sus objetivos (Jacobo, et al., 2020).

Dentro de los informes de la literatura, se han desarrollado enfoques que diversos investigadores señalan ser el respaldo de un buen líder; hablamos de enfoque basado en los rasgos y se basa en un conjunto de actitudes y habilidades que apoyan la personalidad del líder, convirtiéndolo en único y ejemplar, conservando la originalidad (Quispe, 2020), (Teixeira y Neto, 2020)

Otro enfoque es el relacionado a la conducta del líder y básicamente se soporta en dos características; una primera basada en la predisposición para guiar de forma relacional, es decir prestar apoyo constante dentro de un equipo de trabajo y un segundo básicamente orientado a ser un guía en el ámbito laboral, es decir servir de apoyo a cada uno de sus trabajadores. (Tziner y Shkoler, 2018) Es importante señalar que cualquiera de estos dos estilos en esencia están direccionados a la consecución de objetivos en común (Villar y Araya, 2020).

Un tercer enfoque es el humanista y es el más importante para un líder, toda vez que aquí podrá entender mejor a sus trabajadores. Emplea la empatía y lo conlleva a conocer mejor a su para colaboradores. (Fu, et al., 2020) Esto se debe a que, a través de los dos enfoques mencionados anteriormente, los líderes asumen el lado humano y esto les permitirá realizar cambios importantes y tomar mejores decisiones sobre sus objetivos (Jacobo, et al., 2020). Ahora bien, una vez entendido el constructo del líder y como están constituidos los enfoques, es necesario centrarnos teóricamente los cuatro tipos de liderazgos existentes. (Tziner y Shkoler, 2018)

Empezaremos con el estilo autocrático, el mismo que representa a un director y/o gerente con características autoritarias. Dirige a sus subordinados imponiendo sus ideas y controlando el comportamiento de cada uno de ellos. (Altheeb, 2020) La principal peculiaridad de este estilo es el exagerado direccionamiento en las labores, por lo tanto, el punto motivacional es incrementar. (Dyczkowska y Dyczkowski, 2018) Toma decisiones en nombre del grupo, lo que significa que no permite la participación de otros para lograr el objetivo común en el camino de su realización, aunque haya casos que le permitan hablar y votar. Se reservan el derecho a tomar sus propias decisiones. (Jacobo, et al, 2020)

El democrático, es un estilo de liderazgo con enfoque participativo, por lo tanto, aumenta la conexión con la organización todo su eje radica en la participación conjunta para la toma de decisiones. (Kılıçoğlu, 2018) El líder delega la autoridad para posteriormente hacer el uso de la retroalimentación a fin de enmendar errores. Este tipo de líder hace que la mayoría de las personas sean honestas, muy seguras y que trabajen duro lograr metas. Organizar su trabajo dinamizándolo y dirigiendo a las personas y equipos para que utilicen sus habilidades para la consecución y logro de objetivos organizacionales. (Villalva y Fierro, 2017)

Por otro lado, el transformacional; se basa en la confianza, la dedicación, asumir riesgos, hacer cambios positivos en los demás, inspirar, preocuparse por aprender de los demás para lograr sus metas y el crecimiento personal. Fortalecido por trabajar con un equipo y valores sólidos (Jaramillo y Fierro, 2016). También es

conocido como liderazgo inspirador e involucra el enfoque basado en la conducta de los líderes toda vez que, a partir de este, el líder busca influir en sus seguidores hasta generar un efecto sobre sus colaboradores a favor del logro de objetivos (Pérez et al., 2017).

También se tiene el liderazgo transaccional, y se le conoce como liderazgo institucional y se centra en el papel del desempeño general de la supervisión, y organización de los grupos de trabajo. Este tipo de liderazgo adopta un estilo enfocado a anima a los líderes a enriquecer a sus colaboradores empleado métodos de recompensas y castigos. No se basa en una relación de mutua ayuda sino más bien en la personalidad del líder, así como en la capacidad de hacer cambios a través de ejemplos, aclaraciones de visión enérgicas y metas desafiantes (Fernández y Quintero, 2017).

Dentro del análisis bibliográfico, también pudimos referenciar los estilos de liderazgo autocrático, y es caracterizado por que el líder ejerce una actitud dictatorial y siempre espera la ejecución de sus órdenes por parte de sus subordinados, suele ser dogmático (Pacsi et al., 2016). Por otra parte, entendemos que el desempeño laboral es un indicador que respalda las metas y objetivos de la empresa, por tanto, es importante contar con la administración del desempeño del empleado a través de un proceso que consolide el establecimiento de metas para poder evaluarlo (Cejas et al., 2016).

La administración del desempeño está referida al proceso mediante el cual se integra el establecimiento de metas, la evaluación y el desarrollo en un solo sistema que tiene como objetivo las metas estratégicas de la empresa. Existen un sin número de factores internos y externos que influyen en la evaluación del desempeño de los empleados; por lo que es importante para las empresas evitar de evaluar empleando un método no confiable que otorga como resultado un impacto negativo y desproporcional sobre un grupo menor de empleados (Marín & Delgado, 2020)

La finalidad de la evaluación del desempeño siempre tendrá como beneficiario al empleado, pues a través de ella se detectan situaciones que conlleven a la mejora

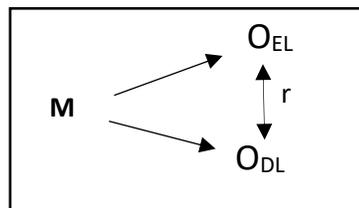
del desempeño del empleado y por ende de la empresa; toda vez que la evaluación del desempeño también supone que el empleado conocía los estándares de desempeño y que recibió la información requerida para eliminar cualquier deficiencia

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, toda vez que se realizaron mediciones objetivas por medio de una escala para posteriormente y, a través del análisis estadístico se resumió, interpreto e hizo inferencia de los resultados encontrados (Hernández y Mendoza, 2018).

Fue de diseño no experimental y transaccional porque solo se analizaron las características de las variables desde su naturaleza teórica, es decir sin realizarle modificación alguna, solo se midió su constructo por intermedio de un cuestionario aplicado en un momento único y determinado (Hernández y Mendoza, 2018). También fue de tipo descriptivo correlacional, ya que en una primera instancia solo se describieron los estilos de liderazgo y el desempeño laboral para posteriormente medir el grado de relación entre ellas (Arias, 2016)



Donde:

M: Trabajadores de una municipalidad del departamento de Lambayeque

O_{EL}: Observación de los estilos de liderazgo

O_{DL}: Observación del desempeño laboral

r: Grado de relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente:

- Estilos de liderazgo: Características resaltantes y métodos que invitan

subjetivamente a los demás a participar en actividades con desenvolvimientos para el logro de objetivos (Blanco, 2020).

Variable dependiente:

- Desempeño laboral: Indicador que respalda las metas y objetivos de la empresa, por tanto, (Cejas et al., 2016).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población representa el total de individuos, objetos, fenómenos naturales, conglomerados, etc., con análogas características apreciadas y válidas para participar en una investigación previo juicio estadístico (Hernández y Mendoza, 2018). Para este caso la población fue de 340 trabajadores de la municipalidad de Lambayeque.

La muestra refiere a una proporción de la población con las mismas características y con las mismas probabilidades de ser escogidos para el estudio. Esta selección se realizó por medio del muestro probabilístico aleatorio simple para la estimación del parámetro proporcional ($p=0,5$ y $q=0,5$). Se consintió un 5% de error y un 95% de confianza (Arias, 2016).

Luego del análisis muestral, en un primer momento se obtuvo una muestra de 181 trabajadores, sin embargo y a que esta muestra excedió al 50% de la población, se consideró aplicar el factor de corrección de muestreo. Luego en este segundo análisis se pudo obtener una muestra final de 118 trabajadores (Ver anexo 05).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para efectos de este estudio, se empleó la técnica llamada encuesta, es decir mediante esta forma se abordó a la unidad de análisis para conseguir la información sobre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral. Esta información fue obtenida por medio de un instrumento llamado cuestionario; documento físico o digital con una serie de ítems o preguntas que miden las dos variables a estudiar (Arias, 2016).

El cuestionario que medió los estilos de liderazgo, fue construido por (Ccolque, 2019). Este autor analizó los estilos de liderazgo en el contexto municipal por medio de un cuestionario validado por juicio de expertos y con un alto índice de confiabilidad. Este instrumento consta de 40 ítems medidos en escala de Likert y agrupados en cuatro dimensiones. Cabe destacar que esta investigadora resumió la variable en niveles alto, medio y bajo.

En relación al cuestionario que medió el desempeño laboral contiene 30 ítems, agrupados en seis dimensiones. Este instrumento fue validado por Contreras (2017). Esta medido en una escala de Likert y su variable resumida en niveles: Malo, Debe mejorar, Bueno y Excelente

Estos cuestionarios fueron sometidos al análisis de fiabilidad por medio del corriente Alfa de Cronbach y se obtuvieron valores de 0,89 para el instrumento que midió los estilos de liderazgo y 0,86 para el desempeño laboral. Por lo tanto, estos valores anunciaron que ambos instrumentos son muy confiables, es decir que al ser replicados en diversas oportunidades en los mismos sujetos nos darán resultados iguales (Hernández y Mendoza, 2018). Finalmente, los resultados totales de cada sujeto fueron ubicados en niveles, para lo cual se construyeron percentiles para baremar estas puntuaciones, es decir para resumir la variable y su mejor interpretación (Ver anexo 04).

3.5. Procedimientos.

Para la presente investigación se aplicó el cuestionario de encuesta que permitió la recolección de datos que ha servido de base para llevar a cabo las pruebas estadísticas de correlación. Aplicada las pruebas y obtenido los resultados se ha procedido a la discusión de los mismos a la luz de teoría y de los antecedentes de estudio.

3.6. Método de análisis de datos.

Los datos fueron sistematizados en una hoja de cálculo Excel, y se trasladaron al software IBM SPSS Statisticts 25, que permitió generar el correspondiente estadístico. Como primer punto se realizará un análisis univariado y posteriormente

para determinar la correlación de nuestras variables en estudio, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman; estadístico que prueba la magnitud de la asociación y la dirección de la misma entre dos variables medidas en una escala ordinal. Estos resultados fueron presentados en tablas de frecuencias absolutas y relativas, así como en las figuras que se crean conveniente.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio, fue de importancia tener consideraciones éticas, todas que los participantes son personas, por lo tanto, se tuvo que considerar a la justicia, es decir otorgarle a cada uno la importancia debida sin preferencias (Inguillay, et al., 2020). También se considerará el principio de respeto, es decir en todo momento se asegura la participación voluntaria a partir de una correcta explicación de los objetivos del estudio. Finalmente, se considera de importancia la beneficencia, es decir se asegurará el no causar perjuicio alguno a cualquier participante sino más bien incrementar algún beneficio para ellos (Espinoza y Calva, 2020)

IV. RESULTADOS

Previo análisis de la correlación, fue importante constatar la normalidad de los datos y se constató que ambas variables no siguen una distribución normal a partir del estadístico Kolmogórov-Smirnov por tratarse de una muestra mayor a los 50 elementos (ver anexo 05). Para otorgar una respuesta al objetivo general, se consideró evaluar la relación de estas dos variables; empleando el coeficiente de correlación no parámetro de rangos ordenados Rho de Spearman asumiendo un 5% de significancia y un 95% de confianza. A continuación, se muestra la evaluación a partir de las siguientes hipótesis estadísticas:

H₀: El desempeño de laboral es independiente a liderazgo en la municipalidad de Lambayeque

H₁: El desempeño del docente no es independiente a liderazgo en la municipalidad de Lambayeque

Tabla 1.

Correlación bivariado – Liderazgo y Desempeño Laboral en la municipalidad provincial de Lambayeque

			Nivel de Liderazgo	Nivel de desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,345**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Nivel de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,345**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	118	118	

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

Los resultados del análisis de la correlación entre estas variables avalaron con 95% de confianza y una significancia de 5% ($\alpha = 0,05$) el rechazar la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, con suficiente evidencia estadística ($0,00 < 0,05$) que el nivel de los estilos de liderazgo y el desempeño laboral están relacionado de manera directa y moderada ($Rho=0,345$).

Tabla 2.

Nivel de liderazgo y sus estilos en los trabajadores de la municipalidad provincial de Lambayeque

Nivel de Liderazgo	ni	%
Bajo	36	30,5
Medio	48	40,7
Alto	34	28,8
Total	118	100,0
Liderazgo Autoritario	ni	%
Bajo	39	33,1
Medio	56	47,5
Alto	23	19,5
Total	118	100,0
Liderazgo Democrático	ni	%
Bajo	38	32,2
Medio	54	45,8
Alto	26	22,0
Total	118	100,0
Liderazgo Transformacional	ni	%
Bajo	37	31,4
Medio	50	42,4
Alto	31	26,3
Total	118	100,0

Liderazgo Transaccional	ni	%
Bajo	41	34,7
Medio	49	41,5
Alto	28	23,7
Total	118	100,0

Los resultados que se muestran en la tabla anterior, responden al comportamiento del liderazgo en líneas generales y a de cada uno de los estilos. De estos resultados entendemos que el liderazgo en esta institución se ejerce en niveles medios y bajos. Esta tendencia se muestra en los cuatro estilos analizados. Cabe señalar que es una mínima proporción que refieren lo contrario, especialmente en el estilo Autocrático.

Tabla 3.

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Lambayeque

Nivel de Desempeño			ni	%
Malo			29	24,6
Debe mejorar			33	28,0
Bueno			27	22,9
Excelente			29	24,6
Total			118	100,0

Asistencia y puntualidad			Respeto y responsabilidad		
	ni	%		ni	%
Malo	47	39,8	Malo	29	24,6
Debe mejorar	20	16,9	Debe mejorar	31	26,3
Bueno	33	28,0	Bueno	28	23,7
Excelente	18	15,3	Excelente	30	25,4
Total	118	100,0	Total	118	100,0

Trabajo en equipo	ni	%	Calidad de trabajo	ni	%
Malo	38	32,2	Malo	19	16,1
Debe mejorar	41	34,7	Debe mejorar	38	32,2
Bueno	27	22,9	Bueno	43	36,4
Excelente	12	10,2	Excelente	18	15,3
Total	118	100,0	Total	118	100,0

Productividad	ni	%	Trabajo bajo presión	ni	%
Malo	14	11,9	Malo	21	17,8
Debe mejorar	23	19,5	Debe mejorar	40	33,9
Bueno	32	27,1	Bueno	34	28,8
Excelente	49	41,5	Excelente	23	19,5
Total	118	100,0	Total	118	100,0

Los resultados del desempeño laboral evidencian que poco más de la mitad de este grupo muestral se desempeñan en un nivel malo y otros deben de mejorar. Se evidencian problemas específicos en relación a la asistencia y puntualidad, pues muy pocos se desempeñan de forma excelente al igual que en el trabajo en equipo. Cabe destacar que a pesar que la productividad es mayormente es excelente, la calidad de trabajo solo sea buena. La gran mayoría debe mejorar el trabajo bajo presión y casi las $\frac{3}{4}$ partes lo hace bien.

En respuesta al tercer objetivo específico, fue necesario medir la relación del estilo de liderazgo autocrático y el desempeño laboral; y para su desarrollo se empleó el coeficiente de correlación no parámetro Rho de Spearman asumiendo un 5% de significancia y un 95% de confianza.

H₀: El desempeño de laboral es independiente a liderazgo autocrático en la municipalidad de Lambayeque

H₁: El desempeño del docente no es independiente a liderazgo autocrático en la municipalidad de Lambayeque.

Tabla 4.

Correlación bivariado – Liderazgo autocrático y Desempeño Laboral en la municipalidad provincial de Lambayeque

			Nivel de Liderazgo autocrático	Nivel de desempeño laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,293**
	Nivel de liderazgo	Sig. (bilateral)	.	,009
		N	118	118
	Nivel de desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,293**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	118	118

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

Los resultados del análisis de la correlación entre estas variables avalaron con 95% de confianza y una significancia de 5% ($\alpha = 0,05$) el rechazar la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, con suficiente evidencia estadística ($0,009 < 0,05$) que el nivel de los estilos de liderazgo autocrático y el desempeño laboral están relacionado de manera directa y moderada ($Rho=0,293$).

Asimismo, se logró medir la relación de estas dos variables; su desarrollo se realizó a continuación empleando el coeficiente de correlación no parámetro Rho de Spearman asumiendo un 5% de significancia y un 95% de confianza.

H_0 : El desempeño de laboral es independiente a liderazgo democrático en la municipalidad de Lambayeque

H_1 : El desempeño del docente no es independiente a liderazgo democrático en la municipalidad de Lambayeque

Tabla 5.

Correlación bivariado – Liderazgo democrático y Desempeño Laboral en la municipalidad provincial de Lambayeque

			Nivel de Liderazgo democrático	Nivel de desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	1,000	,308**
		Sig. (bilateral)	.	,0001
		N	118	118
	Nivel de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,308**	1,000
		Sig. (bilateral)	,0001	.
		N	118	118

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

Los resultados del análisis de la correlación entre estas variables avalaron con 95% de confianza y una significancia de 5% ($\alpha = 0,05$) el rechazar la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, con suficiente evidencia estadística ($0,001 < 0,05$) que el nivel de los estilos de liderazgo democrático y el desempeño laboral están relacionado de manera directa y moderada ($Rho=0,308$).

En respuesta al análisis del liderazgo transformacional y el desempeño docentes; su desarrollo se realizó a continuación empleando el coeficiente de correlación no parámetro Rho de Spearman asumiendo un 5% de significancia y un 95% de confianza.

H_0 : El desempeño de laboral es independiente a liderazgo transformacional en la municipalidad de Lambayeque

H_1 : El desempeño del docente no es independiente a liderazgo transformacional en la municipalidad de Lambayeque

Tabla 6.

Correlación bivariado – Liderazgo transformacional y Desempeño Laboral en la municipalidad provincial de Lambayeque

			Nivel de Liderazgo transformacional	Nivel de desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,229**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	118	118
	Nivel de desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,229**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	118	118

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

Los resultados del análisis de la correlación entre estas variables avalaron con 95% de confianza y una significancia de 5% ($\alpha = 0,05$) el rechazar la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, con suficiente evidencia estadística ($0,001 < 0,05$) que el nivel de los estilos de liderazgo transformacional y el desempeño laboral están relacionado de manera directa y moderada ($Rho=0,229$).

Finalmente, en relación al análisis del liderazgo transaccional y el desempeño laboral se realizó a continuación empleando el coeficiente de correlación no parámetro Rho de Spearman asumiendo un 5% de significancia y un 95% de confianza.

H_0 : El desempeño de laboral es independiente a liderazgo transaccional en la municipalidad de Lambayeque

H_1 : El desempeño del docente no es independiente a liderazgo transaccional en la municipalidad de Lambayeque

Tabla 7.

Correlación bivariado – Liderazgo transaccional y Desempeño Laboral en la municipalidad provincial de Lambayeque

			Nivel de Liderazgo	Nivel de desempeño laboral
Rho de Spearman	Nivel de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,030**
		Sig. (bilateral)	.	,734
		N	118	118
	Nivel de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,030**	1,000
		Sig. (bilateral)	,734	.
		N	118	118

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

Los resultados del análisis de la correlación entre estas variables avalaron con 95% de confianza y una significancia de 5% ($\alpha = 0,05$) no rechazar la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, con suficiente evidencia estadística ($0,734 > 0,05$) que el nivel de los estilos de liderazgo transaccional y el desempeño laboral no están relacionados.

V. DISCUSIÓN

La organización y el manejo de equipos de trabajo es un tema recurrente en estudios recientes; esta situación conlleva a otorgar una mediática atención al liderazgo, porque es una de las claves para un buen desempeño; pues cuando una organización pretenda alcanzar sus objetivos deberá atender y liderar a los empleados (Jímenez y Villanueva, 2018).

Por lo tanto, se entiende que estos dos componentes están estrechamente asociados, así lo señalan los estudios y teorías relacionadas al comportamiento organización, más aún cuando hoy en día los gerentes buscan recurso humano calificado para cubrir el puesto de trabajo bajo las condiciones de un buen líder, y es que, para alcanzar los objetivos organizacionales, es necesario contar con directivos que ejerzan un estilo adecuado de liderazgo y puedan orientar y hacer crecer a los trabajadores tanto laboral como profesionalmente. (Díaz, 2019),

Esta afirmación, ha sido corroborada en la presente investigación pues, los resultados del análisis de la correlación evidenciaron una relación significativamente moderada entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque. En cierta medida estos resultados se asemejan a los encontrados en la investigación realizada por Arguiño, et al., (2019) quienes al analizar relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad determinaron su existencia de una correlación significativamente alta y directa.

Por esta misma línea Ccolque (2019); Carrasco y Mesías (2019) en sus respectivos estudios, analizaron estas variables y también confirmaron su relación directa y significativa en el contexto municipal. Este hecho que engloba cuatro realidades con iguales particularidades, otorga la seguridad de que el liderazgo y sus estilos ejercen influencia significativa en el desempeño de los trabajadores, por lo tanto, en la medida que el liderazgo incremente sus niveles, el desempeño también alcanzara niveles óptimos.

Efectivamente esta relación es respaldada por lo teóricos e investigadores de este campo, pues en los últimos años, el liderazgo se ha convertido en un importante tema de análisis y se ha puesto en práctica en todas las organizaciones públicas y privadas; ya que ahora, los recursos humanos se han convertido en el activo más valioso de una institución al aportar su propio conocimiento y experiencia (Aguirre, et al., 2017);

Por lo tanto, esta situación requiere una gran atención al liderazgo, porque es una de las claves para un buen desempeño en la organización; ya que cualquier organización que pretenda alcanzar sus objetivos organizacionales, deberá comprender cómo administrar y liderar a los empleados (Jímenez y Villanueva, 2018) puesto que ha quedado demostrado que los estilos de liderazgo juegan un papel importante en el desempeño laboral, y la razón principal es porque se desarrollan políticas y acciones que permiten a los empleados desempeñarse de manera óptima, logrando metas comerciales exitosas; en función a su talento, cualidades personales, conocimientos y experiencias que posean (Addin, 2020)

En relación al análisis del nivel de liderazgo, se evidenció que en esta instrucción municipal se ejerce en niveles medios y bajos, por lo tanto, se corre el riesgo de no alcanzar los objetivos en base a un buen desempeño. Estos resultados se reafirman en la investigación de Ccolque (2019) quien al analizar un grupo de 42 trabajadores de una municipalidad, pudo determinar que el liderazgo se ejerce de manera regular. Esta situación es adversa para ambas gestiones municipales puesto que no contribuye en mantener un buen funcionamiento por lo tanto, dentro de una institución es oportuno que el gerente asuma características de líder y pueda realizar una mezcla de toma decisiones y planificación para alcanzar los objetivos realizando un trabajo de equipo (Villar y Araya, 2020).

Desde lo anteriormente señalado, se entiende que el liderazgo desarrollado en niveles altos genera un impacto positivo en un grupo de individuos y los conlleva a lograr los objetivos. Por lo tanto, es importante tener líderes que fomenten y direccionen los esfuerzos para alcanzar los objetivos organizacionales (Quispe, 2020); líderes cuya característica principal sea la capacidad para argumentar,

controlarse emocionalmente, tener confianza y seguridad en sí mismo y sobre todo ser humilde y sincero. (Surji, 2014) En estas últimas características se cuestionan las fortalezas y debilidades de los líderes y cómo es que actúan para lograr sus objetivos (Jacobo, et al., 2020). Sin embargo, se conoce también que las causas contrarias a la mala aplicación de los estilos de liderazgo, el ambiente podría tornarse hostil y causar la rotación de personal o mermar el desempeño poniendo en riesgo los objetivos de la organización. (Abbas y Daniel, 2019)

En relación al estilo de liderazgo autocrático, se pudo evidenciar que en esta municipalidad, lo practican de manera regular y bajo, resultados que se confirman en la investigación de Carrasco y Mesías (2019). Estos investigadores analizaron a trabajadores de la gerencia de una municipalidad y determinaron que muy pocas veces se practica el liderazgo autocrático. Sin embargo Ccolque (2019) en el mismo contexto municipal determinó que el liderazgo que se ejerce con mayor frecuencia es el autoritario, y no influye en el desempeño laboral. así como también lo determinó Urizar (2017) en su estudio al pretender conocer cuáles eran los estilos de liderazgo ejercido por los trabajadores durante su desempeño laboral evidenció que estos trabajadores al desempeñarse laboralmente ejercían mayormente el estilo de liderazgo autocrático y con posturas de un líder participativo.

Por lo que desde este último análisis que difiere con el contexto estudiado en esta investigación, se entiende que los directivos dispensan a todo el equipo de subordinados de la responsabilidad ante los malos resultados, dado que en situaciones críticas es el gerente quien rápidamente toma las decisiones. Asimismo, reduce la probabilidad de incumplimiento de las tareas toda vez que persiste en el control continuo. (Jacobo, et al, 2020).

Este hecho representa a un gerente que dirige a sus subordinados imponiendo sus ideas y controlando el comportamiento de cada uno de ellos. La principal peculiaridad de este estilo es el exagerado direccionamiento en las labores, por lo tanto, el punto motivacional es incrementar. (Dyczkowska y Dyczkowski, 2018) Toma decisiones en nombre del grupo, lo que significa que no permite la participación de otros para lograr el objetivo común en el camino de su realización,

aunque haya casos que le permitan hablar y votar. Se reservan el derecho a tomar sus propias decisiones. (Jacobo, et al, 2020)

Por otro lado, entendemos que el estilo de liderazgo democrático, es un estilo participativo, por lo tanto, aumenta la confianza con la organización ya que todo su eje radica en la participación conjunta para la toma de decisiones. (Kılıçoğlu, 2018) Desde esta perspectiva, se entiende que los directivos de esta municipalidad practican este estilo de liderazgo en niveles regularmente altos, es decir tienen líderes que delegan la autoridad para posteriormente hacer el uso de la retroalimentación a fin de enmendar errores; dirigiendo a las personas y equipos para que utilicen sus habilidades para la consecución y logro de objetivos organizacionales. (Villalva y Fierro, 2017) (Pérez et al., 2017).

Cabe destacar que la práctica de este estilo dentro de la municipalidad influirá significativamente en el desarrollo un desempeño consistente individual y colectivamente (Vergara, 2019), así lo determinó Arguiño, et al., (2019), quien en un análisis relacional, evidencio que el estilo de liderazgo participativo está fuertemente asociado al desempeño de los trabajadores. Más aun conociendo que cuando un líder delega la autoridad haciendo uso de la retroalimentación ayuda a enmendar errores. Este tipo de líder hace que la mayoría de las personas sean honestas, muy seguras y que trabajen duro para lograr metas, organizando su trabajo, dinamizándolo y dirigiendo a las personas y equipos para que utilicen sus habilidades para la consecución y logro de objetivos organizacionales. (Villalva y Fierro, 2017)

Por otro lado, en relación al liderazgo transformacional; se constató que en la municipalidad provincial de Lambayeque se ejerce en niveles regulares y altos, es decir que, en su gran mayoría de veces, los líderes se basan en la confianza, la dedicación, en asumir riesgos, hacer cambios positivos en los demás, inspirar, preocuparse por aprender de los demás para lograr sus metas y el crecimiento personal de los trabajadores (Jaramillo y Fierro, 2016). Estos resultados se confirman en la investigación de Ávila (2019) quien al analizar liderazgo transformacional, concluyeron que los directivos municipales lo ejercían en niveles

frecuentemente alto y estuvo se relacionado directa y significativamente con la gestión municipal de la provincia y municipio de Huaraz. Este tipo de liderazgo motiva a los trabajadores a mejorar sus habilidades y desempeño laboral. Esto es producto del comportamiento y trato de sus líderes que se preocupan por su salud.

Respecto al liderazgo transaccional, en esta municipalidad se ejerce en niveles mayormente regulares, por lo tanto, se entiende que el papel del desempeño general de la supervisión, y organización de los grupos de trabajo se da en intermitentes oportunidades. Estos hallazgos difieren con los encontrados por Urizar (2017), es decir la práctica de este estilo de liderazgo fue regularmente baja. Desde estos resultados, es preciso señalar que este tipo de estilo influye la gerencia municipal ya que este tipo de liderazgo adopta un estilo de líder que se encuentra siempre sujeto a enriquecer a sus colaboradores empleado métodos de recompensas y castigos. No se basa en una relación de mutua ayuda sino más bien en la personalidad del líder, así como en la capacidad de hacer cambios a través de ejemplos, aclaraciones de visión enérgicas y metas desafiantes (Fernández y Quintero, 2017).

Considerando esta relación de los estilos de liderazgo sobre el desempeño laboral, oportunamente se puede concluir que este estudio más allá de confirmar esta relación, permite evidenciar de manera puntual que el desempeño laboral fue regularmente malo y otros casos, se deben de mejorar. Se evidenciaron problemas específicos en relación a la asistencia y puntualidad, pues muy pocos se desempeñan de forma excelente al igual que en el trabajo en equipo. Estos halagos difieren con los encontrados por Marín y Delgado (2020) en su investigación de corte cualitativo, mediante un análisis bibliográfico sistemático exploró las investigaciones realizadas sobre el desempeño laboral y determinó que en la literatura analizada se pudo conocer que muchos trabajadores municipales contaban con la capacidad para la manipulación de dispositivos tecnológicos. En conclusión, estos autores señalaron que cuando existe un buen desempeño laboral, mejora el contexto económico, por lo tanto, es necesario contar con recurso humano capaz y con competencias ético legales para optimizar el uso y provisión de recursos públicos.

Cabe destacar que a pesar que la productividad es mayormente es excelente, la calidad de trabajo solo sea buena. La gran mayoría debe mejorar el trabajo bajo presión y casi las $\frac{3}{4}$ partes lo hace bien. Estos hallazgos difieren a los hallados por Carrasco y Mesías (2019) pues en su estudio determinó que los trabajadores de la gerencia de una municipalidad siempre cumplen con sus metas y objetivos; casi siempre y siempre tienen conocimiento de trabajo que van a realizar y la mayoría de estos trabajadores siempre realiza su labor con disciplina para lograr superar de manera personal. Por su parte, Ccolque (2019) pudo determinar resultados que también difieren con los hallazgos en la municipalidad provincial de Lambayeque, pues determinar la relación entre el liderazgo municipal y el desempeño laboral evidenció que el desempeño laboral fue calificado en niveles adecuados especialmente en relación al cumplimiento, organización, trabajo en equipo y en menor nivel en la dimensión de idoneidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el liderazgo y el desempeño laboral se relacionaron de manera directa y moderada ($0,00 < 0,05$; $Rho = 0,345$), es decir que en la medida que los niveles del ejercicio de los estilos de liderazgo aumenten o disminuyan, se conseguirá un impactado de manera directa moderada sobre el desempeño laboral.
2. El liderazgo en esta institución municipal es ejercido en niveles mayormente regulares, es decir que en usuales momentos se aplican métodos que invitan subjetivamente a los demás a participar en actividades con desenvolvimientos para el logro de objetivos.
3. El estilo de liderazgo autocrático en esta municipalidad, lo practican de manera regular y bajo, por lo tanto, normalmente no se permite la participación de otros para lograr el objetivo común en el camino de su realización.
4. El liderazgo democrático en esta municipalidad se practica en niveles regularmente altos, es decir tienen líderes que delegan la autoridad para posteriormente hacer el uso de la retroalimentación a fin de enmendar errores.
5. Del liderazgo transformacional se constató que en la municipalidad provincial de Lambayeque se ejerce en niveles regulares y altos, es decir que, en su gran mayoría de veces, los líderes se basan en la confianza, la dedicación.
6. El liderazgo transaccional en esta municipalidad se ejerce en niveles mayormente regulares, por lo tanto, se entiende que el papel del desempeño general de la supervisión, y organización se da en intermitentes oportunidades.
7. El desempeño laboral es regularmente malo, toda vez que se evidenciaron problemas específicos en relación a la asistencia, puntualidad y en el trabajo en equipo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Poner a disposición los resultados del presente estudio con la finalidad de que las autoridades de la Municipalidad de Lambayeque, conozcan los mismo y puedan tener referente para la toma de decisiones en el aspecto el área de estudio.
2. Los decisores de la Municipalidad deben seguir manteniendo un liderazgo democrático que permita el mayor involucramiento de los servidores en las acciones que conlleve al logro de los fines institucionales. La delegación de funciones es importante, dentro del límite que otorga la normativa vigente.
3. Se debe de implementar programas o proyectos que tiendan a mejorar los compromisos de los servidores con la institución municipal. Mejorar los compromisos, la asistencia en horarios establecidos, el cumplimiento de las funciones entre otras. Deben ser abordados desde los estándares de las relaciones democráticas y la buena comunicación institucional.
4. Los directivos de la institución deben afianzar el trabajo en equipo para superar el individualismo y disminuir algunos rasgos de liderazgos autocrático. Para esto se requiere la implementación de programas de convivencia institucional, de capacitación como de incentivos y reconocimientos en pro del trabajo compartido.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abbas, U. I., & Daniel, C. O. (2019). The Impact of Engaging Leadership on Organisational Performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 06(02), 367–374.
- Addin, N. T. (2020). the Relationship Between the Leadership and Organizational Performance a Review. *Novateur Publications International Journal of Innovations in Engineering Research and Technology [Ijiert]*, November. <https://www.researchgate.net/publication/346483351>
- Aguirre León, G., Serrano Orellana, B., & Sotomayor Pereira, G. (2017). El Liderazgo De Los Gerentes De Las Pymes De Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1), 187–195.
- Aldo, A. (2020). Justificación de la investigación. *Justificación de La Investigación*, 15(1), 3. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota Académica 5 %2818.04.2021%29 - Justificación de la Investigación.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/NotaAcadémica_5_%2818.04.2021%29_-_Justificación_de_la_Investigación.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Altheeb, S. Al. (2020). Leadership Style and Employee Motivation: A Study of Saudi Arabian Work Environment. *Propósitos y Representaciones*, 8(SPE2). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8nspe2.661>
- Arias G, F. (2016). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científico*.
- Ávila, F. H. (2019). Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018. *Revista*, N°4, 0–47.
- Bieńkowska, A., & Tworek, K. (2020). Job performance model based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). *Sustainability (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12062250>
- Blanco, R. A. (2020). Liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación de

personal en la empresa BKQue presenta: Angel Blanco Reyna Para obtener el grado de: Maestría en Dirección Empresarial Director de Tesis: Dr. Armando Sánchez Macías San Luis Potosí, S.L.P. Octubre [Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. In *Repositorio institucional de uaslp* (Vol. 2, Issue 1). <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP/article/download/83/65%0Ahttp://www.embase.com/search/results?subaction=viewrecord&from=export&id=L603546864%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1155/2015/420723%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76>

Campo, M., & Ludeña, C. (2019). *El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías Crisol s.a.c en el periodo 2017*. 111. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776/EL-LIDERAZGO-Y-SU-INCIDENCIA-EN-EL-DESEMPEÑO-LABORAL-EN-LA-EMPRESA-LIBRERIAS.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carrasco Gonzales, C. L., & Mesías Córdova, R. (2019). *Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018*. 97.

Ccolque, C. C. (2019). *Liderazgo Municipal y el Desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de San Seba.pdf*. Universidad Peruana Astral del Cusco.

Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (2016). *Administración de Recursos Humanos, la arquitectura estratégica de las organizaciones*. <https://josuetgonzalezp.wordpress.com/2014/10/19/administracion-de-recursos-humanos/>

Claros, V. C. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral de los instructores de la escuela de tecnología de la información del SENATI –Huacho en el año 2018*. Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión.

Contreras Blanco, R. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en*

- trabajadores de la Municipalidad distrital de San Luis, Lima, 2016. *Universidad César Vallejo, 2016.*
- Díaz, H. S. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa inversiones y construcciones M Y S E.I.R.L periodo-201.*
- Dyczkowska, J., & Dyczkowski, T. (2018). Democratic or Autocratic Leadership Style? Participative Management and its Links to rewarding Strategies and Job Satisfaction in SMEs. *Athens Journal of Business & Economics, 4(2)*, 193–218. <https://doi.org/10.30958/ajbe.4.2.5>
- Escandon-Barbosa, D. M., & Hurtado-Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. In *Estudios Gerenciales* (Vol. 32, Issue 139, pp. 137–145). <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Espinoza, E. E., & Calva, D. X. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad, 12(4)*, 333–340. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400333
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí-ritu Emprendedor TES, 4(3)*, 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fernández M, & Quintero N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia, 22(22)*, 56–74. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Fu, P., Von Kimakowitz, E., Lemanski, M., & Liu, L. A. (2020). Guest editorial. *Cross Cultural and Strategic Management, 27(4)*, 533–546. <https://doi.org/10.1108/CCSM-10-2020-232>
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. P. (2018). *Metodología de la investigación: Rutas*

cuantitativa, cualitativa y mixta (Primera).

Inguillay Gagñay, L. K., Tercero Chicaiza, S. L., & López Aguirre, J. (2020). Ética En Científica La Investigación. *Imaginario Social*, 3, 42–51.

Isabel, B., Carmen, D. E. L., Jaimes, A., Tatiana, B., Gaspar, E., Pedro, B., Beteta, M., & Perú, H. (2019). *Rendimiento Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad De Pillco Marca 2019.*

Jacobo, Carlos; Duarte, Francisca; Ochoa, S. (2020). Leadership styles and organizational performance in convenience stores in México. *Revista de Ciencias Humanas*, 38–52.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7407377>

Jaramillo, & Fierro. (2016). *Análisis del Liderazgo Transformacional y su Importancia en tiempos de Crisis*. 30, 97–119.

Jímenez Collante, A., & Villanueva Flores, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Gestión Joven*, 18, 183–195.

Kaleem, Y., Asad, S., & Khan, H. (2016). Leadership Styles & Using Appropriate Styles in Different Circumstances. *ResearchGate*, April 2016, 1–8.

Kılıçoğlu, D. (2018). Understanding Democratic and Distributed Leadership: How Democratic Leadership of School Principals Related to Distributed Leadership in Schools? *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13(3), 6–23.
<https://doi.org/10.29329/epasr.2018.150.1>

Lijarza Crispin, M. (2020). *El liderazgo en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de ambo*. Universidad de Húanuco.

Marín, C. J., & Delgado, B. J. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal. *Universidad César Vallejo*, 1–2.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/172>

- Nusari, M., Ameen, A., Alrajawy, I., Mohammed, R., & Saleh, M. (2018). Leadership in the organization: A Conceptual Review. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 2(4), 2590–3748.
- Pacsi, A., Estrada, W., Pérez, A., & Cruz, P. (2016). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 1(1), 67–72. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/849
- Paolucci, N., Dimas, I. D., Zappalà, S., Lourenço, P. R., & Rebelo, T. (2018). Transformational leadership and team effectiveness: The mediating role of affective team commitment. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(3), 135–144. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a16>
- Pérez, O. G., Jiménez, V. G., & Romo, M. G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia (Colombia). *Entramado*, 13(1), 48–61. <https://doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25137>
- Quispe, C. R. (2020). Teorias Y Enfoques Del Liderazgo RPA JOURNEY - Practia - Uipath More details Súbete al Journey de RPA Una solución de RPA diferente - Súbete al Journey de RPA More Documents from " Rebeca Quispe Cereceda " Una solución de RPA diferente - Súbete al Journey. *Revista RPA*, 30–32.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernandez-del-Rio, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales : The Case of the. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195–205.
- Scott, D. R. (2021). Leadership styles and the effects on organizational performance. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 82(8-B). <https://doi.org/10.47299/bsjmm.v2i2.72>
- Sonmez Cakir, F., & Adiguzel, Z. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020914634>

- Surji, K. (2014). Understanding Leadership and Factors that Influence Leaders' Effectiveness. *European Journal of Business and Management*, January 2015. <https://doi.org/10.7176/ejbm/7-33-2015-03>
- Tafur, M. E., & Villar, M. L. (2019). *Relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Chota, 2019*. Universidad Privada Del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>
- Teixeira, M., & Neto, R. (2020). Leadership theories and individual performance Teorías de liderazgo y desempeño individual. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 47, 148–179. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/11563>
- Tziner, A., & Shkoler, O. (2018). Leadership styles and work attitudes: Does age moderate their relationship? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(3), 195–201. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a21>
- Urizar, A. S. (2017). Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de un restaurant [Universidad Rafael Landívar]. In *Euphytica* (Vol. 18, Issue 2). <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpiph.2009.07.006><http://dx.doi.org/10.1016/j.neps.2015.06.001><https://www.abebooks.com/Trease-Evans-Pharmacognosy-13th-Edition-William/14174467122/bd>
- Vergara Quiñones, H. O. (2019). Estilos de liderazgo en el clima organizacional de una IPS en el municipio de San Andrés de Tumaco - Nariño. *Revista UNIMAR*, 37(1), 135–157. <https://doi.org/10.31948/rev.unimar/unimar37-1-art8>
- Villalva, M., & Fierro, I. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155–162.
- Villar Vargas, M., & Araya Castillo, L. A. (2020). Consistency between the leadership approach and styles of leadership: key to transformation and change. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 46, 187–221.

<https://doi.org/10.14482/pege.46.3801>

Villasmil, M. D. C., Romero, F. J., & Socorro, C. C. (2021). Ethical leadership in municipal public management in the state of Zulia, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 199–216.

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ESTILOS DE LIDERAZGO	Características resaltantes y métodos que invitan subjetivamente a los demás a participar en actividades con desenvolvimientos para el logro de objetivos (Blanco, 2020)	Medición de los estilos de liderazgo a partir de una escala dimensionada e los tipos de liderazgo que serán evaluados en niveles	Autoritario	Toma de decisiones	Ordinal
				Dirección	
				Motivación negativa	
				Control	
			Democrático	Participativo	
				Autoridad descentralizada	
				Motivación positiva	
				Promoción	
				Meta	
			Transformacional	Comunica expectativas	
				Visión y misión	
				Inspiración	
				Consideración individual	
Transaccional	Recompensa				
	Gerencia por excepción				
DESEMPEÑO LABORAL	Indicador que respalda las metas y objetivos de la empresa, por tanto, (Cejas et al., 2016).	Medición del desempeño laboral a partir de una escala ordinal sustentada por 30 ítems dimensionados en la asistencia y puntualidad, trabajo en equipo, productividad, respeto, calidad de trabajo y el trabajo bajo presión	Asistencia y puntualidad	Cumplimiento de horario	Ordinal
				Asistencia a reuniones	
			Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales	
				Identidad	
				Cooperación	
			Productividad	Esfuerzo	
				Prioridad de actividades	
			Respeto y responsabilidad	Interés por los objetivos	
				Ordenes establecidas	
			Calidad del trabajo	Actividades planificadas	
				Procesos establecidos	
				Corrección de errores	
			Trabajo bajo presión	Interés de mejora	
Trabajo extra					
	Adaptación				

26	¿El líder municipal proyecta una presencia poderosa?					
27	¿El líder municipal se expresa con confianza en lograr cada una de las metas propuestas?					
28	¿El líder municipal es sensible a la necesidad de sus seguidores?					
29	¿El líder municipal comunica las expectativas que tiene sobre el desempeño de cada miembro de la institución?					
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		1	2	3	4	5
30	¿El líder municipal se preocupa por que los trabajadores encuentren explicaciones lógicas y racionales a hechos sociales a través del análisis de casos u otras actividades?					
31	¿El líder municipal fomenta una visión para transformar el municipio?					
32	¿Los trabajadores se integran en la transformación del municipio?					
33	¿El líder municipal proporciona el sentido de la misión de la gestión?					
34	¿El líder municipal proporciona a los trabajadores una moral alta?					
35	¿El líder municipal es accesible a los pedidos de los trabajadores de la entidad?					
36	¿El líder municipal dedica tiempo para atender personalmente a los trabajadores o personas según sus características?					
37	¿El líder municipal orienta acertadamente a los trabajadores en sus inquietudes o problemas?					
38	¿El líder municipal siempre otorga alguna forma de recompensa por el esfuerzo y la tarea cumplida?					
LIDERAZGO TRANSACCIONAL		1	2	3	4	5
39	¿El líder municipal transmite a sus subordinados lo que conviene hacer en la institución?					
40	¿El líder municipal reconoce públicamente los logros de sus trabajadores?					

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Nunca 1		Casi nunca 2		Algunas veces 3		Casi siempre 4		Siempre 5				
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD								1	2	3	4	5
1.-	Si se ausenta de sus labores es por causa justificada											
2.-	Cumple con los horarios establecidos											
3.-	Cumple con los horarios de entrada											
4.-	Se presenta puntual a las reuniones previamente establecidas											
5.-	Cuando trabaja horas extras se respetan los horarios señalados											
TRABAJO EN EQUIPO								1	2	3	4	5
6.-	Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo											
7.-	Antepone el beneficio de grupo antes que el individual											
8.-	Manifiesta identificación con su equipo de trabajo											
9.-	Comporta sus conocimientos y experiencias con los nuevos trabajadores											
10.-	Coopera con sus compañeros en lo que sea necesario a pesar de no estar en sus funciones											
PRODUCTIVIDAD								1	2	3	4	5
11.-	Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la institución											
12.-	Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas											
13.-	Entrega su trabajo según la calendarización establecida											
14.-	Realiza su trabajo sin necesidad de ser supervisado											
15.-	Demuestra interés por alcanzar los objetivos que le asignaron											
RESPECTO Y RESPONSABILIDAD								1	2	3	4	5
16.-	Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato											
17.-	Cumple con las políticas internas											
18.-	Demuestra una conducta adecuada en el trato con mis compañeros											
19.-	Cumple con las medidas de seguridad											
20.-	Soy cuidadoso y uso adecuadamente lo que me brinda la institución											
CALIDAD DEL TRABAJO								1	2	3	4	5
21.-	Mi trabajo cumple los procesos establecidos											
22.-	Mi exactitud con la que realizo mis labores es considerada satisfactoria											
23.-	Corrijo oportunamente los errores con la finalidad de cumplir mi trabajo con éxito											
24.-	Demuestro interés por mejorar mi trabajo											
25.-	Pongo en práctica los conocimientos adquiridos en mi trabajo diario											
TRABAJO BAJO PRESIÓN								1	2	3	4	5
26.-	Estoy dispuesto a trabajar días no laborales para alcanzar los objetivos											
27.-	Soy indiferente a tener mucho trabajo pendiente											
28.-	Pido ayuda cuando el trabajo excede mi capacidad laboral											
29.-	Me adapto con facilidad al ritmo de trabajo											
30.-	Nunca falto al trabajo a pesar de haber hecho horas extras el día anterior											

Anexo 3: Validez y confiabilidad de los datos

Baremo

Nivel de Liderazgo	Puntaje
Bajo	[77 - 134]
Medio	[78 - 149]
Alto	[150 - 181]

Nivel	Estilos de Liderazgo			
	Autoritario	Democrático	Transformacional	Transaccional
Bajo	[21 - 28]	[39 - 67]	[10 - 31]	[3 - 6]
Medio	[29 - 32]	[68 - 75]	[32 - 35]	[7 - 8]
Alto	[33 - 41]	[76 - 89]	[36 - 45]	[9 - 10]

Nivel de Desempeño	Puntaje
Malo	[105 - 121]
Debe mejorar	[122 - 128]
Bueno	[129 - 134]
Excelente	[135 - 150]

Nivel	Dimensiones del desempeño laboral					
	Asistencia	Trabajo en equipo	Productividad	Respeto	Calidad	Presión
Malo	[13 - 19]	[17 - 20]	[16 - 19]	[13 - 19]	[13 - 17]	[17 - 19]
Debe mejorar	[20 - 21]	[21 - 22]	[20 - 21]	[20 - 21]	[18 - 20]	[20 - 21]
Bueno	[22 - 23]	[23 - 24]	[22 - 23]	[22 - 23]	[21 - 23]	[22 - 23]
Excelente	[24 - 25]	[25 - 26]	[24 - 25]	[24 - 25]	[24 - 25]	[24 - 25]

Anexo 4: Muestreo

$$n = \frac{Z^2 \alpha/2 * P * Q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 \alpha/2 * P * Q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 340}{0.05^2 * (340 - 1) + (1.96^2) * 0.5 * 0.5}$$

Población: N =	340
Nivel de confianza: $Z^{2(1-\alpha)}$ =	1.96
Proporción de éxito (p) =	0.5
Proporción de fracaso (q) =	0.5
Error (e) =	0.05

$$n = \frac{326,5}{1.8079} \quad \Rightarrow \quad n = 181$$

– Factor de corrección: Primera aproximación

$$n = \frac{no}{1 + \left(\frac{no-1}{N}\right)} \quad \Rightarrow \quad n = \frac{181}{1 + (181-1)/340}$$

$$n = 118$$

Anexo 5: Pruebas de normalidad

- Análisis de normalidad para la variable estilos de liderazgo.

Probaremos las siguientes hipótesis considerando un 95% de confianza y una significancia de 0,05.

H₀: La variable gestión administrativa se distribuye de manera normal

H₁: La variable gestión administrativa no se distribuye de manera normal

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Liderazgo
N		118
Parámetros normales ^{a,b}	Media	141,64
	Desv. Desviación	16,962
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,087
	Positivo	,065
	Negativo	-,087
Estadístico de prueba		,087
Sig. asintótica(bilateral)		,027 ^c

- Análisis de normalidad para la variable desempeño laboral

Probaremos las siguientes hipótesis considerando un 95% de confianza y una significancia de 0,05.

H₀: La variable gestión administrativa se distribuye de manera normal

H₁: La variable gestión administrativa no se distribuye de manera normal

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Desempeño
N		118
Parámetros normales ^{a,b}	Media	127,68
	Desv. Desviación	10,542
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,093
	Positivo	,063
	Negativo	-,093
Estadístico de prueba		,093
Sig. asintótica(bilateral)		,014 ^c

Anexo 6: Matriz de consistencia.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	El liderazgo está directamente relacionado al desempeño o laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque, 2021	V.I: Estilos de Liderazgo	Unidad de análisis: Trabajador de la municipalidad	Enfoque: Cuantitativo	Técnica: Encuesta
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque, 2021?	Determinar el grado de relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque, 2021					
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:		V.D: Desempeño laboral	Población: 340 trabajadores de una municipalidad de Lambayeque	Diseño de investigación: No experimental de corte transversal	Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es el nivel de liderazgo en los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque, 2021?	Determinar el nivel de liderazgo ejercido en la municipalidad de Lambayeque 2021			Muestra: 118 trabajadores de una municipalidad de Lambayeque extraídos por el muestreo probabilístico	Tipo: Descriptivo – Correlacional	Métodos de Análisis de Investigación: Estadística descriptiva e inferencial
¿Cuál es el nivel de liderazgo Autocrático en los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque, 2021?	Determinar el nivel del estilo de liderazgo Autocrático en la municipalidad de Lambayeque, 2021					
¿Cuál es el nivel de liderazgo democrático en los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque, 2021?	Determinar el nivel del estilo de liderazgo Democrático en la municipalidad de Lambayeque, 2021					
¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque, 2021?	Determinar el nivel del estilo de liderazgo Transformacional en la municipalidad de Lambayeque, 2021					
¿Cuál es el nivel de liderazgo transaccional en los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque, 2021?	Determinar el nivel del estilo de liderazgo Transaccional en la municipalidad de Lambayeque, 2021					
¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque, 2021?	Determinar el nivel del estilo de liderazgo transaccional en la municipalidad del departamento de Lambayeque 2021					
¿Cuál es el nivel de los estilos de liderazgo de los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque, 2021?	Determinar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad del departamento de Lambayeque 2021					
¿Cómo se relaciona el liderazgo y con las dimensiones que conforman el desempeño laboral?	Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y las dimensiones que conforman el desempeño laboral 2021					

Anexo 7: Documento de autorización



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE

"Lambayeque, Cuna del Primer Grito Libertario en el Norte del Perú."



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Lambayeque, 29 de noviembre 2021

CARTA N° 1120/2021-MPL-GRH.

Doctora
MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCON
Jefa EPG-UCV-CH.
Presente.

ASUNTO : AUTORIZA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REF. DOCUMENTO CON NOTA DE ENVIO N° 19333/2021 DE FECHA
19/11/2021.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo y en nombre de la Gerencia que represento, a la vez comunicarle.

Que se **AUTORIZA** a la estudiante De la Cruz Suarez Diana Lizbeth, Posgrado de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, para que desarrolle su proyecto de investigación denominado **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE.**

Asimismo se le comunica que al término de su trabajo de investigación deberá remitir informe a esta gerencia.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

SCVS/vpf.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE
Abog. Sara Cecilia Villegas Sernaque
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Lambayeque, Ciudad
Generosa y Benemérita.

¡Año del Bicentenario!
27 dic. 1820 / 2020

Calle Bolívar N° 400
(074) 281911
www.munilambayeque.gob.pe

