



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la
municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Jaimés Trujillo, Karen Jacquelyn (orcid.org/0000-0003-0938-9940)

Talledo Ostos, Juliana Alejandra (orcid.org/0000-0002-2972-8711)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (orcid.org/0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado, en primer lugar, a nuestro Padre celestial, quien nos ha otorgado sabiduría y la fortaleza necesaria para completar nuestro camino de aprendizaje y alcanzar los resultados deseados. Además, expresamos nuestro agradecimiento a nuestras familias, quienes han sido un constante respaldo y apoyo, brindándonos la seguridad necesaria para lograr nuestras metas

Agradecimiento

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a aquellos que depositaron su confianza en nosotras, como también hacia nuestra Universidad César Vallejo, puesto que ha sido fundamental en nuestro desarrollo profesional, a los profesores de la Universidad, quienes nos proporcionaron una educación de calidad a lo largo de todos estos años y en especial a nuestra asesora de tesis, quien a través de conocimientos compartidos hacia nosotras nos permitió llevar a cabo esta investigación de manera exitosa.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LEONCIO PRADO, HUAURA, 2023", cuyos autores son JAIMES TRUJILLO KAREN JACQUELYN, TALLEDO OSTOS JULIANA ALEJANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA DNI: 09629458 ORCID: 0000-0002-7543-9275	Firmado electrónicamente por: MLUNAG12 el 28-11- 2023 22:26:29

Código documento Trilce: TRI - 0671104



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, JAIMES TRUJILLO KAREN JACQUELYN, TALLEDO OSTOS JULIANA ALEJANDRA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LEONCIO PRADO, HUAURA, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JAIMES TRUJILLO KAREN JACQUELYN DNI: 47972384 ORCID: 0000-0003-0938-9940	Firmado electrónicamente por: KJAIMEST el 28-11-2023 21:56:13
TALLEDO OSTOS JULIANA ALEJANDRA DNI: 10005962 ORCID: 0000-0002-2972-8711	Firmado electrónicamente por: JTALLEDOO1 el 28-11-2023 21:57:11

Código documento Trilce: INV - 1385939

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
4.1. Análisis cuantitativo-descriptivo	28
4.2. Análisis inferencial	36
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES.....	51
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS.....	64

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de niveles entre liderazgo laissez faire y el desempeño organizacional.....	37
Tabla 2 Correlación entre escasa supervisión, control y desempeño organizacional	38
Tabla 3 Correlación entre la toma de decisiones delegadas y el desempeño organizacional.....	39
Tabla 4 Correlación entre las responsabilidades otorgadas y el desempeño organizacional.....	40

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Niveles de la Variable Liderazgo laissez faire	28
Figura 2 Niveles de la escasa supervisión y control	29
Figura 3 Niveles de la toma de decisiones delegadas	30
Figura 4 Niveles de responsabilidades otorgadas	31
Figura 5 Niveles de la variable de Desempeño Organizacional.....	32
Figura 6 Niveles del resultado del desempeño.....	33
Figura 7 Niveles de eficiencia	34
Figura 8 Niveles de dimensión Continuidad	35
Figura 9 Nivel de relación en función del coeficiente de compensación de Spearman (Rho).....	36

Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar la asociación entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, en el año 2023. Se aplicó un método de enfoque cuantitativo con un diseño transversal no experimental y un enfoque descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 35 colaboradores de la entidad. La recolección de datos se llevó a través de encuestas y dos cuestionarios que contenían en total 26 preguntas en una escala de Likert. Los resultados evidenciaron un nivel alto en la variable liderazgo laissez faire según el 57.14% de los encuestados mientras que 68.57% consideraron que el desempeño organizacional se encuentra en un nivel bajo. Se determinó que existe una asociación entre las variables de liderazgo laissez-faire y desempeño organizacional, respaldada por un valor de Sig. (bilateral) de 0,000 y con un grado de correlación negativa media de $Rho = -.562$ lo que implica que al aplicar el liderazgo laissez-faire a los colaboradores se observará una disminución en el desempeño organizacional.

Palabras clave: liderazgo laissez faire, desempeño organizacional, teoría del comportamiento, teoría de fijación de metas, municipalidad.

Abstract

The objective of the present study was to determine the association between laissez-faire leadership and organizational performance in the district municipality of Leoncio Prado, Huaura, in the year 2023. A quantitative approach method was applied with a non-experimental cross-sectional design and a descriptive-correlational. The population was made up of 35 employees of the entity. Data collection was carried out through surveys and two questionnaires that contained a total of 26 questions on a Likert scale. The results showed a high level in the laissez faire leadership variable according to 57.14% of the respondents while 68.57% considered that organizational performance is at a low level. It was determined that there is an association between the laissez-faire leadership variables and organizational performance, supported by a Sig. value (bilateral) of 0.000 and with a mean negative correlation degree of $Rho = -.562$, which implies that when applying laissez-faire leadership to employees, a decrease in organizational performance will be observed.

Keywords: laissez faire leadership, organizational performance, behavioral theory, goal setting theory, behavioral theory.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años hay un interés creciente sobre el liderazgo puesto que es imprescindible en las organizaciones ya que es aquella persona que tiene la capacidad de saber cómo llegar y conducir a su equipo de trabajo y de esta manera cumplir con los objetivos de la Institución, la teoría de las relaciones humanas se dieron a conocer la importancia que este posee ya que demostró la capacidad de influir que tiene un líder en el comportamiento de los individuos, sin embargo en la teoría clásica se daba más relevancia a las autoridades que ocupaban los niveles jerárquicos superiores y no a los personales de los niveles inferiores, el experimento de Hawthorne demostró que existen líderes informales que se encargan de dar órdenes imponiendo control sobre el comportamiento de sus subordinados (Chiavenato, 2019).

En este sentido para los gobiernos locales uno de los objetivos principales es fomentar desarrollo a través de diversos programas o proyectos de inversión para el distrito, pero para tal efecto es necesario que el equipo de colaboradores cuente con aquel líder que los oriente y enmarque a una sola visión, para el logro de objetivos que la organización se ha fijado.

A nivel internacional podemos mencionar el estudio de Cinnioğlu y Turan(2020) quienes en su estudio para conocer cómo se relaciona los comportamientos de liderazgos dentro de la organización en un hotel de 5 estrellas en Turquía, percibidos por los empleados para con sus gerentes, obtuvieron como resultado que el liderazgo democrático que sus colaboradores perciben por parte de sus jefes incide de manera positiva en nivel de identificación organizacional mientras que el liderazgo autocrático y laissez-faire influye de manera negativa.

En Reino Unido, Lundmark (2021), en su investigación titulada "Consequences of Managers' Laissez-faire Leadership During Organizational Restructuring", emplea la teoría de la conservación de recursos como un marco conceptual para examinar el posible impacto del liderazgo laissez-faire en las percepciones de los empleados sobre tres dimensiones: la claridad de roles, así como dos aspectos del bienestar laboral, a saber, la satisfacción en el trabajo y el agotamiento relacionado con este, todo esto en el contexto de una reestructuración organizacional. El estudio también aborda el papel potencial de la claridad de roles como un mecanismo que vincula el liderazgo laissez-faire con el bienestar de los

colaboradores. La investigación contó con la participación de una muestra de 601 empleados pertenecientes a la industria de procesos en Suecia. En relación con la Hipótesis 1, se observó una relación negativa entre el liderazgo laissez-faire (LLF) en el primer período (T1) y la claridad de roles en el segundo período (T2), con un coeficiente β de - 0,34 y un valor de p inferior a 0,01. No obstante, no se encontró una conexión directa entre el liderazgo laissez-faire y la satisfacción laboral (Hipótesis 2a) ni con el agotamiento laboral (Hipótesis 2b), con coeficientes β de 0,00 y -0,03, respectivamente, ambos no significativos. Sin embargo, se identificó una relación indirecta relevante entre el liderazgo laissez-faire y la satisfacción laboral a través de la claridad de roles (PE = -0,07, con un intervalo de confianza del 95% [IC] que oscila entre -0,143 y -0,024). Asimismo, se evidencia una relación indirecta específica entre el liderazgo laissez-faire y el agotamiento relacionado con el trabajo a través de la claridad de roles (PE = 0,08, con un IC del 95% entre 0,001 y 0,200). Estos hallazgos respaldan tanto la Hipótesis 3a como la Hipótesis 3b, respectivamente. En relación a las variables de control, excepto la asociación entre el sexo y el agotamiento laboral ($\beta = 0,16$, $p < 0,05$), no se encontraron relaciones entre ninguna de las variables de control (edad, sexo y antigüedad) y ninguno de los resultados del estudio. En resumen, este estudio enriquece nuestra comprensión acerca de cómo el estilo de liderazgo laissez-faire, en el contexto de una reestructuración organizacional, puede influir en los resultados de los empleados, y todos los resultados obtenidos estuvieron en línea con las expectativas previas.

A nivel nacional podemos citar a Loli y García (2021) En su estudio llevado a cabo con empresarios agrícolas en la provincia de Chiclayo, se propuso como objetivo principal identificar el estilo de liderazgo predominante entre ellos. Los resultados revelaron que un alto porcentaje, concretamente el 90%, de los empresarios exhibieron un estilo de liderazgo transformacional. Este estilo se caracteriza por su influencia en la creación de una visión empresarial que inspira a los demás hacia un crecimiento constante, además de fomentar la tolerancia y la empatía, lo que a su vez estimula la generación de ideas innovadoras. En contraste, se encontró que el estilo transaccional estuvo presente en un 6% de los casos, mientras que el estilo laissez-faire fue menos común, representando solo el 2%.

En la municipalidad distrital de Leoncio Prado, provincia de Huaura,

departamento de Lima, donde se llevará a cabo el presente estudio se ha evidenciado que se tiene problemas con el estilo laissez faire en la Entidad ya que la gerencia municipal brinda libertad a sus colaboradores en la toma de decisiones en sus cargos correspondientes, sin embargo no participa de manera directa ya que confía en la capacidad y creatividad del colaborador para poder desempeñarse de la mejor manera en las funciones asignadas, asimismo no hay una supervisión continua en los actividades enmendadas, como tampoco no les brinda las pautas a seguir lo cual conlleva como consecuencias que el desempeño organizacional se vea afectada.

La problemática mencionada líneas arriba permite realizar la siguiente interrogante como problema general: ¿Qué asociación existe entre el liderazgo laissez faire y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023? y como específicos: ¿Qué asociación existe entre la escasa supervisión, control y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023?; ¿Qué asociación existe entre la toma de decisiones delegadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023? y ¿Qué asociación existe entre las responsabilidades otorgadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023?

La presente investigación se justifica teóricamente toda vez que se buscará dar alcances y complementar la información acerca de las variables en el estudio. La finalidad es poder determinar el impacto de sobre el liderazgo laissez faire y el desempeño organizacional en la municipalidad de Leoncio Prado, 2023. Asimismo, tiene justificación práctica porque los resultados obtenidos en la investigación van a permitir a los gobiernos locales implementar estrategias para mejorar y de esta manera puedan cumplir con los objetivos y por ende mejorar el desempeño de la organización. Tiene justificación social porque al ser la municipalidad una entidad pública al servicio de la población, un adecuado liderazgo influenciará en un adecuado desempeño y en que la entidad pueda brindar mejores servicios. Por otro lado, tiene justificación metodológica porque se construirán instrumentos que podrán ser usados en futuros estudios.

El estudio en curso ha planteado como objetivo general: determinar la asociación que existe entre el liderazgo laissez faire y el desempeño organizacional

en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023. Y como específicos: determinar la asociación que existe entre la escasa supervisión, control y desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023; determinar la asociación que existe entre la toma de decisiones delegadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023 y determinar la asociación que existe entre las responsabilidades otorgadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023.

Asimismo, tenemos como hipótesis científica planteada: existe asociación entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023 como hipótesis específicas: existe asociación entre la escasa supervisión, control y desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023; existe asociación entre la toma de decisiones delegadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, 2023 y existe asociación entre las responsabilidades otorgadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El buen uso del estilo de liderazgo en la organización repercutirá de manera positiva en el desempeño organizacional, puesto que conlleva a los colaboradores a tener claros los objetivos y enfocarse en cumplir con las metas institucionales, en ese sentido esta investigación se apoyará en antecedentes evidenciados por diferentes autores a nivel internacional y nacional puesto que han tenido previamente estas variables como estudio.

A nivel internacional podemos mencionar a Chacón et al. (2022) quienes en su investigación realizada en Colombia, cuál propósito central fue examinar cómo el capital social influye en el liderazgo empresarial compartido dentro de los grupos laborales de las empresas en Colombia. Para evaluar el rendimiento organizacional, utilizaron una metodología de mínimos cuadrados SEM-PLS mediante el software SmartPLS 3.0, la cual formó parte de los resultados obtenidos a través de una encuesta aplicada a 113 trabajadores que formaban parte de equipos directivos en estas empresas colombianas. Los hallazgos señalan que la participación del liderazgo empresarial en los equipos directivos tiene un efecto beneficioso en el rendimiento de la organización. A partir de estas evidencias, se concluye que es esencial destacar la importancia de poder delegar o compartir responsabilidades mediante el liderazgo puesto que de esta manera se podrá alcanzar de manera más efectiva los objetivos organizacionales.

En Brasil, Reis et al., (2019) en su estudio "Leadership theories and individual performance". El objetivo de conocer la influencias de los estilos de liderazgo con el desempeño organizacional, el cual tuvo como población de investigación compuesta por profesionales que actúan en 3 empresas de una región de Brasil, mediante un estudio fue cuantitativo-descriptivo, en los cuestionarios utilizaron escala de Likert, obteniendo como uno de los resultados que no hubo una influencia significativa del estilo de liderazgo laissez-faire sobre el desempeño en la tarea y contextual en las 3 empresas. Sin embargo, el liderazgo transformacional y transaccional influyó en el desempeño en la tarea en la muestra estudiada.

Además, Sobral et al. (2019) en su investigación titulada "La influencia del humor en la efectividad del liderazgo: un estudio sobre pasantes", se propusieron

examinar cómo los diferentes estilos de liderazgo y el uso del humor por parte de los supervisores impactan en las actitudes y comportamientos de los pasantes. teniendo como muestra a 164 pasantes, y se recopilaron datos en dos etapas distintas. Los hallazgos revelaron que el liderazgo transformacional se coopera positivamente con la satisfacción laboral ($b = 0,47$, $p < 0,01$) y negativamente con el estrés ($b = -0,33$, $p < 0,01$). En contraste, se observó una conexión positiva entre el estilo de liderazgo laissez-faire y el nivel de estrés ($b = 0,30$, $p < 0,01$); Sin embargo, no se evidencia una relación significativa con el nivel de satisfacción ($b = -0,08$, $p > 0,10$). Además, se encontró que la satisfacción estaba positivamente relacionada con las intenciones de permanencia en el trabajo ($b = 0,54$, $p < 0,01$), pero no se obtuvo una relación significativa entre la satisfacción y las conductas negligentes en el trabajo ($b = -0,15$, $p > 0,10$). En contraste, se descubrió un vínculo significativo entre el estrés y las conductas negligentes durante el trabajo de pasantías ($b = 0,23$, $p < 0,05$), pero no se encontró tal relación entre el estrés y las intenciones de permanencia laboral ($b = -0,13$, $p > 0,10$). Los resultados también indicaron una interacción negativa entre el humor afiliativo y el liderazgo laissez-faire ($b = -0,13$, $p < 0,05$), lo que sugiere que la combinación coherente de comportamientos de liderazgo y el uso del humor puede conducir a resultados positivos y fructíferos. No obstante, cuando el humor no se percibe como consistente con un determinado estilo de liderazgo, puede perjudicar las actitudes y los resultados de los pasantes.

Así mismo Akkaya y Tabak (2020) en su estudio denominado “*The link between organizational agility and leadership: a research in science parks*”. Tuvo como objetivo conocer la relación entre la agilidad organizacional y el liderazgo, los datos fueron recopilados mediante encuestas y entrevistas a gerentes seleccionados al azar en parques científicos en el oeste de Turquía. Para el análisis de los datos se utilizó el Explicativo Secuencial, una especie de Método Mixto. Entre los resultados se determinó que el análisis cuantitativo y cualitativo, transaccional y transformacional afectan la agilidad organizacional, pero el liderazgo laissez faire no tiene ninguna relación con la agilidad organizacional.

Montoya et al. (2019) en su investigación se concentraron en analizar los estilos de liderazgo en los niveles superiores de las industrias exportadoras de

Barranquilla, con especial atención al sector de sustancias y productos químicos. Para llevar a cabo este estudio, adoptaron un enfoque empírico-inductivo y aplicaron un diseño de investigación correlacional transaccional, sin llevar a cabo experimentos. Utilizaron un instrumento de medición altamente confiable, evaluado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0,822. Los resultados del estudio revelaron una evaluación negativa de magnitud moderada en las dimensiones de liderazgo transformacional y laissez-faire, con un nivel de significancia de 0,05 y un coeficiente de calificación de Pearson de -0,560. Estos resultados respaldan investigaciones anteriores que caracterizan al liderazgo laissez-faire como aquel en el cual los líderes evitan influir en sus subordinados, descuidan sus responsabilidades de supervisión y muestran falta de confianza en su capacidad de liderazgo. Además, se observará que el liderazgo transformacional se implementa con mayor frecuencia, seguido por el liderazgo transaccional, mientras que el liderazgo laissez-faire tiene un nivel de aplicación más bajo. Diversas teorías destacan la importancia de considerar aspectos esenciales para maximizar la efectividad de su implementación. En resumen, se enfatiza que la combinación de liderazgo transformacional y transaccional fomenta la generación de ventajas competitivas entre los colaboradores.

Sin embargo, para Hoque y Zarin (2023) en su investigación "Relationship between Principals' Leadership Styles and Teachers' Behavior". Tuvo como objetivo examinar el nivel de práctica de los estilos de liderazgo de los directores de las escuelas de Malasia, este estudio utilizó una técnica de encuesta. La investigación se dividió en los siguientes dos grupos principales según la metodología: (1) deducción y (2) inducción. Comparativamente, las metodologías fundamentales para estudiar se dividen en las siguientes tres categorías: (1) cuantitativas; (2) cualitativo; (3) métodos mixtos. Este estudio concluyó que los docentes tenían mejores puntajes de necesidades psicológicas auto informadas para competencia, seguidas de relación y autonomía, con directores con estilos de liderazgo democráticos que aquellos con estilos de liderazgo autoritarios o de laissez-faire.

Zelege (2021) en su investigación denominada "The link between leadership style and institutional culture in the public universities of ethiopia examinó la

interrelación entre el estilo de liderazgo y la cultura institucional en las universidades públicas de Etiopía. Empleó un diseño de investigación correlacional, con la participación de 616 miembros del personal académico seleccionados de cinco universidades públicas mediante técnicas de muestreo aleatorio simple y multietápico. Para la recopilación de datos, se emplearon dos cuestionarios estandarizados. Los resultados del estudio revelaron una conexión débil entre el estilo de liderazgo laissez-faire (LLF) y la cultura del clan, indicando que el liderazgo laissez-faire no contribuyó significativamente a la cultura del clan ($r = 0,185$; $t = -0,576$; $p > 0,05$). Asimismo, se encontró una valoración débil y no significativa entre el LLF y la cultura de adhocracia ($r = 0,159$; $t = -0,196$; $p > 0,05$), lo que sugiere que el liderazgo laissez-faire no está considerablemente ligado a la cultura de adhocracia. Además, la relación entre el LLF y la cultura de mercado fue también débil y no significativa ($r = 0,111$; $t = -2,562$; $p < 0,05$), lo que indica una contribución insignificante del liderazgo laissez-faire a la cultura de mercado en las universidades públicas. Por otro lado, se identificó una relación sólida y significativa entre el liderazgo transformacional y todos los tipos de cultura, lo que sugiere una preferencia por este estilo de liderazgo entre los encuestados de las universidades públicas. Además, sorprendentemente, se observa una relación positiva pero baja entre el LLF y la jerarquía, así como las culturas de mercado. Esta observación respalda la noción de que los líderes laissez-faire tienden a demostrar un rendimiento laboral de menor calidad y alcanzan menos logros tangibles en el trabajo.

De otro lado para Belrhiti et al. (2020) en su investigación realizada en Marruecos. Tuvo como objetivo conocer la influencia de la Motivación del servicio Público en los hospitales marroquíes. Adoptaron un diseño de estudio de caso integrado múltiple. Usaron un muestreo intencional para seleccionar hospitales que representan casos extremos que muestran prácticas de liderazgo contrastantes y puntajes de desempeño organizacional utilizando datos programas de garantía de Ministerio de Salud de 2011 a 2016. Llevaron en promedio, 17 entrevistas individuales en profundidad en 4 hospitales, así como 7 discusiones de grupos focales y 8 discusiones de grupo con diferentes cuadros (administradores, enfermeras y médicos) obteniendo como uno de sus resultados que el liderazgo

de laissez-faire disminuye la motivación intrínseca y la motivación de servicio público de todos los cuadros al responder menos a las necesidades psicológicas básicas de autonomía.

Según, Andi et al. (2021) en su investigación titulado “*Actual and expected transactional and transformational leadership behaviors of project managers*” Se utilizó el método de comparación por pares para la evaluación, tuvo como objetivo investigar el comportamiento de liderazgo de los gerentes de proyecto. Se aplicó 63 encuestados de cinco proyectos diferentes en curso. Obteniendo como resultado que los gerentes de proyecto usan con frecuencia comportamientos tanto transaccionales como transformacionales al liderar su equipo, excepto el estilo laissez-faire

De tal modo Le y Nham (2021) en su investigación tuvo como objetivo determinar los “*beneficios y las desventajas de aplicar tres estilos de liderazgo principales, a saber, los estilos autocrático, democrático y de laissez-faire de los líderes de las PYME vietnamitas*”. se consideró más apropiada una metodología de entrevista cualitativa, usó entrevistas semiestructuradas ayuda al investigador a comprender mejor los beneficios, los inconvenientes y la aplicación de los estilos de liderazgo autocrático, democrático y laissez-faire percibidos por las PYME vietnamitas. Entre los resultados resaltan los hallazgos de este estudio brindan apoyo empírico de que cada estilo de liderazgo tiene sus pros y sus contras, no existe un estilo de liderazgo perfecto y el uso adecuado del estilo de liderazgo debe tomarse en cuenta.

Por otro lado, Maral y Mehmet (2022) En un estudio que tuvo como finalidad conocer cómo influye el estilo de liderazgo en los administradores escolares trabajan en escuelas del nivel primarias y secundarias en el distrito de Kağıthane de la provincia de Estambul. para este estudio se hizo uso del Inventario de Conflictos Organizacionales de Rahim - Escala de Liderazgo Multivariante Los resultados encontraron que los directores de escuela tenían más probabilidades de demostrar estilos de liderazgo transformacional y menos conductuales, mientras que el liderazgo de laissez-faire predijo estrategias de participación y compromiso cuando las estrategias de liderazgo se formularon adecuadamente.

Por con siguiente Cayanan (2020) en su investigación descriptiva examinó la relación de los estilos de liderazgo percibidos de los administradores y el compromiso de los empleados en Estados Unidos. Los empleados completaron los cuestionarios sobre estilos de liderazgo y compromiso de los empleados, y los gerentes completaron la encuesta solo sobre estilos de liderazgo. Este estudio adoptó el cuestionario de estilo de liderazgo modificado. Este estudio también descubrió que la gestión activa por excepción y los estilos de liderazgo laissez-faire no tienen una relación positiva significativa con el compromiso de los empleados

Por otra parte, Ulukök y Merdan (2022) en su investigación denominada “*The Effect of Permissive Leadership on Interpersonal Conflict and Work Alienation: The Mediating Role of Role Ambiguity*” tuvo objetivo principal investigar el papel mediador de la ambigüedad de rol en la relación entre el liderazgo que permite la libertad total, el conflicto interpersonal y la alienación laboral, con base en la teoría del estrés de rol. Se aplicó un estudio transversal, utilizando una muestra conformada por 368 empleados municipales en Anatolia Central- Turquía. Obteniendo entre sus resultados que el liderazgo que permite la libertad total se asocia positivamente con la ambigüedad del rol, la alienación laboral y el conflicto con los compañeros de trabajo.

Para Thanh et al. (2022) en su investigación denominada “Transformational, Transactional, Laissez-faire Leadership Styles and Employee Engagement: Evidence From Vietnam’s Public Sector”, tuvo como finalidad examinar la relación entre tres estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y finalmente laissez-faire, en relación con el compromiso laboral y el rendimiento de los empleados en el ámbito público. La información fue recopilada a partir de una muestra conveniente de líderes, desde el nivel departamental hasta la junta directiva, y la encuesta también incluyó a empleados de agencias estatales que respondieron cuestionarios. En total, participaron 325 personas, entre líderes y funcionarios del sector público provincial vietnamita. Para examinar los datos recabados de los cuestionarios sobre el estilo de liderazgo y la participación de los empleados, se aplicó el software estadístico SPSS. Los resultados del análisis indican una estrecha relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso de los empleados. Además, el estudio revela que el nivel de compromiso laboral de un

empleado está fuertemente influenciado por el tipo de estilo de liderazgo. Se presentan recomendaciones para fomentar un mayor compromiso de los empleados mediante la práctica de un estilo de liderazgo adecuado, y viceversa.

En Colombia, una investigación realizada por Jaime y Vera (2020) el propósito de esta investigación consistió en examinar el impacto de los estilos de liderazgo en el entorno empresarial. El estudio se desarrolló mediante un enfoque descriptivo, y el conjunto de empresas bajo estudio comprendió un total de 129 compañías pertenecientes a dicho sector. Para obtener los datos necesarios, se emplearon dos herramientas de recolección de información: el Cuestionario de Liderazgo MLQ5X. Los resultados arrojaron que las empresas del sector químico en la ciudad de Bucaramanga muestran un liderazgo que abarca tanto aspectos transaccionales como transformacionales. Se recomienda que estas empresas sigan mejorando y alcancen un liderazgo transformacional en la mayoría de los casos, a través de programas de capacitación, formación y concienciación dirigidos a sus directivos

En tal sentido en Brasil un estudio realizado por Pope et al. (2019) con el objetivo de examinar el papel de los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y laissez-faire y la confianza de los empleados hacia la capacidad de cambio organizacional. Los datos fueron recolectados de una muestra conveniente de gerentes, coordinadores, funcionarios, facilitadores comunitarios, organizadores sociales y activistas a través de cuestionarios. Se enviaron cuestionarios a un total de 250 encuestados, la finalidad de investigar la influencia de los estilos de liderazgo con el desempeño del personal, se realizó el estudio a través de cuestionario, en el cual se determinó que el estilo transformacional muestra una influencia positiva en el desempeño de las actividades, todo lo contrario, con el liderazgo laissez faire que no llegó a influenciar de manera significativa.

De tal modo en Arabia Saudita según Al (2020) El objetivo primordial de este estudio es investigar cómo el estilo de liderazgo centrado en las relaciones influye en la motivación de los empleados. En el proceso de la investigación, se realizó una revisión exhaustiva de la literatura que aborda tanto la motivación de los empleados. Para llevar a cabo este estudio, se realizó una revisión exhaustiva de la literatura que abarca tanto la motivación de los empleados como diversos estilos

de liderazgo, que incluyen el liderazgo autoritario, paternalista, transformacional y laissez-faire. La obtención de datos se llevó a cabo mediante la distribución de un cuestionario entre los empleados que trabajan en el sector gubernamental en la región de Alkharj, que forma parte de la región de Riad, y se lograron recopilar un total de 130 respuestas válidas. Para realizar el análisis estadístico de estos datos, se empleó el programa SPSS 22. Los resultados obtenidos indicaron una clasificación positiva general entre los diferentes estilos de liderazgo y el nivel de motivación de los empleados. Los resultados obtenidos indicaron una clasificación positiva general entre los diferentes estilos de liderazgo y el nivel de motivación de los empleados asimismo una relación positiva pero débil con la motivación como variable dependiente como estilo de liderazgo laissez-faire con un valor de coeficiente de correlación de $r=0,613$.

En India, D'Souza y Thakre (2023) es su investigación denominada "Effectiveness of Leadership Styles Adopted by Women Managers in the Education and Healthcare Sectors" exploraron los estilos de liderazgo adoptados por mujeres directivas en los sectores de educación y salud. Asimismo, consideró la Teoría del Liderazgo de Rango Completo (FRLT) el cual abarca una variedad de factores, incluyendo componentes de liderazgo transaccional y transformacional, junto con un estilo no transaccional conocido como laissez-faire, este último se define por una falta de compromiso transaccional, donde el líder evita tomar decisiones, se abstiene de asumir responsabilidades y limita su ejercicio de autoridad, los sujetos de estudio comprendieron un grupo de 60 mujeres actualmente ocupando cargos directivos en un rango de edad de 40 a 60 años en Mumbai. Fueron evaluadas utilizando el Cuestionario de Liderazgo Multifactor (Bass y Avolio, 1994). Los datos fueron sometidos a un análisis mediante una prueba t de muestra independiente, lo que reveló una disparidad significativa entre las mujeres en posiciones de liderazgo en los sectores educativo y de salud en cuanto al uso del liderazgo evasivo pasivo ($t(58) = 6,49, p < 0,05$), mientras que no se encontró una diferencia significativa en los estilos de liderazgo transaccional ($t(58) = 1,18, p > 0,05$). La investigación destacó la presencia de una discrepancia en la aplicación del liderazgo evasivo pasivo entre mujeres en roles directivos en los sectores de educación y salud. Además, se señaló que las mujeres en el sector de la salud con posiciones de liderazgo tienden a emplear con mayor frecuencia este tipo de liderazgo evasivo

pasivo en comparación con aquellas que ocupan roles similares en el sector educativo. Algunos estudios mencionan que al hacer uso de este estilo de liderazgo podría conducir a una disminución en la productividad y la creatividad, junto con un aumento en los conflictos y la falta de cohesión entre los miembros del equipo

A nivel nacional, tenemos a Contreras (2022) en su revista “El liderazgo en la administración pública peruana” cuál objetivo fue conocer el vínculo del liderazgo en la administración de las entidades públicas, mediante la recopilación de diversos documentos como informes, artículos, normas, etc., a través de un diseño no experimental, transversal puesto que no manipularon ninguna variable, entre las conclusiones principales determinó que la solución ante fallencias públicas no solo depende del liderazgo sino que va a constituir una herramienta que le va a permitir a través de la influencia del líder para con su grupo en lograr los fines que la organización se proponga.

Romero (2019), el objetivo de su investigación consistió en determinar si existe una compensación positiva entre los estilos de liderazgo y la cultura organizacional en nueve startups del ámbito tecnológico. Para explorar esta relación en profundidad, se realizó un análisis exhaustivo de los datos recopilados. La prueba de Spearman se utilizó como herramienta para evaluar los datos, y sus resultados respaldaron la aceptación de la hipótesis alternativa mientras rechazaban la hipótesis nula. Esto respalda la presencia de una mejora positiva en la relación entre los estilos de liderazgo y la cultura organizacional, a excepción del estilo de liderazgo *laissez-faire*, que exhibió una compensación negativa con un coeficiente de -0.268. Estos hallazgos indican una relación inversa en ese contexto específico. En resumen, se puede concluir que la carencia de un estilo de liderazgo se encuentra en una relación adversa con la cultura organizacional de las startups que fueron objeto de análisis.

Chávez y Cotrina (2020), en esta investigación se empleó un enfoque cuantitativo en su estudio, aplicando un diseño correlacional con el propósito de analizar la relación entre el desempeño organizacional y el compromiso laboral. Su investigación se basó en una muestra compuesta por 35 individuos que formaban parte de la Institución Educativa ubicada en San Martín de Porres, una provincia de Lima Metropolitana, en Perú. El instrumento utilizado para recopilar datos fue una encuesta. La evaluación estadística reveló un nivel de significancia bilateral de

0,000 y un coeficiente de correlación de 0,585 según los valores de Rho Spearman. Estos hallazgos permiten inferir que existe una conexión directa entre el rendimiento organizacional y el compromiso laboral en la Institución Educativa.

A su vez Hernández y Vásquez (2021), en su investigación, se propuso explorar el tipo de liderazgo predominante en una entidad provincial de la región de Hualgáyoc durante el año 2021. El objetivo principal era identificar el estilo de liderazgo que impera en esta entidad pública a través de un estudio básico con un enfoque cuantitativo experimental transversal, involucrando a 30 colaboradores que ocupaban cargos de subgerentes. Se llevó a cabo una encuesta que constaba de 21 preguntas. Los resultados estadísticos revelaron que, en cuanto al estilo Transformacional, el personal mostró un nivel medio del 50%, mientras que un 43.3% mostró un nivel alto. En relación con el estilo Laissez-faire, se observó un bajo nivel de liderazgo del 57%, con un 43% en el nivel medio. Finalmente, en cuanto al estilo Autocrático, se evidenció un nivel medio de liderazgo del 67%, y un 20% presentó un nivel bajo. Concluyeron que en la entidad gubernamental predomina el liderazgo Transformacional, ya que la mayoría de los líderes se inclinan por ofrecer capacitaciones y transmitir confianza de manera constante a su equipo.

Por otro lado, en su investigación, Chinchay (2018) se enfocó en establecer la relación entre la gestión de calidad y el desempeño organizacional en un colegio específico de Chosica, Lima, durante el año 2018. La metodología aplicada se basó en un enfoque cuantitativo, mediante diseño no experimental, tipo transversal y correlacional. Tuvieron como muestra a 52 trabajadores, seleccionados de manera no probabilística e intencional. Para la recopilación de datos, se implementaron encuestas mediante un cuestionario validado previamente por expertos y evaluado mediante el estadístico alfa de Cronbach, el cual obtuvo como resultado una relación positiva (0,568) con un nivel de significancia de 0,000 entre ambas variables. Estos resultados confirman de manera que la gestión de calidad guarda una relación significativa con el desempeño organizacional en el contexto específico de un colegio en Chosica, Lima, durante el año 2018.

Uriarte (2020) en su tesis denominada “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque”, el propósito del estudio fue examinar la conexión entre los estilos de liderazgo y el compromiso

organizacional en una municipalidad ubicada en la región de Lambayeque. La muestra consistió en 120 empleados con edades comprendidas entre 20 y 65 años (media de 36 y desviación estándar de 11), con un porcentaje del 59% de participantes masculinos. Utilizaron el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Corto (5x). En este estudio de diseño de investigación correlacional no experimental, los hallazgos revelan una asociación positiva significativa entre los estilos de liderazgo transaccional, transformacional y transaccional y el compromiso afectivo y normativo. No obstante, el liderazgo laissez-faire- LLF exhibe una conexión negativa significativa con el compromiso afectivo y normativo. Entre los resultados se indica una valoración negativa baja y altamente significativa entre el LLF y el compromiso afectivo ($Rho=-0.23$, $p>0.01$), lo que sugiere que una mayor percepción de este estilo de liderazgo se asocia con de manera baja con el compromiso afectivo. sin embargo, se observó una conexión significativa y mínimamente desfavorable entre el LLF y el compromiso normativo, con un coeficiente Rho de $-0,19$). Además, se observará una relación positiva baja y altamente significativa entre el resultado del LLF y el compromiso afectivo ($Rho=0.33$, $p<0.01$), lo que sugiere que a medida que el resultado del líder aumenta, también lo hace el compromiso afectivo. La conclusión principal establece que la presencia de un liderazgo laissez-faire, el cual carece de promover un vínculo emocional entre la organización y el trabajador al mantener una distancia y eludir sus responsabilidades, está asociada con una disminución en el compromiso organizacional, respaldando así la hipótesis planteada.

Así mismo, esta investigación se encuentra relacionada a teorías que hacen alusión a las variables de liderazgo laissez-faire y desempeño organizacional.

Según los eruditos Bass y Avolio, 1993 (en Fernández, 2019), manifiesta el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional, tienen relaciones positivas puesto que ambos enfoques se consideran formas de liderazgo activas y Tafesse & Irbo, (2020) menciona que una de las características que este líder posee es establecer una relación de intercambio a través del cual el líder ofrece una recompensa o castigo por parte de aquellos colaboradores a cambio satisfacer una necesidad extrínseca. Hace referencia también al estilo laissez faire, el cual es un estilo de liderazgo donde el líder se muestra ausente en las actividades por los colaboradores no se involucra en las decisiones que estos puedan optar Bass y

Riggio, 2006, (en Frkovich, 2018). Y por último menciona al estilo transformacional como un liderazgo en el cual el líder ejerce una sólida influencia para con sus colaboradores de tal manera que logra diversos comportamientos en la cual se sobreponen los intereses del equipo de trabajo a los propios Bass, 1985, (en Frkovich,2018).

En la teoría conductual de psicólogo y filósofo Kurt Lewin, se identificó a tres estilos de liderazgo entre ellos: democrático, autocrático y el estilo liberal-laissez faire, este último tiene como característica que aquel líder se basa en delegar funciones y deja que su equipo de realice solo sus actividades sin ninguna supervisión, Fermini (2017) hace referencia al estilo laissez faire como el menos efectivo puesto que este líder es indiferente a las necesidades de sus subordinados, no toma decisiones en el momento adecuado para poder abordar algún problema suscitado el cual trae consecuencia negativas en el desempeño del grupo de trabajo por lo que los subordinados muchas veces al no ver la participación de este líder muestran desinterés por alcanzar las metas de la organización. En estilo de liderazgo nos da a conocer el daño que repercute en el desempeño de nuestros colaboradores, en donde no hay supervisión alguna por parte del líder el cual hace sentir a sus subordinados un abandono en sus áreas de trabajo.

Según Robbins (1997) determinó su teoría en el comportamiento organizacional y los que intervienen en la organización, entre ellas principalmente figuran los factores como el aspecto económico y sociocultural. Asimismo, hace mención que, en relación al compromiso organizacional, la conducta de los trabajadores tiene como punto de partida las expectativas del colaborador y en cómo estos las resuelven de tal manera que puedan alcanzar las metas propuestas, siendo esto una muestra del compromiso que tienen con la Organización.

Según Veytia y Contreras (2018), hacen mención en su revista de investigación a la Teoría de Fijación de Metas del psicólogo estadounidense Edwin Locke, quien refiere que las metas son esfuerzos que realizan las personas por alcanzarlas, la intención de alcanzar un objetivo está basada en la motivación. Las metas a través de motivaciones tienden a realizarse por un impulso el cual permite alcanzar el objetivo propuesto y como resultado obtenemos óptimo desempeño organizacional, asimismo las metas tienen que ser precisas, pero también se

necesitan que estén sean difíciles, desafiantes pero posibles de cumplir. Menciona también que los colaboradores necesitan feedback para así poder mejorar al máximo los logros de tal manera que existe compromiso de los colaboradores con los objetivos de la organización logrando de esta manera un mejor desempeño.

Asimismo, es importante dar a conocer los **conceptos principales** ya que esto facilitará una comprensión más sólida del tema que se abordará. Para comenzar, haremos referencia a las contribuciones de ciertos autores en relación con la primera variable, que es el liderazgo laissez-faire.

Para los escritores estadounidenses Thanh et al. (2022) manifiestan que los estilos de liderazgo laissez-faire son aceptados por aquellos colaboradores que estén aptos a enfrentar nuevos desafíos y sobre todo estén comprometidos con el desarrollo de la organización.

Para los escritores asiáticos Hu et al. (2023) manifiestan que el estilo laissez-faire es poco ético y destructivo en las organizaciones puesto que el líder es una persona que evade al cumplimiento de sus deberes asignados, no corrige los malos comportamientos de los colaboradores como tampoco brinda una orientación al logro de los objetivos.

Según Berger et al. (2023) mencionan que el liderazgo laissez-faire es utilizado por aquellos líderes con poca probabilidad de prevenir el estrés y la tensión, por lo que condicionan a sus subordinados que las experiencias acompañadas de estrés son símbolo de resultado de bienestar.

Por otro lado, según, Zulfiqar et al. (2021) mencionan que laissez faire otorga poder a los colaboradores a que tomen decisiones, asimismo les hace de conocimiento que ellos forman parte Integral en los procesos haciendo que los colaboradores estén motivados y concentrar sus energías al cumplimiento de los objetivos organizacional tomen sus propias decisiones.

Para Roibu et al. (2019) mencionan que este estilo se caracteriza por evitar intervenir para con sus subordinados lo cual hace que el liderazgo sea inactivo

Galvão et al. (2023) menciona que en este estilo de laissez faire no es posible contar con un buen ambiente laboral ya que no se encuentran definidas las metas puesto que el líder no realiza planes de acciones y no evita tomar decisiones importantes.

Por otro lado, Véronique y Vandenberghe (2022), mencionan que los líderes

laissez-faire son aquellas personas que no toman decisiones, ceden responsabilidades dentro de la organización por lo que trae como consecuencia retrasos en sus actividades, siendo así que se abstienen de usar su autoridad que está asociada a sus funciones. Llegando a ignorar las necesidades de sus colaboradores, como a la hora de manejar prioridades.

Rojero et al. (2019) señala que este estilo laissez faire se basa en dar autonomía a los colaboradores para que puedan desempeñarse como mejor consideren conveniente, sin embargo, existe una supervisión escasa para los colaboradores.

En tal sentido Geraldo et al. (2022) menciona que el líder se caracteriza mediante cualidades que van a determinar cómo llega a influir en los colaboradores con la finalidad de alcanzar el objetivo organizacional

Es importante puntualizar las ideas que se relacionan a la investigación para comprender en que ámbito se desarrollará la variable 2) Desempeño Organizacional.

Según Reina y Muñoz (2020) manifiestan que en toda organización es muy importante que los colaboradores sepan equilibrar positivamente el conocer las reglas que estén dentro y fuera de ellas para poder comprometerse y tener el beneficio personal que te brindara la empresa.

Por otra parte, Jacobo et al (2020) mencionan que en toda empresa buscan que los trabajadores tengan diferente factor que incluya para ser efectivos en relación a los recursos que se les entregan tienen que tener una óptima relación para poder crecer y por lo tanto obtener resultados de negocio que se relacionan financieramente.

Además, Mayorca et al (2020) indican que los nuevos milenials recibirán al desempeñar en una organización la interpretación real, irracional de una filosofía que se profundizará e interpretará al tener una visión de lo que se hará en la empresa para estar en constante renovación.

Para Carlos (2021) manifiestan que para desempeñarse en una organización hay que evaluar cierta característica del personal que facilite hacer el trabajo desde su hogar y con ello pueda incrementar su estilo de vida.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básica orientada ya que la finalidad fue probar las hipótesis que se han sido planteados anteriormente. Según Valderrama (2015) menciona que esta investigación se caracteriza porque explora las teorías científicas relacionadas con el problema de estudio. Estas teorías sirvieron como fundamentos teóricos y científicos en el marco teórico. Posteriormente, se formuló la hipótesis y se confrontaron con la realidad del problema, el cual permitió llegar a las conclusiones teóricas.

Diseño de investigación

El presente estudio ha sido elaborado mediante un diseño no experimental, puesto que no se manipularon las variables que son objetos de investigación ya que estuvieron observadas y descritas, según Sánchez et al. (2018), mencionaron que el diseño no experimental se caracteriza por tener un carácter descriptivo puesto que emplea la metodología desde la observación descriptiva.

Enfoque de investigación

La investigación obtuvo un enfoque cuantitativo, tomando como referencia el concepto de Navarro et al. (2017), quienes mencionan que el enfoque cuantitativo tiene como finalidad medir objetivamente la variable, analizar la información de datos puesto que busca de qué manera las variables se relacionan entre sí, es por ello que las hipótesis a utilizar en la presente investigación serán contrastadas empíricamente.

Nivel de investigación

El presente trabajo de estudio, fue de nivel descriptivo y correlacional, Sánchez & Reyes (2017) mencionan que el nivel descriptivo se orienta hacia la explicación de las propiedades intrínsecas de una variable en su estado original, sin alteraciones. En contraste, el nivel correlacional se enfoca en evaluar el grado de conexión entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Las variables relacionadas en el presente estudio fueron: liderazgo laissez faire y desempeño organización, teniendo en cuenta que debido a su naturaleza de cada una de las variables al ser cualitativas se procedió a realizar la operacionalización.

Variable 1. Liderazgo laissez faire

Definición conceptual

Para los autores Véronique y Vandenberghe (2022), mencionan que los líderes laissez-faire son aquellas personas que no toman decisiones, ceden responsabilidades dentro de la organización por lo que trae como consecuencia retrasos en sus actividades, siendo así que se abstienen de usar su autoridad que está asociada a sus funciones. Llegando a ignorar las necesidades de sus colaboradores, como a la hora de manejar prioridades

Definición operacional

El liderazgo laissez faire fue medido mediante las siguientes dimensiones: escasa supervisión y control, toma de decisiones delegadas, responsabilidades otorgadas.

Dimensión 1

Escasa supervisión y control

El Líder promete a sus subordinados recompensas al cumplir con los objetivos, pues este va a depender del esfuerzo y los resultados que se realicen para la obtención del logro. (Galarza, 2021)

Indicadores

Trabajos inconclusos

Los trabajos inconclusos son aquellos proyectos o tareas que han sido iniciados pero que no se han completado o finalizado por alguna razón

Incumplimiento de normas

Se refiere a la falta de cumplimiento o violación de las reglas, políticas o estándares

establecidos en un entorno determinado, ya sea laboral, educativo o social.

Bajo nivel de eficacia

Indica que algo o alguien no está alcanzando los resultados deseados o no está logrando sus objetivos de manera eficiente.

Dimensión 2

Toma de decisiones delegadas

La toma de decisiones implica examinar las alternativas disponibles para abordar las diferentes situaciones que puedan surgir en diversos aspectos en la vida ya sea en el entorno, familiar, laboral como en el sector empresarial (Valdivia, 2014)

Indicadores

Conflictos interpersonales

Son desacuerdos, disputas o tensiones que surgen entre personas debido a diferencias de opinión, valores, intereses o personalidades, y que pueden afectar negativamente las relaciones y la colaboración.

Trabajadores empoderados

Se refiere a empleados o miembros de un equipo que tienen la autoridad, la autonomía para tomar decisiones y actuar de manera responsable en su trabajo.

Dimensión 3

Responsabilidades otorgadas

Andi et al. (2021) refiere que el estilo Laissez -Faire se caracteriza por delegar tareas a los subordinados durante la implementación y la toma de decisiones puesto que dan una mayor porción de responsabilidad y libertad a los trabajadores siempre y cuando los colaboradores tengan la madurez y experiencia de lo contrario traerán consigo resultado negativas en el desempeño de la organización

Indicadores

Bajo nivel de eficiencia

Indica que algo o alguien está utilizando más recursos (tiempo, dinero, esfuerzo) de los necesarios para lograr un resultado o cumplir con una tarea determinada.

Escaso compromiso laboral

Se refiere a la falta de dedicación, entusiasmo o implicación por parte de los empleados en su trabajo, lo que puede afectar negativamente su desempeño y los resultados obtenidos.

Variable 2. Desempeño Organizacional

Según Lusthaus (2002) menciona que el desempeño organizacional tiende a ser resultado del grado de la eficiencia por conseguir los resultados y los objetivos que tiene planteados la organización de manera planificados sobre su misión, objetivos, metas entre otros de tal modo que todos ellos interactúan e influyen en base a la calidad y satisfacción del usuario, ya sea de manera interna de la organización como también externamente, entre ella también se considera la sociedad, el estado y las organizaciones, a ello se suma la continuidad que corresponde a la línea que sigue la organización para tener continuidad en sus operaciones y que esto le permita ser sostenible.

Dimensión 1

Eficiencia

En cuanto a la dimensión eficiencia, corresponde a conseguir los resultados y los objetivos que tiene planteados la organización. Corresponde a la suficiencia de seguridad y a la eficiencia técnica que tiene la seguridad en cuanto al cuidado que tiene de la información y cómo utiliza esa información que muchas veces es técnica para maximizar los objetivos de la organización (Lusthaus, 2002).

Indicadores

Eficiencia técnica

Hace referencia a la capacidad de utilizar los recursos técnicos disponibles de manera óptima para lograr un resultado o cumplir con una tarea de la manera más eficaz posible, maximizando la eficiencia en el proceso.

Priorización de actividades

Se refiere al proceso de identificar y asignar un orden de importancia o urgencia a las tareas, proyectos o actividades que deben llevarse a cabo. Implica evaluar la relevancia y las consecuencias de cada actividad y decidir cuál debe realizarse primero, cuál puede posponerse y cuál puede ser delegada a otros.

Dimensión 2

Resultado del desempeño

En cuanto a la dimensión resultado del desempeño corresponde a la planificación que tiene la organización y al cumplimiento de las metas trazadas en la organización. En esta dimensión se ve reflejado si la organización ha logrado los resultados establecidos en la planificación que ha hecho la organización y como ha ido su desempeño o rendimiento en un tiempo determinado (Lusthaus, 2002).

Indicadores

Obras concluidas

Se refiere a proyectos de construcción, renovación o mejora que han sido finalizados en el ámbito de la administración municipal. Esto puede incluir la construcción

Cumplimiento de Metas

Se refiere a lograr los objetivos o resultados establecidos dentro de un período de tiempo determinado. Implica alcanzar los hitos o resultados específicos que se han establecido previamente, cumpliendo con los criterios y estándares establecidos.

Dimensión 3

Continuidad

La dimensión continuidad corresponde a la línea que sigue la organización para tener continuidad en sus operaciones y que esto le permita ser sostenible en el largo plazo, asimismo esta continuidad en las operaciones de la organización hace que cada proceso maximice su desempeño e incremento su contribución al rendimiento de la organización (Lusthaus, 2002).

Indicadores

Continuidad de operaciones

Se alude a la habilidad de una organización, empresa o entidad para mantener y seguir sus actividades y procesos de manera ininterrumpida a pesar de posibles interrupciones, crisis o cambios en el entorno. Implica la planificación y adopción de medidas para garantizar que las operaciones y servicios se mantengan en funcionamiento de manera estable y continua.

Sostenibilidad de Proyectos

Se refiere a la capacidad de un proyecto para estabilizarse y perdurar en el tiempo, tanto desde una perspectiva ambiental como económica y social. Implica la implementación de prácticas y estrategias que permitan que el proyecto pueda seguir funcionando de manera efectiva y eficiente a largo plazo, sin comprometer los recursos naturales, la viabilidad económica ni el bienestar social

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Arias et al.(2016) menciona que la población de estudio hace referencia a un conjunto particular de casos que se encuentra claramente definido, tiene límites establecidos de manera precisa y resulta accesible para el investigador. Este conjunto de casos se utiliza como base para seleccionar la muestra y satisface una serie de criterios preestablecidos. Arias (2012) expresa que, en contraste con la encuesta de muestreo, el censo tiene como objetivo recolectar información sobre la totalidad de una población.

En presente investigación la población fue de **35 colaboradores** de la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, que trabajan en planilla y realizan labores administrativas al cierre del mes de abril del 2023.

Criterios de inclusión

Se tomó en cuenta a los empleados de la municipalidad distrital de Leoncio Prado, ubicada en la provincia Huaura, que están formalmente empleados y desempeñan funciones administrativas hasta el final del mes de abril de 2023.

Criterios de exclusión

Se consideró excluir a los colaboradores que realizan labores operativas (como limpieza pública, reparación y mantenimiento, etc.), así como al personal de supervisión, gerentes y directivos municipales de la municipalidad Distrital de Leoncio Prado, Huaura

3.3.2. Muestra censal

En la presente investigación, la muestra censal consistió en la totalidad de la población de 35 colaboradores. Dado que la población en estudio es inferior al tamaño mínimo necesario para una muestra representativa, se realizó un muestreo censal, abarcando a la totalidad de la población, siguiendo la metodología sugerida por los autores Hernández y Mendoza (2018).

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis fue a los colaboradores de la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura que trabajan en planilla y realizan labores administrativas al cierre del mes de abril del 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En este presente estudio se utilizó la encuesta, al respecto Huaré, et. al. (2022) refiere que estas técnicas representan la planificación de recojo de datos más adecuado el cual está relacionado con el problema u objeto de estudio.

Instrumentos

Se usó el cuestionario conforme a Meneses (2016) quien refiere que el cuestionario es un instrumento que se utiliza para el recojo de datos en la ejecución del trabajo de campo, asimismo esta herramienta permitirá al investigador plantear preguntas para recoger información sobre la muestra.

Validez

Se recurrió el juicio de tres expertos, con el objetivo de poder validar el instrumento, en tal sentido Vara (2012) menciona que es la validez se refiere al nivel en que un instrumento tiene la intención de medir una variable, y también se establece mediante criterios evaluados por experto en el tema.

Confiabilidad

En la presente investigación, se empleó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach con el propósito de evaluar el grado de acuerdo entre los instrumentos utilizados. Según Hernández y Mendoza (2018), este coeficiente refleja el nivel de consistencia que se logra a través de un instrumento en particular.

Al llevar a cabo el análisis de confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach, se pudo constatar que el instrumento es válido para la evaluación de las variables. Se observó que el valor para la variable de liderazgo laissez-faire fue de 0.811, mientras que para la variable de desempeño organizacional fue de 0.724. Estos valores se encuentran dentro del rango aceptable según los estándares del coeficiente de confiabilidad de Cronbach, lo que sugiere que el instrumento es altamente válido para medir tanto la primera como la segunda variable.

3.5. Procedimientos

En la presente investigación, como paso inicial, se redactó una solicitud dirigida a la autoridad competente de la Entidad y de esta manera poder obtener la aprobación de la aplicación de 35 cuestionarios. Una vez concedido el permiso y recopilados los datos del personal administrativo, se procedió a elaborar el cuestionario impreso, el cual se distribuyó a cada colaborador con el propósito de asegurar la confiabilidad de los instrumentos. En la siguiente etapa del proyecto de investigación, se emplearon los recursos necesarios siguiendo una muestra representativa, con la intención de examinar los datos recopilados y derivar conclusiones pertinentes. Por último, se contrastaron las conclusiones con los hallazgos anteriores como parte de la sección de discusión.

3.6. Método de análisis de datos

En la presente investigación se usó de la estadística descriptiva e inferencial, según Mayorga et al. (2020) menciona que la estadística descriptiva ayuda a realizar una presentación resumida sobre los resultados numéricos que se hayan obtenidos en un estudio mientras que la estadística inferencial hace uso de técnicas mediante el cual se obtienen resultados en base a una información.

Se utilizó un enfoque estadístico comprensivo que incluyó métodos descriptivos e inferenciales para analizar los datos recopilados. Este enfoque permitió procesar la información obtenida y responder a los interrogantes de la investigación, además de evaluar la validez de las hipótesis formuladas.

3.7. Aspectos éticos

La presentación de este proyecto de investigación es original. Además, se adhiere al código internacional de ética en investigación y a los lineamientos éticos establecidos por la Universidad César Vallejo, según lo dispuesto en la Resolución Universitaria N°0470-2022/UCV. La recopilación de datos se lleva a cabo de manera precisa y confidencial, y toda la información proporcionada tiene como único propósito el ámbito académico.

Las teorías y la información se citaron siguiendo las pautas de la séptima edición de la normativa APA, y se garantiza el respeto de los derechos de autor mediante el uso del software Turnitin. Cabe destacar que se obtendrá la debida autorización de la entidad pertinente para realizar este estudio.

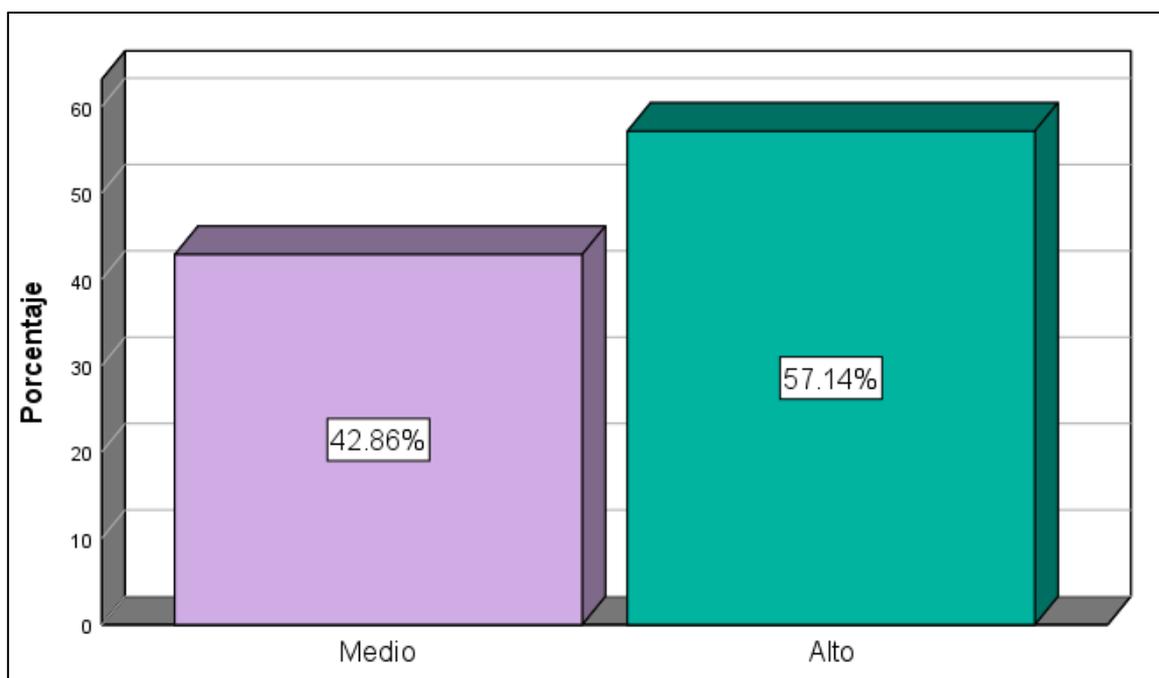
IV. RESULTADOS

4.1. Análisis cuantitativo-descriptivo

Variable 1. Liderazgo laissez faire

Figura 1

Niveles de la Variable Liderazgo laissez faire



Nota. La figura representa los niveles de la variable laissez faire realizada a los 35 colaboradores de la entidad.

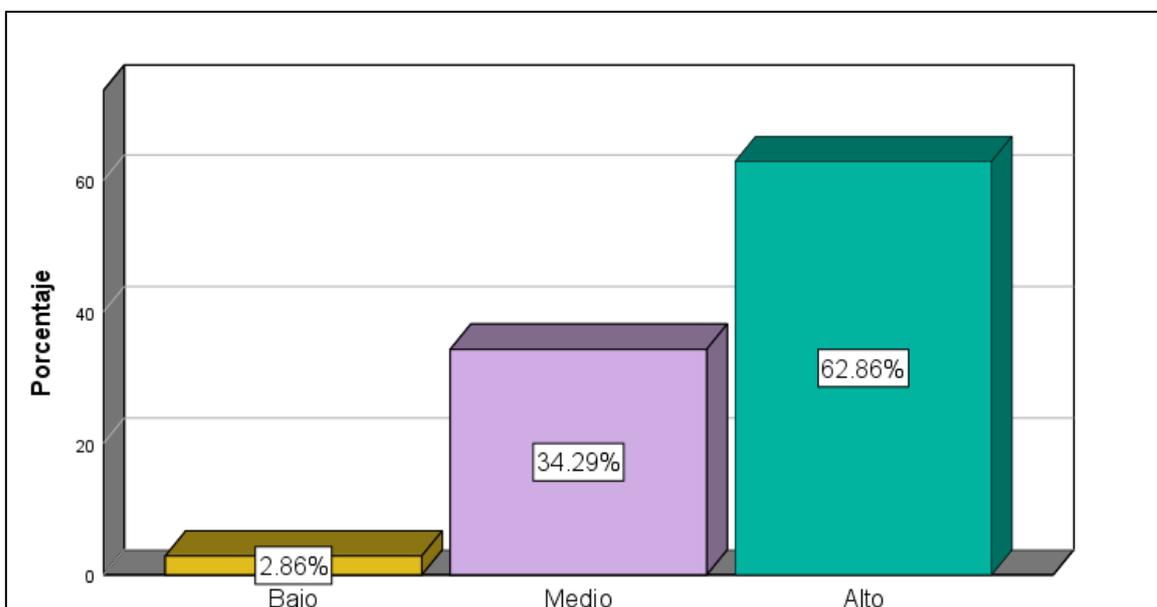
Interpretación

Según la Figura 1, se evidencia que el 42.86% de los trabajadores evaluaron el nivel de liderazgo laissez-faire como medio, mientras que un 57.14% de los participantes lo categorizaron como alto. No se identificaron respuestas que lo señalaran como bajo.

Dimensión Escasa supervisión y control

Figura 2

Niveles de la escasa supervisión y control



Nota. La figura representa los resultados de los niveles de la escasa supervisión y control obtenidos a través de la encuesta aplicada a los 35 colaboradores de la entidad.

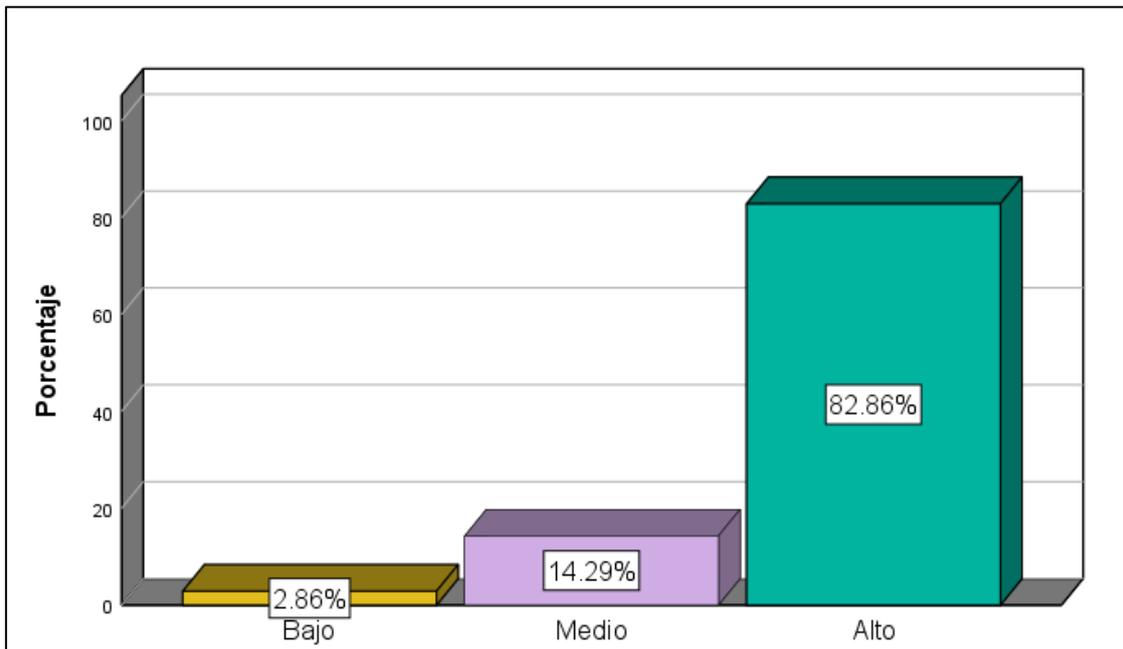
Interpretación

Según la Figura 2, se aprecia que el 2.86% de los empleados evaluaron el nivel de escasa supervisión y control como bajo, mientras que un 34.29% de los encuestados lo calificaron como medio, y un 62.86% lo consideraron alto.

Dimensión Toma de decisiones delegadas

Figura 3

Niveles de la toma de decisiones delegadas



Nota. La figura representa los resultados de los niveles de la dimensión de la toma de decisiones delegadas obtenidos a través de la encuesta aplicados a los 35 colaboradores de la entidad.

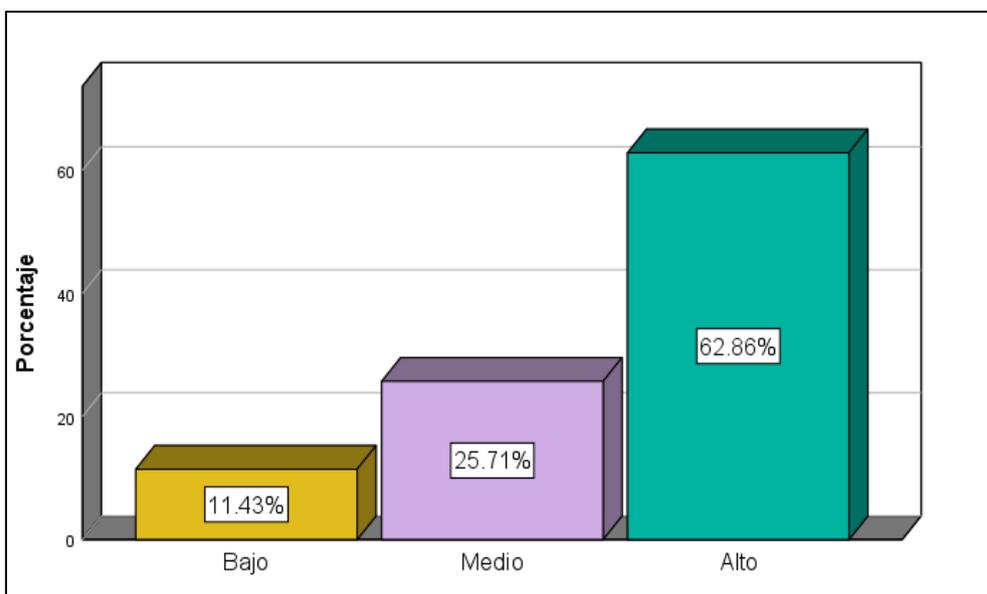
Interpretación

Según se observa en la Figura 2, el 2.86% de los empleados evaluaron el nivel de toma de decisiones delegadas como bajo, mientras que un 14.29% de los encuestados lo calificaron como medio, y un 82.86% lo consideraron alto.

Dimensión Responsabilidades otorgadas

Figura 4

Niveles de responsabilidades otorgadas



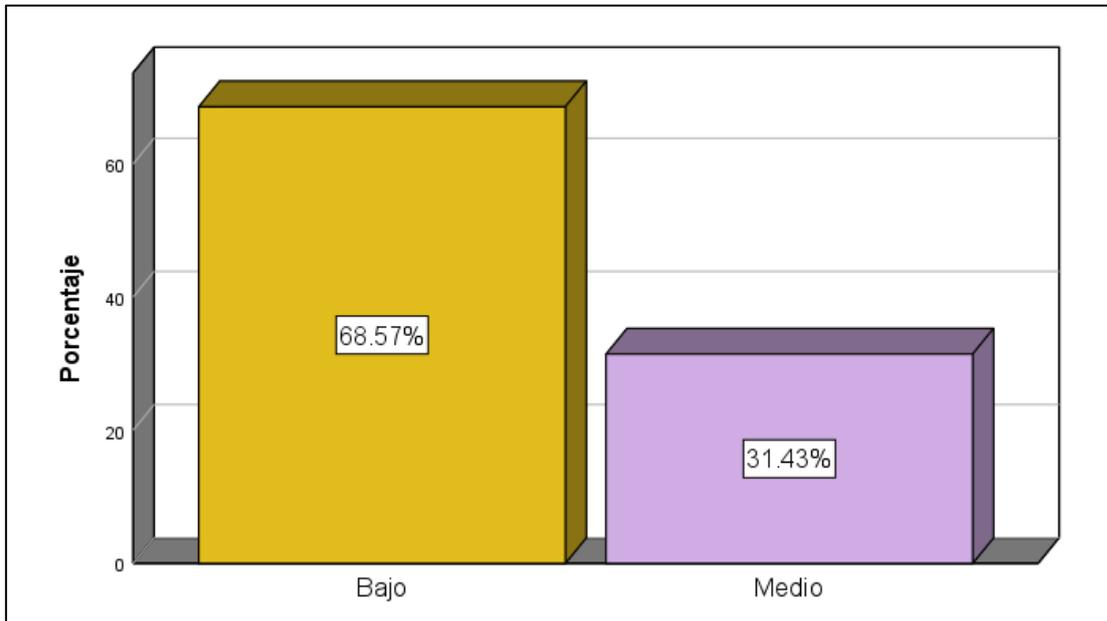
Nota. La figura representa los resultados de los niveles de las responsabilidades otorgadas obtenidos a través de la encuesta aplicados a los 35 colaboradores de la entidad.

Interpretación

Conforme a la Figura 4, se nota que el 11.43% de los empleados evaluaron el nivel de las responsabilidades otorgadas como bajo, mientras que un 25.71% de los encuestados lo calificaron como medio, y un 62.86% lo consideraron alto.

Variable Desempeño organizacional

Figura 5
Niveles de la variable de Desempeño Organizacional



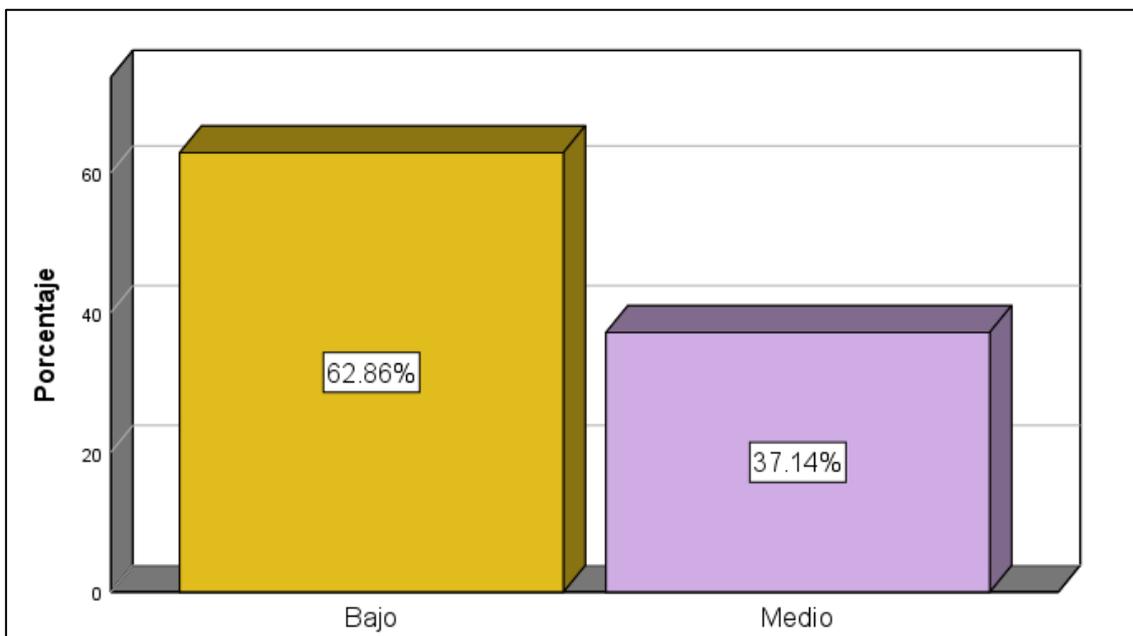
Nota. La figura representa los resultados de los niveles del desempeño Organizacional obtenidos a través de la encuesta aplicados a los 35 colaboradores de la entidad.

Interpretación

De acuerdo con la Figura 5, se observa que el 68.57% de los empleados evaluaron el nivel del desempeño organizacional como bajo, mientras que un 31.43% de los encuestados indicaron que el nivel es medio.

Dimensión Resultado del desempeño

Figura 6
Niveles del resultado del desempeño



Nota. La figura representa los resultados de los niveles del resultado del desempeño obtenidos a través de la encuesta aplicados a los 35 colaboradores de la entidad.

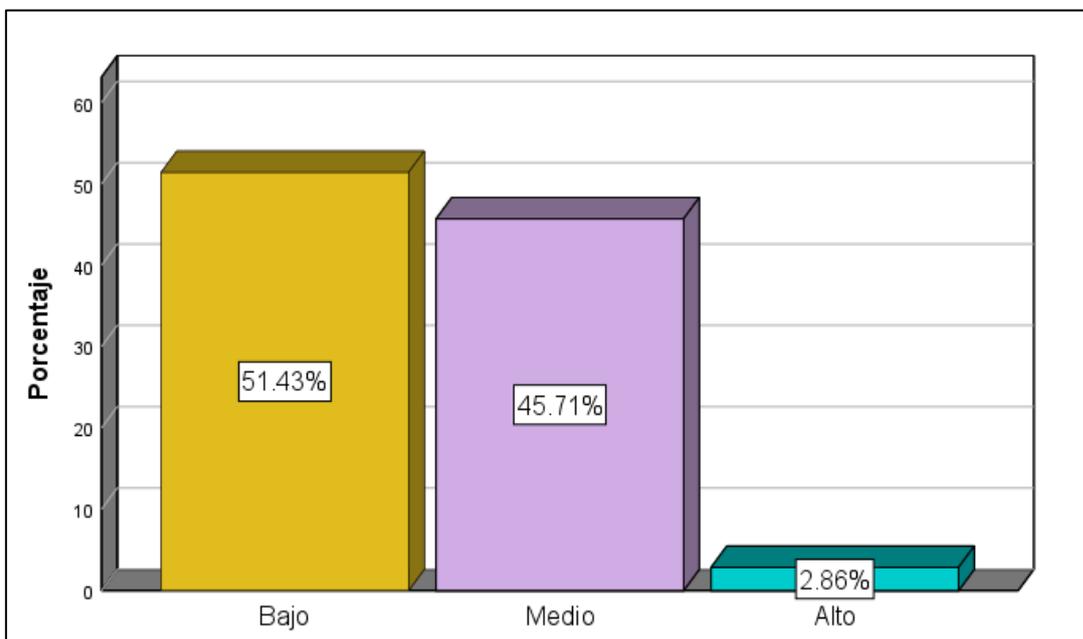
Interpretación

Según la Figura 6, se observa que el 62.86% de los empleados evaluaron el nivel de la dimensión resultado del desempeño como bajo, mientras que un 37.14% de los encuestados indicaron que el nivel es medio

Dimensión Eficiencia

Figura 7

Niveles de eficiencia



Nota. La figura representa los resultados de los niveles de la dimensión eficiencia obtenidos a través de la encuesta aplicados a los 35 colaboradores de la entidad.

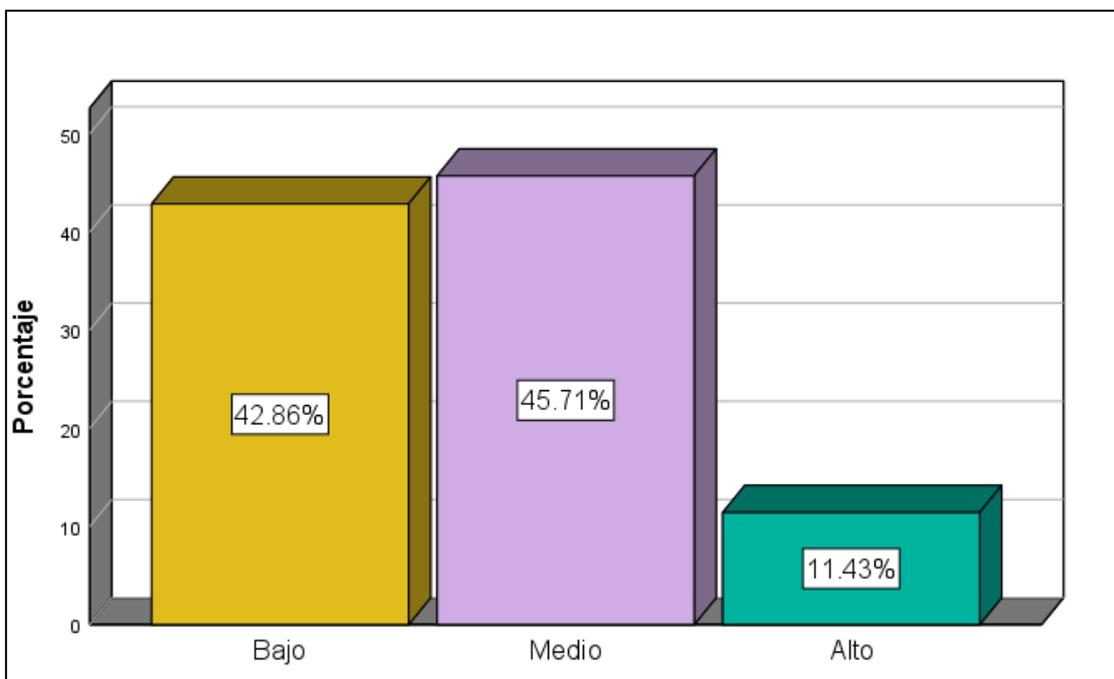
Interpretación

Con referencia a la Figura 7, se nota que el 51.43% de los empleados evaluaron el nivel de la dimensión eficiencia como bajo, mientras que un 45.71% de los encuestados indicaron que el nivel es medio y un 2.86% señalaron que tiene un nivel alto.

Dimensión Continuidad

Figura 8

Niveles de dimensión Continuidad



Nota: La figura representa los resultados de los niveles de la dimensión Continuidad obtenidos a través de la encuesta aplicados a los 35 colaboradores de la entidad.

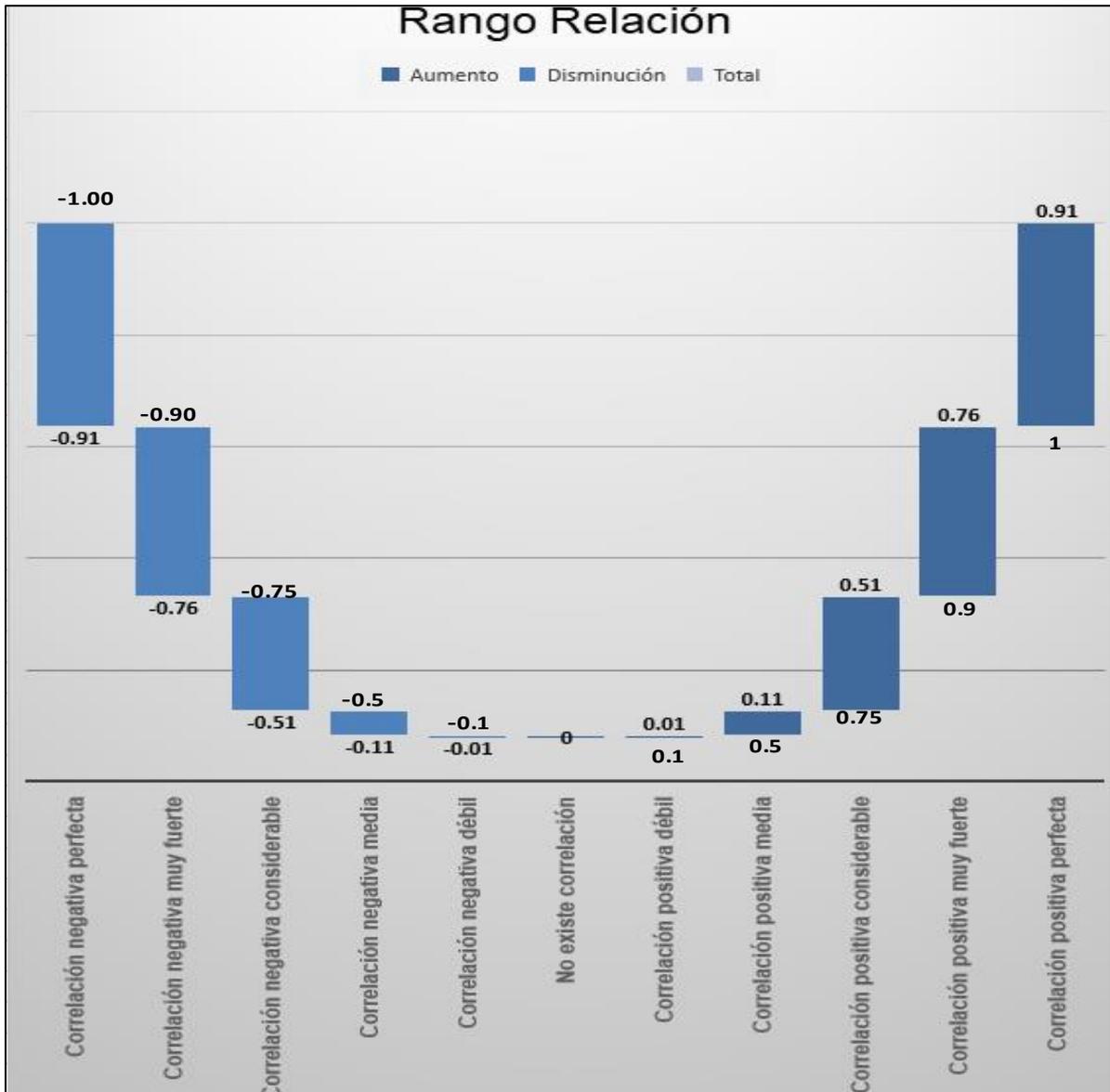
Interpretación

De acuerdo con la Figura 8, se observa que el 42.86% de los empleados evaluaron el nivel de la dimensión continuidad como bajo, mientras que un 45.71% de los encuestados indicaron que el nivel es medio y un 11.43% señalaron que tiene un nivel alto.

4.2. Análisis inferencial

Figura 9

Nivel de relación en función del coeficiente de compensación de Spearman (Rho).



Nota: Creado por el autor, tomando como referencia a Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Nivel de significancia

Criterio de decisión: Si el valor de significancia bilateral es $\leq 0,05$ se acepta la Hipótesis Alternativa (H1).

Prueba de hipótesis general

H0: No existe asociación entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023

H1: Existe asociación entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023

Tabla 1

Descripción de niveles entre liderazgo laissez faire y el desempeño organizacional

			Liderazgo laissez faire	Desempeño Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo laissez faire	Coeficiente de correlación	1.000	-.562
		Sig.(bilateral)		0.000
		N	35	35
	Desempeño Organizacional	Coeficiente de correlación	-.562	1.000
		Sig.(bilateral)	0.000	
		N	35	35

Fuente: SPSS v.29

De acuerdo a los cuestionarios aplicados a los 35 colaboradores, se puede observar que se ha identificado una relación entre el estilo de Liderazgo laissez faire y el desempeño organizacional. Se identificó un nivel significativo de calificación negativa de (-.562) utilizando la escala de calificación de Spearman. Además, se concluye que esta evaluación es inversa, lo que implica que al aplicar el liderazgo laissez-faire a los colaboradores, se observará una disminución en el desempeño organizacional.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe asociación entre la escasa supervisión, control y desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023

H1: Existe asociación entre la escasa supervisión, control y desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023

Tabla 2
Correlación entre escasa supervisión, control y desempeño organizacional

			Escasa supervisión y control	Desempeño Organizacional
Rho de Spearman	Escasa supervisión y control	Coeficiente de correlación	1.000	-.477**
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	35	35
	Desempeño Organizacional	Coeficiente de correlación	-.477**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	35	35

Fuente: SPSS v.29

Se evidencia una relación altamente significativa entre la falta de supervisión y control y el desempeño organizacional. Se observa un nivel de correlación negativa media de -.477 utilizando la escala de compensación de Spearman. Además, se establece que esta compensación es inversa, lo que indica que a medida que, si se sigue empleando una escasa supervisión y control, el desempeño organizacional disminuirá.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe asociación entre la toma de decisiones y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, 2023

H1: Existe asociación entre la toma de decisiones y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, 2023

Tabla 3

Correlación entre la toma de decisiones delegadas y el desempeño organizacional

			Toma de decisiones delegada	Desempeño Organizacional
Rho de Spearman	Toma de decisiones delegada	Coeficiente de correlación	1.000	-.417*
		Sig. (bilateral)		0.013
		N	35	35
	Desempeño Organizacional	Coeficiente de correlación	-.417*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.013	
		N	35	35

Fuente: SPSS v.29

A partir de los cuestionarios completados por los 35 colaboradores, se evidencia una conexión entre la delegación de toma de decisiones y el desempeño organizacional. Se identificó un nivel de calificación negativa media de (-.417) utilizando la escala de calificación de Spearman. Además, se concluye que esta compensación es inversa, lo que implica que a medida que se delega más la toma de decisiones, el desempeño organizacional tiende a disminuir.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe asociación entre las responsabilidades otorgadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023.

H1: Existe asociación entre las responsabilidades otorgadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023.

Tabla 4
Correlación entre las responsabilidades otorgadas y el desempeño organizacional

			Responsabilidades otorgadas	Desempeño Organizacional
Rho de Spearman	Responsabilidades otorgadas	Coeficiente de correlación	1.000	-.517
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	35	35
	Desempeño Organizacional	Coeficiente de correlación	-.517	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	35	35

Fuente: SPSS v.29

Los resultados de la tabla 4 muestra que se tiene una sig. de 0,001, en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa.

Analizando el coeficiente Rho Spearman es -.517, se establece que es una correlación inversa, ello significa que existe correlación negativa considerable, esto quiere decir que mientras haya una mayor práctica de responsabilidades otorgadas disminuirá el desempeño organizacional.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se sostuvo como objetivo general determinar la asociación que existe entre el Liderazgo *laissez faire* y desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023. La prueba de hipótesis reveló un valor de significancia de 0,000 y un coeficiente de evaluación de -0,562, indicando una evaluación negativa significativa. Esto sugiere que hay una conexión directa entre el liderazgo *laissez-faire* y el rendimiento organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, en 2023. Además, el 57.14% de los encuestados señaló que el liderazgo *laissez-faire* se presenta en un nivel Alto. Sin embargo, el 68,57% calificó que el rendimiento organizacional está en un nivel bajo. Este fenómeno podría atribuirse a los cambios de autoridades debido a las elecciones distritales realizadas cada cuatro años, lo que conlleva la contratación de nuevo personal que requiere orientación, ya que carecen de experiencia para desempeñar eficientemente sus roles, afectando así el rendimiento de la organización.

En contraste con los resultados hallados mencionamos a Akkaya y Tabak (2020) quienes manifiestan en su estudio realizado a gerentes seleccionados al azar en parques científicos en el oeste de Turquía, con el objetivo de conocer el vínculo entre la agilidad organizacional y liderazgo, determinó que se efectúa una relación negativa e insignificante entre el *laissez-faire* y agilidad organizacional puesto que se produjo una relación insignificante entre el liderazgo de *laissez-faire* y la agilidad organizacional ($r = -1,128$, $p > 0,005$). Por tanto, se rechaza H3 (Existe una relación positiva entre el liderazgo del *laissez faire* y la agilidad organizacional). Además, el modelo sugerido tiene un valor aceptable de índice de bondad de ajuste (RMSEA es $< 0,008$; NFI, GFI y AGFI son $> 0,90$). Los resultados del análisis cualitativo respaldan estos resultados cuantitativos.

Además, Sobral et al. (2019) en su investigación, se propusieron examinar cómo los diferentes estilos de liderazgo y el uso del humor por parte de los supervisores impactan en las actitudes y comportamientos de los pasantes. teniendo como muestra a 164 pasantes, y se recopilieron datos en dos etapas distintas. Los hallazgos revelaron que el liderazgo transformacional se coopera positivamente con la satisfacción laboral ($b = 0,47$, $p < 0,01$) y negativamente con

el estrés ($b = -0,33$, $p < 0,01$). En contraste, se observó una conexión positiva entre el estilo de liderazgo laissez-faire y el nivel de estrés ($b = 0,30$, $p < 0,01$); Sin embargo, no se evidencia una relación significativa con el nivel de satisfacción ($b = -0,08$, $p > 0,10$). Además, se encontró que la satisfacción estaba positivamente relacionada con las intenciones de permanencia en el trabajo ($b = 0,54$, $p < 0,01$), pero no se obtuvo una relación significativa entre la satisfacción y las conductas negligentes en el trabajo ($b = -0,15$, $p > 0,10$). En contraste, se descubrió un vínculo significativo entre el estrés y las conductas negligentes durante el trabajo de pasantías ($b = 0,23$, $p < 0,05$), pero no se encontró tal relación entre el estrés y las intenciones de permanencia laboral ($b = -0,13$, $p > 0,10$). Los resultados también indicaron una interacción negativa entre el humor afiliativo y el liderazgo laissez-faire ($b = -0,13$, $p < 0,05$), lo que sugiere que la combinación coherente de comportamientos de liderazgo y el uso del humor puede conducir a resultados positivos y fructíferos. No obstante, cuando el humor no se percibe como consistente con un determinado estilo de liderazgo, puede perjudicar las actitudes y los resultados de los pasantes. En contraste cabe mencionar a Ulukök y Merdan (2022) quienes en su investigación tuvo como objetivo principal investigar el papel mediador de la ambigüedad de rol en la relación entre el liderazgo que permite la libertad total, el conflicto interpersonal y la alienación laboral, con base en la teoría del estrés de rol. Los resultados señalaron que el liderazgo de laissez-faire tuvo un impacto positivo en la ambigüedad de roles ($\beta = 0,261$, $p < 0,01$) y en el conflicto con los colegas ($\beta = 0,553$, $p < 0,01$). Según otro descubrimiento, se observó que la ambigüedad de roles, en tanto que variable mediadora, afecta positivamente al conflicto con los compañeros ($\beta = 0,159$, $p < 0,01$). En consecuencia, se confirma la importancia de los efectos directos, apoyando así las hipótesis H1, H2 y H4. Los resultados del análisis de mediación respaldaron la hipótesis de que "H5: La ambigüedad de roles media la relación positiva entre el liderazgo de laissez-faire y el conflicto con los compañeros de trabajo" ($\beta = .0415$, IC 95% .0110, .0751).

Respecto al primer objetivo específico, se propuso determinar la asociación que existe entre la escasa supervisión, control y desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023, al llevar a cabo la prueba de hipótesis, se obtuvo el grado de correlación negativa media de $-.477$. Asimismo

la significancia fue 0,000; evidenciando que, si existe relación directa entre la escasa supervisión, control y desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023, Cercado de Lima, 2020. Los resultados reflejan también que el 62.86% de los encuestados indican que el nivel de dimensión de la escasa supervisión y control es alto. En relación a los resultados obtenido podemos mencionar a Kanwal y Kashif (2019) quienes en su estudio planteó el propósito de examinar las relaciones cruciales entre el los estilos de liderazgos en la predicción del ostracismo percibido en el entorno laboral de los empleados de primera línea (FLE). La recopilación de datos fue llevada a cabo mediante una técnica de muestreo de bola de nieve, que reunió información de 250 FLE que desempeñan sus labores en el sector de las telecomunicaciones de Pakistán. Los hallazgos demostraron que todas las hipótesis planteadas en el estudio obtuvieron respaldo. Se observó que los valores alfa de Cronbach para AL (0,762), LLF (0,841), LT (0,931), LA (0,827) y Ostracismo en el lugar de trabajo (0,961) superaron los estándares mínimos que denotan una consistencia interna adecuada. Estos valores alfa de Cronbach condujeron a la realización de mediciones y evaluaciones adicionales. Además, los resultados mostraron que el Liderazgo Autoritario ($\beta = 0,408$, $p = 0,00$), el Liderazgo Laissez-Faire ($\beta = 0,355$, $p < 0,01$) y el Liderazgo Transaccional ($\beta = 0,122$, $p > 0,05$) se relacionaron de manera positiva con el ostracismo percibido en el lugar de trabajo (WO), mientras que el Liderazgo Transformacional ($\beta = 0,381$, $p < 0,01$) se relaciona de manera negativa con el WO, en línea con las hipótesis planteadas. Los resultados obtenidos indicaron que el liderazgo transaccional, el laissez-faire y el autoritario parecen fomentar sentimientos de aislamiento en el entorno laboral, lo cual se atribuye tanto a fundamentos teóricos como a consideraciones contextuales. Estos hallazgos subrayan la importancia del respaldo y la orientación por parte de los supervisores para llevar a cabo satisfactoriamente las tareas de servicio. Asimismo, en la investigación de Montoya et al. (2019) en su investigación se concentraron en analizar los estilos de liderazgo en los niveles superiores de las industrias exportadoras de Barranquilla, con especial atención al sector de sustancias y productos químicos. Para llevar a cabo este estudio, adoptaron un enfoque empírico-inductivo y aplicaron un diseño de investigación correlacional transaccional, sin llevar a cabo experimentos. Utilizaron un instrumento de medición

altamente confiable, evaluado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0,822. Los resultados del estudio revelaron una evaluación negativa de magnitud moderada en las dimensiones de liderazgo transformacional y laissez-faire, con un nivel de significancia de 0,05 y un coeficiente de calificación de Pearson de -0,560. Estos resultados respaldan investigaciones anteriores que caracterizan al liderazgo laissez-faire como aquel en el cual los líderes evitan influir en sus subordinados, descuidan sus responsabilidades de supervisión y muestran falta de confianza en su capacidad de liderazgo. Además, se observará que el liderazgo transformacional se implementa con mayor frecuencia, seguido por el liderazgo transaccional, mientras que el liderazgo laissez-faire tiene un nivel de aplicación más bajo. Diversas teorías destacan la importancia de considerar aspectos esenciales para maximizar la efectividad de su implementación. En resumen, se enfatiza que la combinación de liderazgo transformacional y transaccional fomenta la generación de ventajas competitivas entre los colaboradores. Asimismo según Ferreira et al. (2023) en su investigación denominada “Cómo prevenir conductas hostiles y agotamiento emocional entre los profesionales encargados de hacer cumplir la ley: la espiral negativa de Conflicto de roles” con el objetivo de analizar el papel mediador del conflicto de roles entre el liderazgo de laissez-faire y la hostilidad o agotamiento emocional de los profesionales policiales. Para mitigar los efectos negativos de las situaciones de conflicto de roles, también se analiza el papel moderador de ciertos recursos personales como la autoeficacia, y variables organizativas como la justicia interaccional, el significado del trabajo y el enriquecimiento familia-trabajo. Se utilizaron modelos de ecuaciones estructurales y análisis multigrupo en una muestra de 180 profesionales policiales. Los resultados muestran que el conflicto de roles media plena y positivamente las relaciones entre el liderazgo de laissez-faire y las conductas hostiles o el agotamiento emocional. Además, la autoeficacia y la justicia interaccional moderan la relación entre el liderazgo de laissez-faire y el conflicto de roles; el significado del trabajo modera las relaciones entre el conflicto de roles y las conductas hostiles, y el enriquecimiento familia-trabajo modera la relación entre el conflicto de roles y el agotamiento emocional de los empleados. La enorme relevancia del trabajo de los profesionales del orden público y sus implicaciones para la sociedad justifican esta investigación, que pretende resaltar

la importancia de evitar situaciones de conflicto de roles para mejorar el bienestar laboral y prevenir conductas contraproducentes y poco saludables, sus resultados evidenciaron que las estadísticas β estandarizadas y sus valores p evalúan la adecuación del modelo estructural y R^2 evalúa la aptitud del modelo. Realizamos el cálculo de los valores de R^2 para los constructos dependientes (endógenos) y observamos que fueron significativamente elevados en los tres modelos de liderazgo. En contraste, los valores de R^2 para la gestión de decisiones se mantuvieron en niveles satisfactorios ($R^2=0,58$) y fueron más bajos para el control de decisiones ($R^2=0,07$) (ver Tabla 1). Los resultados derivados del análisis de PLS revelaron una evaluación negativa significativa entre el estilo Laissez-faire y aspectos como la satisfacción ($-0,2408$; valor de $p < 0,05$), efectividad ($0,3093$; valor $p < 0,05$).) y el esfuerzo extra ($0,5434$; p -valor $< 0,001$). Encontramos una relación positiva marginalmente significativa entre el estilo transaccional y la efectividad ($0,2364$, valor de $p < 0,10$). Nuestros resultados son comparables a los reportados para entornos anglosajones. En la cual describen también que el liderazgo pasivo/evasivo (es decir, el estilo laissez-faire) no es ni constructivo ni activo. Los líderes del laissez-faire siguen una estrategia de alienación. Evitan involucrarse en problemas o tomar decisiones importantes, asimismo concluyen que los resultados proporcionan evidencia de que un estilo de liderazgo transformacional estimula resultados conductuales positivos, es decir, satisfacción, efectividad y esfuerzo adicional, en los gerentes médicos, mientras que un estilo de laissez-faire produce resultados adversos en satisfacción. Esto se respalda en la teoría conductual de psicólogo y filósofo Kurt Lewin, se identificó a tres estilos de liderazgo entre ellos: democrático, autocrático y el estilo liberal- laissez faire, este último tiene como característica que aquel líder se basa en delegar funciones y deja que su equipo de realice solo sus actividades sin ninguna supervisión. En contraste cabe mencionar a Galvão et al. (2023) en su investigación, se propuso analizar los enfoques de liderazgo y comunicación adoptados por las empresas en Angola, específicamente en la región de Benguela, y su efecto en el desempeño de estas entidades. El trabajo se enfoca en el modelo de liderazgo de rango completo, centrándose particularmente en las dimensiones que caracterizan al estilo laissez-faire, tales como: (a) la gestión por excepción pasiva, caracterizada por una cierta pasividad por parte de los líderes ante situaciones problemáticas, actuando

únicamente cuando los problemas alcanzan un nivel crítico, y (b) la ausencia de un comportamiento de liderazgo (Bass 1985; Bass y Avolio 2000; Bass y Riggio 2006). Para ello se realizó un estudio cuantitativo mediante un cuestionario, utilizando, entre otras dimensiones, el cuestionario el liderazgo multifactorial (MLQ), distribuido a una muestra de 227 directivos. Los datos se analizaron utilizando SPSS utilizando estadística descriptiva y estadística inferencial (prueba t , ANOVA, prueba de Tukey). Entre sus resultados se obtuvo que para el estilo de liderazgo transformacional , todas las correlaciones fueron positivas y significativas esfuerzo extra (correlación de Pearson = 0,319; p = 0,000), el estilo de liderazgo transaccional tuvo dos correlaciones positivas y significativas, una con “esfuerzo extra” (correlación de Pearson = 0,136; p = 0,042) y el estilo de liderazgo laissez faire tiene una negativa correlación y significativa con el esfuerzo extra (correlación de Pearson = -0,260; p = 0,000) . Se concluyó que la aportación individual de cada empleado resulta fundamental en la generación de valor y el logro del éxito empresarial. Es esencial contar con un sistema de supervisión que supervise tanto los resultados como la evaluación del rendimiento (tanto en indicadores financieros como no financieros) para guiar y estimular a los empleados. Esto ayuda a establecer desde el principio los objetivos deseados, supervisar los resultados y motivar a los empleados a través de medidas concretas para alcanzar dichos objetivos.

En relación al segundo objetivo específico este fue determinar la asociación que existe entre la toma de decisiones delegadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023, al llevar a cabo el análisis inferencial, se identificó un nivel de calificación negativa media de (-.417) utilizando la escala de calificación de Spearman. Asimismo, el 82.86% de los encuestados indican que tiene la dimensión toma de decisiones delegadas posee un nivel alto. Cabe constatar tales resultados con la investigación de Hernández y Vásquez (2021), en su investigación, se propuso explorar el tipo de liderazgo predominante en una entidad provincial de la región de Hualgáyoc durante el año 2021. El objetivo principal era identificar el estilo de liderazgo que impera en esta entidad pública a través de un estudio básico con un enfoque cuantitativo experimental transversal, involucrando a 30 colaboradores que ocupaban cargos de subgerentes. Se llevó a cabo una encuesta que constaba de 21 preguntas. Los

resultados estadísticos revelaron que, en cuanto al estilo Transformacional, el personal mostró un nivel medio del 50%, mientras que un 43.3% mostró un nivel alto. En relación con el estilo Laissez-faire, se observó un bajo nivel de liderazgo del 57%, con un 43% en el nivel medio. Finalmente, en cuanto al estilo Autocrático, se evidenció un nivel medio de liderazgo del 67%, y un 20% presentó un nivel bajo. Concluyeron que en la entidad gubernamental predomina el liderazgo Transformacional, ya que la mayoría de los líderes se inclinan por ofrecer capacitaciones y transmitir confianza de manera constante a su equipo. Considerando tales resultados podemos mencionar a Zeleke (2021) quien en su estudio examinó la interrelación entre el estilo de liderazgo y la cultura institucional en las universidades públicas de Etiopía. Empleó un diseño de investigación correlacional, con la participación de 616 miembros del personal académico seleccionados de cinco universidades públicas mediante técnicas de muestreo aleatorio simple y multietápico. Para la recopilación de datos, se emplearon dos cuestionarios estandarizados. Los resultados del estudio revelaron una conexión débil entre el estilo de liderazgo laissez-faire (LLF) y la cultura del clan, indicando que el liderazgo laissez-faire no contribuyó significativamente a la cultura del clan ($r = 0,185$; $t = -0,576$; $p > 0,05$). Asimismo, se encontró una valoración débil y no significativa entre el LLF y la cultura de adhocracia ($r = 0,159$; $t = -0,196$; $p > 0,05$), lo que sugiere que el liderazgo laissez-faire no está considerablemente ligado a la cultura de adhocracia. Además, la relación entre el LLF y la cultura de mercado fue también débil y no significativa ($r = 0,111$; $t = -2,562$; $p < 0,05$), lo que indica una contribución insignificante del liderazgo laissez-faire a la cultura de mercado en las universidades públicas. Por otro lado, se identificó una relación sólida y significativa entre el liderazgo transformacional y todos los tipos de cultura, lo que sugiere una preferencia por este estilo de liderazgo entre los encuestados de las universidades públicas. Además, sorprendentemente, se observa una relación positiva pero baja entre el LLF y la jerarquía, así como las culturas de mercado. Esta observación respalda la noción de que los líderes laissez-faire tienden a demostrar un rendimiento laboral de menor calidad y alcanzan menos logros tangibles en el trabajo. En contraste cabe mencionar a la investigación de D'Souza y Thakre (2023) es su investigación exploraron los estilos de liderazgo adoptados por mujeres directivas en los sectores de educación y salud. Asimismo, consideró

la Teoría del Liderazgo de Rango Completo (FRLT) el cual abarca una variedad de factores, incluyendo componentes de liderazgo transaccional y transformacional, junto con un estilo no transaccional conocido como *laissez-faire*, este último se define por una falta de compromiso transaccional, donde el líder evita tomar decisiones, se abstiene de asumir responsabilidades y limita su ejercicio de autoridad, los sujetos de estudio comprendieron un grupo de 60 mujeres actualmente ocupando cargos directivos en un rango de edad de 40 a 60 años en Mumbai. Fueron evaluadas utilizando el Cuestionario de Liderazgo Multifactor (Bass y Avolio, 1994). Los datos fueron sometidos a un análisis mediante una prueba t de muestra independiente, lo que reveló una disparidad significativa entre las mujeres en posiciones de liderazgo en los sectores educativo y de salud en cuanto al uso del liderazgo evasivo pasivo ($t(58) = 6,49, p < 0,05$), mientras que no se encontró una diferencia significativa en los estilos de liderazgo transaccional ($t(58) = 1,18, p > 0,05$). La investigación destacó la presencia de una discrepancia en la aplicación del liderazgo evasivo pasivo entre mujeres en roles directivos en los sectores de educación y salud. Además, se señaló que las mujeres en el sector de la salud con posiciones de liderazgo tienden a emplear con mayor frecuencia este tipo de liderazgo evasivo pasivo en comparación con aquellas que ocupan roles similares en el sector educativo. Algunos estudios mencionan que al hacer uso de este estilo de liderazgo podría conducir a una disminución en la productividad y la creatividad, junto con un aumento en los conflictos y la falta de cohesión entre los miembros del equipo.

Respecto al tercer objetivo específico este fue determinar la asociación que existe entre las responsabilidades otorgadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023. El análisis inferencial reveló una correlación negativa considerable de (-0.517). Además, el 82,86% de los participantes señalan que la dimensión de toma de decisiones delegadas tiene un nivel alto.

En contraste cabe mencionar a Uriarte (2020) en su tesis cuyo propósito del estudio fue examinar la conexión entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una municipalidad ubicada en la región de Lambayeque. La

muestra consistió en 120 empleados con edades comprendidas entre 20 y 65 años (media de 36 y desviación estándar de 11), con un porcentaje del 59% de participantes masculinos. Utilizaron el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Corto (5x). En este estudio de diseño de investigación correlacional no experimental, los hallazgos revelan una asociación positiva significativa entre los estilos de liderazgo transaccional, transformacional y transaccional y el compromiso afectivo y normativo. No obstante, el liderazgo laissez-faire- LLF exhibe una conexión negativa significativa con el compromiso afectivo y normativo. Entre los resultados se indica una valoración negativa baja y altamente significativa entre el LLF y el compromiso afectivo ($Rho=-0.23$, $p>0.01$), lo que sugiere que una mayor percepción de este estilo de liderazgo se asocia con de manera baja con el compromiso afectivo. No se encontró asociación entre el LLF y el compromiso de continuidad ($Rho=0.15$, $p>0.05$), sin embargo, se observó una conexión significativa y mínimamente desfavorable entre el LLF y el compromiso normativo, con un coeficiente Rho de $-0,19$). Además, se observará una relación positiva baja y altamente significativa entre el resultado del LLF y el compromiso afectivo ($Rho=0.33$, $p<0.01$), lo que sugiere que a medida que el resultado del líder aumenta, también lo hace el compromiso afectivo. La conclusión principal establece que la presencia de un liderazgo laissez-faire, el cual carece de promover un vínculo emocional entre la organización y el trabajador al mantener una distancia y eludir sus responsabilidades, está asociada con una disminución en el compromiso organizacional, respaldando así la hipótesis planteada. Asimismo podríamos mencionar a Lundmark (2021) emplea la teoría de la conservación de recursos como un marco conceptual para examinar el posible impacto del liderazgo laissez-faire en las percepciones de los empleados sobre tres dimensiones: la claridad de roles, así como dos aspectos del bienestar laboral, a saber, la satisfacción en el trabajo y el agotamiento relacionado con este, todo esto en el contexto de una reestructuración organizacional. El estudio también aborda el papel potencial de la claridad de roles como un mecanismo que vincula el liderazgo laissez-faire con el bienestar de los colaboradores. La investigación contó con la participación de una muestra de 601 empleados pertenecientes a la industria de procesos en Suecia. En relación con la Hipótesis 1, se observó una relación negativa entre el liderazgo laissez-faire (LLF) en el primer período (T1) y la claridad de roles en el segundo

período (T2), con un coeficiente β de - 0,34 y un valor de p inferior a 0,01. No obstante, no se encontró una conexión directa entre el liderazgo laissez-faire y la satisfacción laboral (Hipótesis 2a) ni con el agotamiento laboral (Hipótesis 2b), con coeficientes β de 0,00 y -0,03, respectivamente, ambos no significativos. Sin embargo, se identificó una relación indirecta relevante entre el liderazgo laissez-faire y la satisfacción laboral a través de la claridad de roles (PE = -0,07, con un intervalo de confianza del 95% [IC] que oscila entre -0,143 y -0,024). Asimismo, se evidencia una relación indirecta específica entre el liderazgo laissez-faire y el agotamiento relacionado con el trabajo a través de la claridad de roles (PE = 0,08, con un IC del 95% entre 0,001 y 0,200). Estos hallazgos respaldan tanto la Hipótesis 3a como la Hipótesis 3b, respectivamente. En relación a las variables de control, excepto la asociación entre el sexo y el agotamiento laboral ($\beta = 0,16$, $p < 0,05$), no se encontraron relaciones entre ninguna de las variables de control (edad, sexo y antigüedad) y ninguno de los resultados del estudio. En resumen, este estudio enriquece nuestra comprensión acerca de cómo el estilo de liderazgo laissez-faire, en el contexto de una reestructuración organizacional, puede influir en los resultados de los empleados, y todos los resultados obtenidos estuvieron en línea con las expectativas previas. Esto se refleja también en la teoría de Fijación de Metas del psicólogo estadounidense Edwin Locke, quien refiere que las metas son esfuerzos que realizan las personas por alcanzarlas, la intención de alcanzar un objetivo está basada en la motivación. Las metas a través de motivaciones tienden a realizarse por un impulso el cual permite alcanzar el objetivo propuesto y como resultado obtenemos óptimo desempeño organizacional, asimismo las metas tienen que ser precisas, pero también se necesitan que estén sean difíciles, desafiantes pero posibles de cumplir. Menciona también que los colaboradores necesitan feedback para así poder mejorar al máximo los logros de tal manera que existe compromiso de los colaboradores con los objetivos de la organización logrando de esta manera un mejor desempeño.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Respecto al objetivo general de este estudio se determinó que existe asociación negativa considerable entre el liderazgo laissez faire y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023, en la cual se obtuvo un grado de correlación de -0.562 y un sig. bilateral $0,000$. De la negativa considerable se infiere que si se al incrementar el liderazgo laissez faire disminuirá el desempeño organizacional. Por otro lado, el 57.14% de total de encuestados manifiesta que el nivel del liderazgo laissez faire es alto; mientras que el 68.57% consideraron que el desempeño organizacional se encuentra en un nivel bajo.

Segunda

En relación al primer objetivo específico, se determinó que existe asociación negativa media entre la escasa supervisión, control y desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023, habiendo obtenido un grado de correlación -0.477 , a mayor escasa supervisión, control disminuirá el desempeño organizacional, asimismo se obtuvo un sig. bilateral $0,004$. Por otra parte, el 62.86% de los encuestados consideran que la dimensión de la escasa supervisión y control está en un nivel alto.

Tercera

Respecto al segundo objetivo se determinó que existe asociación negativa considerable entre las responsabilidades otorgadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023, habiéndose obtenido un sig. bilateral de 0.013 y un coeficiente de -0.417 , siendo así que a mayores responsabilidades otorgadas menor será el desempeño organizacional. Asimismo, se evidenció que el 82.86% de los encuestados indican que tiene la dimensión toma de decisiones delegadas posee un nivel alto.

Cuarta

Respecto al tercer objetivo específico, se determinó que existe asociación

negativa considerable entre las responsabilidades otorgadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023. Además, el sig. bilateral fue igual a 0,000, con un grado de correlación de -0.517 , evidenciándose que a mayores responsabilidades otorgadas menor será el desempeño organizacional. Además, el 82.86% de los encuestados indican que tiene la dimensión toma de decisiones delegadas posee un nivel alto.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se sugiere al titular de la Entidad evaluar las habilidades de liderazgo y gestión del Gerente Municipal, incluyendo su capacidad para motivar al equipo, resolver problemas y tomar decisiones informadas. Asimismo, se recomienda desarrollar indicadores claves de rendimiento (KPIs) que permitan medir el desempeño del Gerente Municipal. Estos indicadores deben reflejar las metas y responsabilidades específicas del puesto.

Segunda

En cuanto a la dimensión de la escasa supervisión y control, se recomienda que el Gerente Municipal, realice un monitoreo diligente y continuo de todas las actividades programadas. Este enfoque asegurará la ejecución acorde a lo planificado, previniendo posibles contratiempos durante la implementación y garantizando el éxito en el logro de los resultados deseados para dichas actividades. Este seguimiento constante permitirá una gestión proactiva, identificando cualquier desviación temprana y facilitando la toma de medidas correctivas oportunas para mantener el curso hacia los objetivos organizacionales.

Tercera

En relación a la toma de decisiones delegadas, se sugiere al Gerente Municipal, que no solo delegue la responsabilidad de tomar decisiones a los colaboradores, sino que también participe de manera proactiva en el proceso. La participación activa implica estar involucrado desde el inicio, anticipándose a posibles desafíos y obstáculos. Es esencial que intervenga de manera anticipada, antes de que surjan problemas potenciales, en lugar de adoptar una postura reactiva después de que las complicaciones hayan surgido. Esta implicación directa desde el principio no solo fuerte.

Cuarta

Respecto a las responsabilidades otorgadas, se sugiere al Gerente Municipal como a los colaboradores que exhiban un compromiso significativo en las

responsabilidades asignadas, procurando evitar cualquier repercusión adversa en el desempeño global de la organización. Este compromiso no solo implica cumplir con las tareas de manera diligente, sino también abrazar una actitud proactiva, mostrando una dedicación constante y un interés continuo en la mejora de los procesos y resultados. La demostración de este compromiso no solo fortalecerá la eficacia individual, sino que también contribuirá al éxito colectivo de la organización, creando un ambiente laboral positivo y productivo.

REFERENCIAS

- Akkaya, B., & Tabak, A. (2020). THE LINK BETWEEN ORGANIZATIONAL AGILITY AND LEADERSHIP: A RESEARCH IN SCIENCE PARKS. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(1), 1-17. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/link-between-organizational-agility-leadership/docview/2382045556/se-2>
- Al Altheeb, S. (2020). Leadership Style and Employee Motivation: A Study of Saudi Arabian Work Environment. [Estilo de liderazgo y motivación de los empleados: un estudio del ambiente de trabajo de Arabia Saudita] *Propósitos y Representaciones*, 8, 1-12. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE2.661>
- Andi, A., Sugianto, K., & Khoesasih, A. F. (2021). Actual and expected transactional and transformational leadership behaviors of project managers. *IOP Conference Series. Earth and Environmental Science*, 907(1) <https://doi.org/10.1088/1755-1315/907/1/012025>
- Arias Odón, F. (2012). *El proyecto de investigación* (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, MG (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Belrhiti, Z., Wim, V. D., Belalia, A., & Marchal, B. (2020). The effect of leadership on public service motivation: a multiple embedded case study in Morocco. *BMJ Open*, 10(1) <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-033010>
- Berger, R., Glazer, S., & Leiva, D. (2023). Leaders Condition the Work Experience: A Test of a Job Resources-Demands Model Invariance in Two Countries. *Journal of Nursing Management*, 2023 <https://doi.org/10.1155/2023/1353289>
- Carlos, S. T. (2021). Liderazgo adaptativo y desempeño. Estrategia bajo un contexto COVID19 en una organización del sector eléctrico colombiano. [Adaptive leadership and performance. Strategy under a COVID19 context in a Colombian electricity sector organization] *Revista Estrategia Organizacional*, 10(1) <https://doi.org/10.22490/25392786.4558>
- Cayanan, C. (2020). Administrators' Leadership Styles in Relation to Employee Engagement: A Case Study of a Health and Wellness Distributor. *The*

- International Journal of Interdisciplinary Organizational Studies, 14(2), 1-17.
<https://doi.org/10.18848/2324-7649/CGP/v14i02/1-17>
- Chacón-Henao, J., López-Zapata, E., & Arias-Pérez, J. (2022). Liderazgo compartido en equipos directivos y desempeño organizacional: el rol mediador del capital social. [Shared leadership in management teams and organizational performance: The mediating role of social capital Liderança compartilhada em equipes de gestão e desempenho organizacional: o papel mediador do capital social] *Estudios Gerenciales*, 38(162), 32-44.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4524>
- Chávez, M. y Cotrina, C. (2020). Desempeño organizacional y compromiso laboral en la Institución Educativa Condevilla Señor II, San Martín de Porres. obtenido de <http://bitly.ws/F4Wv>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (Décima ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Chinchay, M. (2018). *Gestión de calidad y desempeño organizacional en un colegio de chosica*. Lima: [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30881/Chincha_y_HMH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cinnioğlu, H., & Turan, H. Y. (2020). Leadership style and its relationship with employee's organizational identification: evidence from the hotel businesses in turkey. [otel çalışanlarının algıladıkları liderlik türlerinin örgütsel özdeşleşme düzeylerine etkisi: antalya örneği] *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 875-901.
<https://doi.org/10.15295/bmij.v8i4.1603>
- Contreras Portocarrero, L. F. (2022). El liderazgo en la administración pública peruana. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 4081-4101.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2151
- D'Souza, P., & Thakre, N. (2023). Effectiveness of Leadership Styles Adopted by Women Managers in the Education and Healthcare Sectors. *International Journal of Education and Management Studies*, 13(3), 359-363.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/effectiveness-leadership-styles-adopted-women/docview/2878846800/se-2>

- Eliecer Mayorca Capataz, D., Dolly Yamile Mayorca Beltran, Mg., & Milton Eliecer Mayorca Beltran, Esp. (2020). El desempeño: fuente esencial para el mantenimiento y supervivencia de las organizaciones. [PERFORMANCE: ESSENTIAL SOURCE FOR THE MAINTENANCE AND SURVIVAL OF ORGANIZATIONS] Cuadernos Latinoamericanos De Administración, 16(31)<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3151>
- Fernández M.C. (2019). Los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, y su impacto en el desempeño laboral [Tesis o trabajo de investigación de Magíster] Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/76121/1053835066.2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Fermini, L. (2017). Liderazgo y comportamiento organizacional. Editorial Esan ediciones.
- Amélia Ferreira, d. S., Fernandez-Feijoo, B., & Gago-Rodriguez, S. (2023). Impact of leadership style on the use of accounting information for decision making. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 11(1), 164-177. [https://doi.org/10.9770/jesi.2023.11.1\(9\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2023.11.1(9))
- Frkovich Mallqui, B. (2018). Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13624/BRATZO_FRKOVICH_RELACION_ENTRE_LOS_ESTILOS_DE_LIDERAZGO_Y_EL_COMPROMISO_ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galarza Torres, S.P. (2021). “Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas”. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/79854/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Galvão Meirinhos, Cardoso, A., Neves, M., Silva, R., & Rêgo, R. (2023). Leadership Styles, Motivation, Communication and Reward Systems in Business Performance. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2), 70. <https://doi.org/10.3390/jrfm16020070>
- Geraldo Campos, Luis A., Alicia Roxana Mera Sánchez and Rocha P. Esther. 2020. "Importancia De Los Estilos De Liderazgo: Un Abordaje De Revisión Teórica." *Apuntes Universitarios* 10(4):156-174. doi: <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana Editores. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/1385>
- Hernández, T, y Vásquez, M. (2021). "Estilo de liderazgo que predomina en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021", Obtenido de <http://bitly.ws/F57t>
- Hoque, K. E., & Zarin, T. R. (2023). Relationship between Principals' Leadership Styles and Teachers' Behavior. *Behavioral Sciences*, 13(2), 111. <https://doi.org/10.3390/bs13020111>
- Hu, B., Harold, C. M., & Kim, D. (2023). Stealing Time on the Company's Dime: Examining the Indirect Effect of Laissez-Faire Leadership on Employee Time Theft: *JBE. Journal of Business Ethics*, 183(2), 475-493. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05077-2>
- Huaire, et. al. (2022). Tesis Fácil: El arte de dominar el método científico. 1era. Edición. Ciudad de Lima, Perú. Casa editorial Analéctica. https://books.google.com.pe/books?id=PDJcEAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Jaime, D., y Vera, Y. (2020). Influencia de los estilos de liderazgo en la innovación. Universidad de investigacion y desarrollo, Bucaramanga. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02616493/document>
- Jacobo, C., Duarte, F., & Ochoa, S. (2020). LEADERSHIP STYLES AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN CONVENIENCE STORES IN MEXICO. [ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN TIENDAS DE CONVENIENCIA EN MÉXICO] *Revista Orbis*, 15(45), 38-

52. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/leadership-styles-organizational-performance/docview/2641126119/se-2>
- Le, T. D., & Nham, P. T. (2021). Leadership Styles in Vietnamese Small and Medium Enterprises. *Webology*, 18(2), 317-346. <https://doi.org/10.14704/WEB/V18I2/WEB18324>
- Loli, A., y García, G. (2021). Estilo de liderazgo predominante en los empresarios agrícolas de la provincia de Chiclayo, región Lambayeque - Perú. Universidad Nacional mayor de San Marcos, Chiclayo, Perú. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/20609/16771/70281>
- Lundmark, R., Richter, A., & Tafvelin, S. (2022). Consequences of Managers' Laissez-faire Leadership During Organizational Restructuring. *Journal of Change Management*, 22(1), 40-58. <https://doi.org/10.1080/14697017.2021.1951811>
- Lusthaus, Ch.; Adrien M., Anderson G.; Carden F. y Moltalvan G. P. (2002). Evaluación organizacional marco para mejorar el desempeño. Ottawa: Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Evaluaci%C3%B3n-organizacional-Marco-para-mejorar-el-desempe%C3%B1o.pdf>
- Maral, M., & Mehmet Ali Hamedoğlu. (2022). ¿El estilo de liderazgo de los administradores escolares afecta la gestión de conflictos? [Does leadership style of school administrators affect conflict management?] *Apuntes Universitarios*, 12(1), 268-287. <https://doi.org/10.17162/au.v11i5.933>
- Reis, M., Avelar C. & de Araújo, R. (2019). Leadership theories and individual performance. *Pensamiento & Gestión*, (47) <https://www.proquest.com/scholarly-journals/leadership-theories-individual-performance/docview/2466043612/se-2>
- Mayorga Ponce, R. B., Sillis Palma, K., Martínez Alamilla, A., Salazar Valdez, D., & Mota Velázquez, U. I. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. *Educación Y Salud Boletín Científico Instituto De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo*, 8(16), 93-95. <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i16.5806>

- Meneses J. (2016) El cuestionario. Universitat Oberta de Catalunya. Barcelona. España.
<https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Navarro, E., Jiménez , E., Rappoport, S., y Thoilliez , B. (2017). Fundamentos de la investigación y la innovación educativa. https://www.researchgate.net/publication/317937065_Fundamentos_de_la_investigacion_y_la_innovacion_educativa
- Oprea, B., Miulescu, A., & Iliescu, D. (2022). Followers' job crafting: relationships with full-range leadership model: Research and Reviews. Current Psychology, 41(7), 4219-4230. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00950-7>
- Pope, J., Reese, K., & Burgess, B. (2019). Influential Article Review- Types of Leadership Linked to Trust and Internal Transformation Capability of Employees: Facts from Non-Profits. Journal of Leadership, Accountability and Ethics, Supl.Special Issue, 16(6), 1-14. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/influential-article-review-types-leadership/docview/2531702430/se-2>
- Puka, E., PhD., & Beshiri, D., PhD. (2022). LEADERSHIP STYLES IN PUBLIC SCHOOLS OF EUROPEAN UPPER SECONDARY SYSTEM: THE CASE OF ALBANIA. On - Line Journal Modelling the New Europe, (38), 154-166. <https://doi.org/10.24193/OJMNE.2022.38.07>
- Reina, J. S. P., & Muñoz, F. A. (2020). Gestión del conocimiento, factor crítico de éxito en el desempeño organizacional-. [knowledge management, a critical success factor in organizational performance gestão do conhecimento, um factor crítico de sucesso no desempenho organizacional la gestion des connaissances, un facteur critique de succes dans la performance organisationnelle] Criterio Libre, 18(33), 131-149. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/gestión-del-conocimiento-factor-crítico-de-éxito/docview/2575926388/se-2>
- Robbins, S. (1997). Fundamentos de comportamiento organizacional. Prentice Hall.
- Roibu, S., Nica, A., & Hornoiu, R. (2019). Transformational or Transactional Leadership? The Impact of Romanian Leadership Styles on Hotel Employees Commitment to Business Excellence: Acces la Success. Calitatea, 20(171),

- 44-48. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/transformational-transactional-leadership-impact/docview/2262050421/se-2>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J., Gerardo Ignacio, & Quintero-Robles, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las mipymes mexicanas. [Transformational leadership and its influence on the attributes of the followers on Mexicans MSMEs Liderança transformacional e sua influencia sobre os atributos dos colaboradores nas MPMEs mexicanas] *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J., Gerardo Ignacio, & Quintero-Robles, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las mipymes mexicanas. [Transformational leadership and its influence on the attributes of the followers on Mexicans MSMEs Liderança transformacional e sua influencia sobre os atributos dos colaboradores nas MPMEs mexicanas] *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Romero, J. (2019). Relación entre los estilos de liderazgo y la cultura organizacional en nueve startup de línea tecnológica que ganaron el “concurso de startup perú”, lima 2019. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/5d747148-7f34-488f-89cd-e7c17410e194>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). Metodología y Diseños en la investigación Científica (5ª ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth.
- Sobral, F., Furtado, L., & Islam, G. (2019). HUMOR AS CATALYST AND NEUTRALIZER OF LEADERSHIP EFFECTIVENESS. [Humor como catalizador e neutralizador da eficacia da liderança Humor como catalizador y neutralizador de la eficacia del liderazgo] *Revista De Administração De Empresas*, 59(5), 313-326. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190502>

- Tafesse, AB e Irbo, MM (2020). El impacto de los estilos de liderazgo en el compromiso de los empleados en la Universidad Madda Walabu. *Revista Africana de Gestión Empresarial*, 14(9), 291-300. <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-abstract/FED5DD464781>
- Thanh, N. H., & Nguyen, Q., Van. (2022). Transformational, Transactional, Laissez-faire Leadership Styles and Employee Engagement: Evidence From Vietnam's Public Sector. *Sage Open*, 12(2) <https://doi.org/10.1177/21582440221094606>
- Ulukök, E., & Merdan, E. (2022). Tam Serbesti Tanıyan Liderliğin Kişilerarası Çatışma ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Rol Belirsizliğinin Aracı Rolü. [The Effect of Laissez-Faire Leadership on Interpersonal Conflict and Work Alienation: The Mediating Role of Role Ambiguity] *Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24(42), 527-545. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/tam-serbesti-taniyan-liderligin-kisilerarasi/docview/2695090863/sequence=1>
- Uriarte, M. (2020). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una Municipalidad de la Región Lambayeque: [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7833/Uriarte%20Villalobos%2C%20Anahis%20Alexandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván
- Valdivia, M. (2014). La supervisión como actividad primordial en el desarrollo profesional de IQUI: [Tesis de licenciatura, Instituto Politécnico Nacional]. Repositorio de la Instituto Politécnico Nacional. <https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/17310/25-1-16716.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. (Tercera edición). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Lima.
- Véronique, R., & Vandenberghe, C. (2021). Laissez-Faire Leadership and Affective Commitment: the Roles of Leader-Member Exchange and Subordinate

Relational Self-concept. *Journal of Business and Psychology*, 36(4), 533-551. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09700-9>

- Veytia Bucheli, M. G., & Contreras Cipriano, Y. (2018). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 9(18), 84 - 101. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>
- Vuong, K. T., Rajagopal, S., Singh, H., & Rajagopal, P. (2019). The Effect of Leadership Styles and the Mediating Role of the Quality of Work-Life on Employee Job Performance in Vietnamese Enterprises in Ho Chi Minh City. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(4), 535-552. <https://doi.org/10.25019/MDKE/7.4.06>
- Zelege, B. (2021). THE LINK BETWEEN LEADERSHIP STYLE AND INSTITUTIONAL CULTURE IN THE PUBLIC UNIVERSITIES OF ETHIOPIA. *Eastern Africa Social Science Research Review*, 37(1), 49-77. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/link-between-leadership-style-institutional/docview/2729567470/se-2>
- Zulfiqar, A. I., Abid, G., Arshad, M., Ashfaq, F., Muhammad, A. A., & Hassan, Q. (2021). Impact of Authoritative and Laissez-Faire Leadership on Thriving at Work: The Moderating Role of Conscientiousness. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), 667. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030048>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Laissez-faire	<p>Para los autores Véronique y Vandenberghe (2022), mencionan que los líderes laissez-faire son aquellas personas que no toman decisiones, ceden responsabilidades dentro de la organización por lo que trae como consecuencia retrasos en sus actividades, siendo así que se abstienen de usar su autoridad que está asociada a sus funciones. Llegando a ignorar las necesidades de sus colaboradores, como a la hora de manejar prioridades</p>	<p>El Liderazgo laissez faire será medido mediante las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escasa supervisión y control - Toma de decisiones delegadas - Responsabilidades otorgadas 	Escasa supervisión y control	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajos inconclusos -Incumplimiento de normas -Bajo nivel de eficacia 	Ordinal
			Toma de decisiones delegadas	<ul style="list-style-type: none"> -Conflictos interpersonales - Trabajadores empoderados 	
			Responsabilidades otorgadas	<ul style="list-style-type: none"> -Bajo nivel de eficiencia -Escaso compromiso laboral 	

Tabla de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño organizacional	El desempeño organizacional es el resultado del grado de la eficiencia por conseguir los resultados y los objetivos que tiene planteados la organización de manera planificados sobre su misión, objetivos, metas entre otros de tal modo que todos ellos interactúan e influyen en base a la calidad y satisfacción del usuario, ya sea de manera interna de la organización como también externamente, entre ella también se considera la sociedad, el estado y las organizaciones, a ello se suma la continuidad que corresponde a la línea que sigue la organización para tener continuidad en sus operaciones y que esto le permita ser sostenible(Lusthaus et al; 2002)	El desempeño organizacional será medido mediante las siguientes dimensiones: eficiencia, resultado del desempeño y eficacia.	Eficiencia	-Eficiencia técnica -Priorización de actividades	Ordinal
			Resultado del desempeño	-Obras concluidas -Cumplimiento de Metas	
			Continuidad	-Continuidad de operaciones -Sostenibilidad de Proyectos	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos
Cuestionario de Liderazgo laissez faire

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para determinar la asociación entre la escasa supervisión y control en el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar el desempeño de la entidad.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variable 1- Liderazgo laissez faire						
Item	Escasa supervisión y control	1	2	3	4	5
N°	Trabajos inconclusos					
1	El líder supervisa a través del aplicativo Infobras la ejecución y avance de las obras de la Entidad					
2	Considera que las actividades que no se llegan a cumplir son por falta de control					
N°	Incumplimiento de normas					
3	El líder no respeta los procedimientos administrativos puesto que solo se enfoca en los resultados					
4	El líder no toma importancia a los plazos para la entrega de información solicitada por las entidades del estado.					
N°	Bajo nivel de eficacia					
5	El líder se conforma con que los trabajadores realicen su trabajo de la misma manera siempre					
6	El líder exige a sus colaboradores solo lo esencial para el cumplimiento de las actividades					
Item	Toma de decisiones delegadas	1	2	3	4	5
N°	Conflictos interpersonales					
7	Considera que el líder espera a que las dificultades se presenten para que se resuelvan sin su intervención					

8	Realiza usted tareas por encima de su capacidad y experiencia designadas por su jefe inmediato superior					
N°	Trabajadores empoderados					
9	Considera que la libertad que le brinda el líder le permite desempeñar sus funciones con creatividad y responsabilidad					
10	Considera usted que tomar decisiones dentro de su área lo hacen ser cada día más experimentado y capaz de seguir mejorando.					
Item	Responsabilidades otorgadas	1	2	3	4	5
N°	Bajo nivel de eficiencia					
11	El líder solo interviene cuando se presentan problemas graves					
12	El líder evita asumir responsabilidades e involucrase en las actividades de la organización.					
N°	Escaso compromiso laboral					
13	El líder tiene escasa identificación con las metas de la organización					
14	Considera que el líder pone escasa atención a los errores que se presentan durante la ejecución de las actividades.					

Cuestionario de Desempeño Organizacional

Instrucciones:

Estimado(a) participante, la presente encuesta tiene por objetivo conocer la asociación que existe entre la toma de decisiones delegadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023. Los resultados servirán para hacer un diagnóstico sobre ciertas características del desempeño organizacional. Piense desde el punto de vista de su organización como un todo, no desde el punto de vista únicamente de su área de trabajo.

Responda todas las preguntas en función de la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variable - Desempeño Organizacional						
Item	Resultado del desempeño	1	2	3	4	5
N°	Obras concluidas					
1	Cumple de manera oportuna los cronogramas de ejecución de obra.					
2	Siempre hay dificultades en la ejecución al 100% del presupuesto asignado para la ejecución de las obras					
N°	Cumplimiento de Metas					
3	Considera que su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad					
4	Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización					
Item	Eficiencia	1	2	3	4	5
N°	Eficiencia técnica					
5	Logra desarrollar su trabajo con calidad técnica.					
6	Utiliza de manera óptima los recursos de la entidad para desarrollar su trabajo.					

N°	Priorización de actividades					
7	Establece una jerarquía de las actividades a realizar.					
8	Deja las actividades menos importantes para el final.					
Item	Continuidad	1	2	3	4	5
N°	Continuidad de operaciones					
9	Existe una continuidad de las actividades de tal manera que las actividades no se vean paralizadas					
10	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.					
N°	Sostenibilidad de Proyectos					
11	Los proyectos de la Institución perduran de forma duradera					
12	Los proyectos que ejecuta la entidad tienen un impacto positivo en la comunidad					

Anexo 3. Formato para la obtención del consentimiento informado

Título de la investigación: Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023

Investigador(es) principal: Jaimes Trujillo, Karen Jacquelyn y Talledo Ostos, Juliana Alejandra

Asesor: Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023, cuyo propósito es determinar la asociación del liderazgo laissez faire y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023. Esta investigación es desarrollada por Jaimes Trujillo, Karen Jacquelyn y Talledo Ostos, Juliana Alejandra como asesora Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka de la Facultad de Ciencias Empresariales de Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y la municipalidad distrital de Leoncio Prado.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.

El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 5 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka, asesor Escuela Profesional de Administración al correo electrónico mlunag12@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de (indicar el correo del CEI de la Facultad/Escuela Profesional o Programa de Posgrado).

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo 4. Evidencias y procedimiento de validez y confiabilidad

Listado de expertos

Experto	Especialidad
Mg. Rodríguez Sánchez, Pedro José	Administración
Mg. Terrones Toribio, Nadia Consuelo	Administración
Mg. Zapana Ruiz, Jorge Arturo	Administración

Nota. Mg.: Magíster.



EXPERTO N°01

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jorge Arturo, Zapana Ruiz
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Administrativa
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario al personal administrativo del municipio.
Autora:	Jaimes Trujillo, Karen Jacquelyn y Talledo Ostos, Juliana Alejandra
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Leoncio Prado
Significación:	1.- Siempre 2.- Casi siempre 3.- A veces 4.- Casi nunca 5.- Nunca



4. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo Laissez-faire	Escasa supervisión y control	Para los autores Véronique y Vandenberghe (2022), mencionan que los líderes laissez-faire son aquellas personas que no toman decisiones, ceden responsabilidades dentro de la organización por lo que trae como consecuencia retrasos en sus actividades, siendo así que se abstienen de usar su autoridad que está asociada a sus funciones. Llegando a ignorar las necesidades de sus colaboradores, como a la hora de manejar prioridades
	Toma de decisiones delegadas	
	Responsabilidades otorgadas	
Desempeño organizacional	Eficiencia	El desempeño organizacional es el resultado del grado de la eficiencia por conseguir los resultados y los objetivos que tiene planteados la organización de manera planificados sobre su misión, objetivos, metas entre otros de tal modo que todos ellos interactúan e influyen en base a la calidad y satisfacción del usuario, ya sea de manera interna de la organización como también externamente, entre ella también se considera la sociedad, el estado y las organizaciones, a ello se suma la continuidad que corresponde a la línea que sigue la organización para tener continuidad en sus operaciones y que esto le permita ser sostenible(Lusthaus et al; 2002)
	Resultado del desempeño	
	Continuidad	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, Elaborado por Jaimes Trujillo, Karen Jacquelyn y Talledo Ostos, Juliana Alejandra, en el año 2023, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo Laissez-faire

- Primera dimensión: Escasa supervisión y control
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en trabajos inconclusos, incumplimiento de normas y bajo nivel de eficacia

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajos inconclusos	- El líder supervisa a través del aplicativo Infobras la ejecución y avance de las obras de la Entidad	4	4	4	
	- Considera que las actividades que no se llegan a cumplir son por falta de control				
	- El líder no respeta los procedimientos	4	4	4	



Incumplimiento de normas	administrativos puesto que solo se enfoca en los resultados - El líder no toma importancia a los plazos para la entrega de información solicitada por las entidades del estado.				
Bajo nivel de eficacia	- El líder se conforma con que los trabajadores realicen su trabajo de la misma manera siempre	4	4	4	
	- El líder exige a sus colaboradores solo lo esencial para el cumplimiento de las actividades	4	4	4	

- Segunda dimensión: Toma de decisiones delegadas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en conflictos interpersonales y trabajadores empoderados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conflictos interpersonales	- Considera que el líder espera a que las dificultades se presenten para que se resuelvan sin su intervención - Realiza usted tareas por encima de su capacidad y experiencia designadas por su jefe inmediato superior	4	4	4	
Trabajadores empoderados	- Considera que la libertad que le brinda el líder le permite desempeñar sus funciones con creatividad y responsabilidad - Considera usted que tomar decisiones dentro de su área lo hacen ser cada día más experimentado y capaz de seguir mejorando.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidades otorgadas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en bajo nivel de eficiencia y escaso compromiso laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bajo nivel de eficiencia	- El líder solo interviene cuando se presentan problemas graves - El líder evita asumir responsabilidades e involucrarse en las actividades de la organización	4	4	4	



Escaso compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> - El líder tiene escasa identificación con las metas de la organización - Considera que el líder pone escasa atención a los errores que se presentan durante la ejecución de las actividades. 	4	4	4	
---------------------------	--	---	---	---	--

Dimensiones del instrumento: Desempeño Organizacional

- Primera dimensión: Resultado del desempeño
- Objetivos de la Dimensión: Medir las obras concluidas y cumplimiento de Metas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obras concluidas	<ul style="list-style-type: none"> - Cumple de manera oportuna los cronogramas de ejecución de obra. - Siempre hay dificultades en la ejecución al 100% del presupuesto asignado para la ejecución de las obras 	4	4	4	
Cumplimiento de Metas	<ul style="list-style-type: none"> - Considera que su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad - Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización 	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: eficiencia técnica y priorización de actividades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia técnica	<ul style="list-style-type: none"> - Logra desarrollar su trabajo con calidad técnica. - Utiliza de manera óptima los recursos de la entidad para desarrollar su trabajo. 	4	4	4	
Priorización de actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Establece una jerarquía de las actividades a realizar. - Deja las 	4	4	4	

	actividades menos importantes para el final.				
--	--	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Continuidad
- Objetivos de la Dimensión: continuidad de operaciones y sostenibilidad de proyectos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Continuidad de operaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Existe una continuidad de las actividades de tal manera que las actividades no se vean paralizadas - Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno. 	4	4	4	
Sostenibilidad de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> - Los proyectos de la Institución perduran de forma duradera - Los proyectos que ejecuta la entidad tienen un impacto positivo en la comunidad 	4	4	4	

DNI:44078388

Teléfono: 942534289



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

18/6/23, 21:09

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO DNI 44078388	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO DNI 44078388	LICENCIADO EN ADMINISTRACION EN TURISMO Y HOTELERIA Fecha de diploma: 28/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ZAPANA RUIZ, JORGE ARTURO DNI 44078388	BACHILLER EN ADMINISTRACION EN TURISMO Y HOTELERIA Fecha de diploma: 29/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/03/2014 Fecha egreso: 23/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU



KAREN JACQUELYN JAIMES TRUJILLO <kjaimest@ucvvirtual.edu.pe>

SOLICITO EVALUACION DE INSTRUMENTO

JORGE ARTURO ZAPANA RUIZ <jzapanarui@ucvvirtual.edu.pe>
Para: KAREN JACQUELYN JAIMES TRUJILLO <kjaimest@ucvvirtual.edu.pe>

18 de junio de 2023, 19:46

Estimada Karen,

Adjunto lo solicitado.

Saludos,



Jorge Arturo Zapana Ruiz | Jefe de Prácticas

(El texto citado está oculto)

PFA (Programa de Formación para Adultos) - Administración | Campus Lima Norte

T. +51(1)2024342 | Cel. 942534289

FORMATO 2 Evaluación de Expertos Jorge Arturo, Zapana Ruiz - Karen Jaimes.docx
76K



KAREN JACQUELYN JAIMES TRUJILLO <kjaimest@ucvvirtual.edu.pe>

SOLICITO EVALUACION DE INSTRUMENTO

1 mensaje

KAREN JACQUELYN JAIMES TRUJILLO <kjaimest@ucvvirtual.edu.pe>
Para: JORGE ARTURO ZAPANA RUIZ <jzapanarui@ucvvirtual.edu.pe>

17 de junio de 2023, 21:36

Buenas noches profesor Arturo Zapana. le saluda Karen Jaimes y Juliana Talledo, para manifestarle que usted ha sido seleccionado para evaluar nuestro instrumento "Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

FORMATO 2 Evaluación de Expertos Jorge Arturo, Zapana Ruiz.docx
67K



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Pedro José Rodríguez Sánchez		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Administrativa		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Trujillo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario al personal administrativo del municipio.
Autora:	Jaimes Trujillo, Karen Jacquelyn y Talledo Ostos, Juliana Alejandra
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Leoncio Prado
Significación:	1.- Siempre 2.- Casi siempre 3.- A veces 4.- Casi nunca 5.- Nunca



4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo Laissez-faire	Escasa supervisión y control	Para los autores Véronique y Vandenberghe (2022), mencionan que los líderes laissez-faire son aquellas personas que no toman decisiones, ceden responsabilidades dentro de la organización por lo que trae como consecuencia retrasos en sus actividades, siendo así que se abstienen de usar su autoridad que está asociada a sus funciones. Llegando a ignorar las necesidades de sus colaboradores, como a la hora de manejar prioridades
	Toma de decisiones delegadas	
	Responsabilidades otorgadas	
Desempeño organizacional	Eficiencia	El desempeño organizacional es el resultado del grado de la eficiencia por conseguir los resultados y los objetivos que tiene planteados la organización de manera planificados sobre su misión, objetivos, metas entre otros de tal modo que todos ellos interactúan e influyen en base a la calidad y satisfacción del usuario, ya sea de manera interna de la organización como también externamente, entre ella también se considera la sociedad, el estado y las organizaciones, a ello se suma la continuidad que corresponde a la línea que sigue la organización para tener continuidad en sus operaciones y que esto le permita ser sostenible(Lusthaus et al; 2002)
	Resultado del desempeño	
	Continuidad	

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, Elaborado por Jaimes Trujillo, Karen Jacquelyn y Talledo Ostos, Juliana Alejandra, en el año 2023, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.



adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo Laissez-faire

- Primera dimensión: Escasa supervisión y control
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en trabajos inconclusos, incumplimiento de normas y bajo nivel de eficacia

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajos inconclusos	- El líder supervisa a través del aplicativo Infobras la ejecución y avance de las obras de la Entidad - Considera que las actividades que no se llegan a cumplir son por falta de control	4	4	4	
Incumplimiento de normas	- El líder no respeta los procedimientos administrativos puesto que solo se enfoca en los resultados	4	4	4	



	- El líder no toma importancia a los plazos para la entrega de información solicitada por las entidades del estado.				
Bajo nivel de eficacia	- El líder se conforma con que los trabajadores realicen su trabajo de la misma manera siempre	4	3	4	
	- El líder exige a sus colaboradores solo lo esencial para el cumplimiento de las actividades	4	4	4	

- Segunda dimensión: Toma de decisiones delegadas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en conflictos interpersonales y trabajadores empoderados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conflictos interpersonales	- Considera que el líder espera a que las dificultades se presenten para que se resuelvan sin su intervención - Realiza usted tareas por encima de su capacidad y experiencia designadas por su jefe inmediato superior	4	3	4	
Trabajadores empoderados	- Considera que la libertad que le brinda el líder le permite desempeñar sus funciones con creatividad y responsabilidad - Considera usted que tomar decisiones dentro de su área lo hacen ser cada día más experimentado y capaz de seguir mejorando.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidades otorgadas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en bajo nivel de eficiencia y escaso compromiso laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bajo nivel de eficiencia	- El líder solo interviene cuando se presentan problemas graves - El líder evita asumir responsabilidades e involucrase en las actividades de la organización	4	4	4	
Escaso compromiso laboral	- El líder tiene escasa identificación con las metas de la organización - Considera que el líder pone	4	4	4	



	escasa atención a los errores que se presentan durante la ejecución de las actividades.				
--	---	--	--	--	--

Dimensiones del instrumento: Desempeño Organizacional

- Primera dimensión: Resultado del desempeño
- Objetivos de la Dimensión: Medir las obras concluidas y cumplimiento de Metas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obras concluidas	<ul style="list-style-type: none"> - Cumple de manera oportuna los cronogramas de ejecución de obra. - Siempre hay dificultades en la ejecución al 100% del presupuesto asignado para la ejecución de las obras 	4	4	4	
Cumplimiento de Metas	<ul style="list-style-type: none"> - Considera que su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad - Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización 	4	3	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: eficiencia técnica y priorización de actividades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia técnica	<ul style="list-style-type: none"> - Logra desarrollar su trabajo con calidad técnica. - Utiliza de manera óptima los recursos de la entidad para desarrollar su trabajo. 	4	4	4	
Priorización de actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Establece una jerarquía de las actividades a realizar. - Deja las actividades menos importantes para el final. 	4	4	4	

- Tercera dimensión: Continuidad
- Objetivos de la Dimensión: continuidad de operaciones y sostenibilidad de proyectos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Continuidad de operaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Existe una continuidad de las actividades de tal manera que las actividades no se vean paralizadas - Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno. 	4	4	4	
Sostenibilidad de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> - Los proyectos de la Institución perduran de forma duradera - Los proyectos que ejecuta la entidad tienen un impacto positivo en la comunidad 	4	4	4	

DNI: 18148950
Teléfono: 949421699



Mg. Pedro José Rodríguez Sánchez
CPC.MAT. N°00-5581

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

18/6/23, 21:45

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, PEDRO JOSÉ DNI 18148950	MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS MENCIÓN : ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 03/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/05/2012 Fecha egreso: 12/01/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>



KAREN JACQUELYN JAIMES TRUJILLO <kjaimest@ucvvirtual.edu.pe>

SOLICITO SU APOYO PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO

2 mensajes

KAREN JACQUELYN JAIMES TRUJILLO <kjaimest@ucvvirtual.edu.pe>
Para: cpcpedro2015@gmail.com

17 de junio de 2023, 22:17

Buenas noches profesor Pedro José Rodríguez Sánchez, le saludan Karen Jaimes y Juliana Talledo, para manifestarle que usted ha sido seleccionado para evaluar nuestro instrumento "Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de él se sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

FORMATO 2 Evaluación de Expertos (3).docx
66K

Pedro Rodriguez <cpcpedro2015@gmail.com>
Para: KAREN JACQUELYN JAIMES TRUJILLO <kjaimest@ucvvirtual.edu.pe>

18 de junio de 2023, 10:59

Le envío el presente formato para los fines que considere conveniente
Saludos
[El texto citado está oculto]

FORMATO 2 Evaluación de Expertos Pedro rodriguezd.docx
102K

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Nadia Consuelo Terrones Toribio	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Administrativa	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario al personal administrativo del municipio.
Autora:	Jaimes Trujillo, Karen Jacquelyn y Talledo Ostos, Juliana Alejandra
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Leoncio Prado
Significación:	1.- Siempre 2.- Casi siempre 3.- A veces 4.- Casi nunca 5.- Nunca



4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo Laissez-faire	Escasa supervisión y control	Para los autores Véronique y Vandenberghe (2022), mencionan que los líderes laissez-faire son aquellas personas que no toman decisiones, ceden responsabilidades dentro de la organización por lo que trae como consecuencia retrasos en sus actividades, siendo así que se abstienen de usar su autoridad que está asociada a sus funciones. Llegando a ignorar las necesidades de sus colaboradores, como a la hora de manejar prioridades
	Toma de decisiones delegadas	
	Responsabilidades otorgadas	
Desempeño organizacional	Eficiencia	El desempeño organizacional es el resultado del grado de la eficiencia por conseguir los resultados y los objetivos que tiene planteados la organización de manera planificados sobre su misión, objetivos, metas entre otros de tal modo que todos ellos interactúan e influyen en base a la calidad y satisfacción del usuario, ya sea de manera interna de la organización como también externamente, entre ella también se considera la sociedad, el estado y las organizaciones, a ello se suma la continuidad que corresponde a la línea que sigue la organización para tener continuidad en sus operaciones y que esto le permita ser sostenible(Lusthaus et al; 2002)
	Resultado del desempeño	
	Continuidad	

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, Elaborado por Jaimes Trujillo, Karen Jacquelyn y Talledo Ostos, Juliana Alejandra, en el año 2023, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo Laissez-faire

- Primera dimensión: Escasa supervisión y control
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en trabajos inconclusos, incumplimiento de normas y bajo nivel de eficacia

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajos inconclusos	- El líder supervisa a través del aplicativo Infobras la ejecución y avance de las obras de la Entidad - Considera que las actividades que no se llegan a cumplir son por falta de control	4	4	4	
Incumplimiento de normas	- El líder no respeta los procedimientos administrativos puesto que solo se enfoca en los resultados - El líder no toma importancia a los plazos para la entrega de información solicitada	4	4	4	



	por las entidades del estado.				
Bajo nivel de eficacia	- El líder se conforma con que los trabajadores realicen su trabajo de la misma manera siempre	4	4	4	
	- El líder exige a sus colaboradores solo lo esencial para el cumplimiento de las actividades	4	4	4	

- Segunda dimensión: Toma de decisiones delegadas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en conflictos interpersonales y trabajadores empoderados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conflictos interpersonales	- Considera que el líder espera a que las dificultades se presenten para que se resuelvan sin su intervención - Realiza usted tareas por encima de su capacidad y experiencia designadas por su jefe inmediato superior	4	4	4	
Trabajadores empoderados	- Considera que la libertad que le brinda el líder le permite desempeñar sus funciones con creatividad y responsabilidad - Considera usted que tomar decisiones dentro de su área lo hacen ser cada día más experimentado y capaz de seguir mejorando.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Responsabilidades otorgadas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en bajo nivel de eficiencia y escaso compromiso laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bajo nivel de eficiencia	- El líder solo interviene cuando se presentan problemas graves - El líder evita asumir responsabilidades e involucrase en las actividades de la organización	4	4	4	
Escaso compromiso laboral	- El líder tiene escasa identificación con las metas de la organización - Considera que el líder pone escasa atención a los errores que se presentan durante la ejecución de las actividades.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Desempeño Organizacional

- Primera dimensión: Resultado del desempeño
- Objetivos de la Dimensión: Medir las obras concluidas y cumplimiento de Metas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Obras concluidas	<ul style="list-style-type: none"> - Cumple de manera oportuna los cronogramas de ejecución de obra. - Siempre hay dificultades en la ejecución al 100% del presupuesto asignado para la ejecución de las obras 	4	4	4	
Cumplimiento de Metas	<ul style="list-style-type: none"> - Considera que su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad - Ud. contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización 	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: eficiencia técnica y priorización de actividades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia técnica	<ul style="list-style-type: none"> - Logra desarrollar su trabajo con calidad técnica. - Utiliza de manera óptima los recursos de la entidad para desarrollar su trabajo. 	4	4	4	
Priorización de actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Establece una jerarquía de las actividades a realizar. - Deja las actividades menos importantes para el final. 	4	4	4	

- Tercera dimensión: Continuidad



- Objetivos de la Dimensión: continuidad de operaciones y sostenibilidad de proyectos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Continuidad de operaciones	<ul style="list-style-type: none">- Existe una continuidad de las actividades de tal manera que las actividades no se vean paralizadas- Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.	4	4	4	
Sostenibilidad de proyectos	<ul style="list-style-type: none">- Los proyectos de la Institución perduran de forma duradera- Los proyectos que ejecuta la entidad tienen un impacto positivo en la comunidad	4	4	4	

DNI:41505193

Teléfono: 978811553

Mg. Nadia Consuelo Terrones Toribio
CPC.MAT. N°02-5048

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

18/6/23, 21:56

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
TERRONES TORIBIO, NADIA CONSUELO DNI 41505193	MAESTRA EN CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 16/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
TERRONES TORIBIO, NADIA CONSUELO DNI 41505193	TITULO DE CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 29/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
TERRONES TORIBIO, NADIA CONSUELO DNI 41505193	BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS Fecha de diploma: 29/05/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
TERRONES TORIBIO, NADIA CONSUELO DNI 41505193	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 29/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU



KAREN JACQUELYN JAIMES TRUJILLO <kjaimest@ucvvirtual.edu.pe>

SOLICITO SU APOYO PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO

3 mensajes

KAREN JACQUELYN JAIMES TRUJILLO <kjaimest@ucvvirtual.edu.pe>

17 de junio de 2023, 22:16

Para: NADIA CONSUELO TERRONES TORIBIO <nterronest@ucvvirtual.edu.pe>

Buenas noches profesora Nadia Consuelo Terrones Toribio, le saludan Karen Jaimes y Juliana Talledo, para manifestarle que usted ha sido seleccionado para evaluar nuestro instrumento "Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de él sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

FORMATO 2 Evaluación de Expertos (3).docx
66K

NADIA CONSUELO TERRONES TORIBIO <nterronest@ucvvirtual.edu.pe>
Para: KAREN JACQUELYN JAIMES TRUJILLO <kjaimest@ucvvirtual.edu.pe>

18 de junio de 2023, 9:38

Estimadas adjunto el formato para los fines que estimen conveniente.

Saludos

atte.

MG. Nadia Consuelo Terrones Toribio
[El texto citado está oculto]

FORMATO 2 Evaluación de Expertos (3).docx
73K

Anexo 5. Autorización de la empresa, aplicación del instrumento



Huacho, 01 de Setiembre de 2023

señor:
Jose Luis Narvasta Escudero
Alcalde
Municipalidad Distrital de Leoncio Prado- Huaura-Lima
Presente.-

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del décimo ciclo se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que se pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada **"Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023"**.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación en caso considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante del Gobierno Local.

Agradeciendo anticipadamente por vuestro apoyo en favor de nuestra formación, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

KAREN JACQUELYN JAIMES TRUJILLO
DNI 47972384

JULIANA ALEJANDRA TALLEDO OSTOS
DNI 10005962

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo José Luis Narvasta Escudero identificado con DNI 42357548, en mi calidad de Alcalde de la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado con R.U.C N°20230825948, ubicada en la comunidad Santa Cruz, Distrito de Leoncio Prado. Departamento de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señora KAREN JACQUELYN, JAIMES TRUJILLO, Identificado(s) con DNI N°47972384 y a la Señora JULIANA ALEJANDRA, TALLEDO OSTOS, con DNI N°1000596, ambas de la (X) Carrera profesional Administración, para realizar la investigación titulada:

Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023

Con la finalidad de que pueda desarrollar la Tesis, para optar el Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa;

(X) Mencionar el nombre de la empresa.



Municipalidad Distrital de Leoncio Prado
Provincia de Huaura - Región Lima

.....
José Luis Narvasta Escudero
ALCALDE

Firma y sello del Representante Legal

DNI:42357548

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 47972384

Firma del Estudiante

DNI: 10005962

Anexo

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20230825948
Nombre del Titular o Representante legal: JOSE LUIS NARVASTA ESCUDERO	
Nombres y Apellidos: JOSE LUIS NARVASTA ESCUDERO	DNI: 42357548

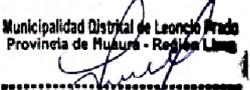
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autores: Nombres y Apellidos JAIMES TRUJILLO, KAREN JACQUELYN TALLEDOS OSTOS, JULIANA ALEJANDRA	DNI: 47972384 10005962

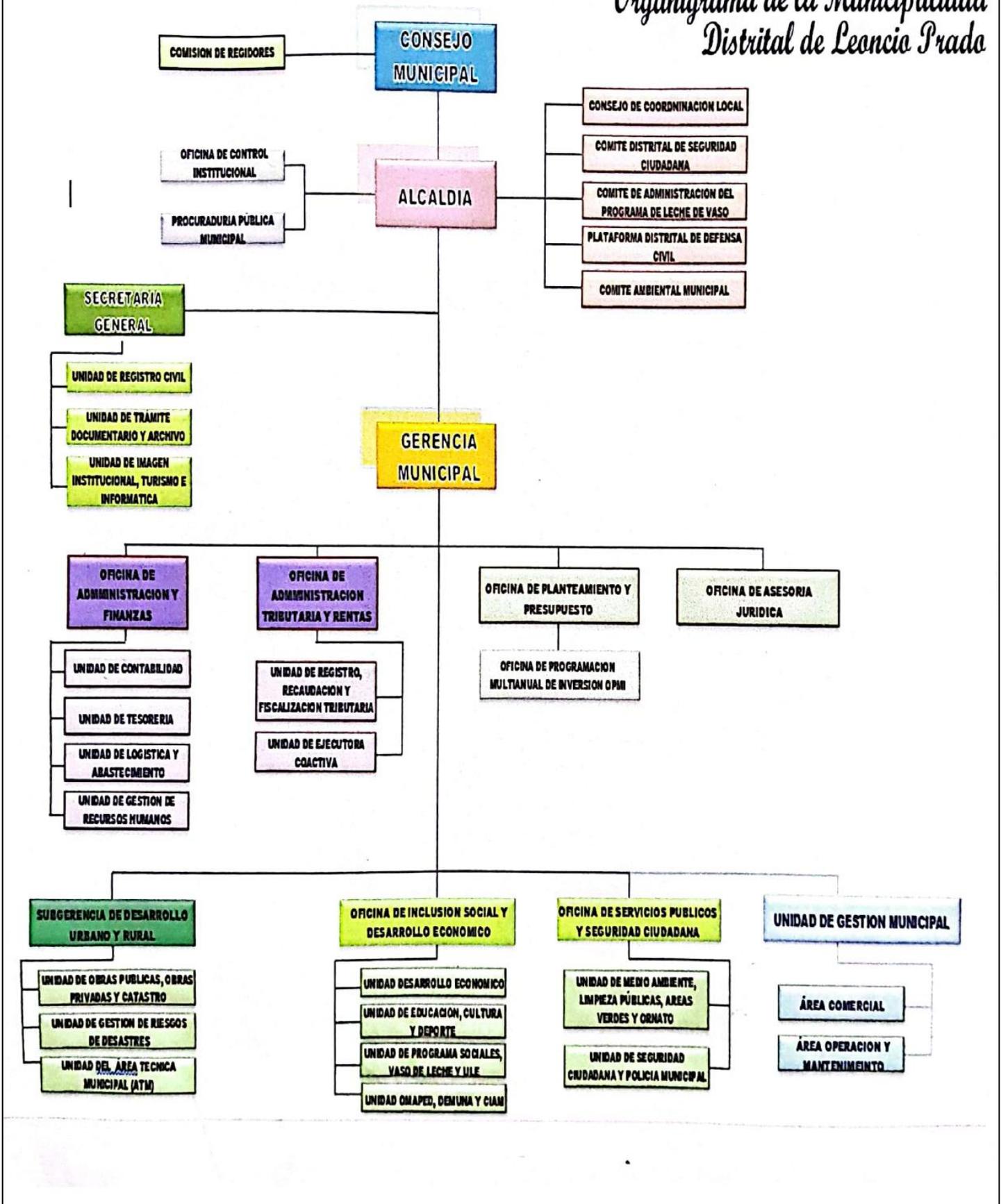
En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Santa Cruz, 07 de Setiembre de 2023:

Firma y sello:  
José Luis Narvasta Escudero
ALCALDE
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Organigrama de la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado



	Cuestionario Liderazgo laissez faire													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
M1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
M2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
M3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5
M4	4	1	1	1	5	5	1	1	1	5	4	1	1	1
M5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
M6	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
M7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
M8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
M9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
M10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
M11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
M12	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5
M13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5
M14	4	1	1	1	5	5	1	1	1	5	4	1	1	1
M15	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5

Alfa de Cronbach cuestionario liderazgo laissez faire

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.903	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	57.53	150.267	-.153	.931
P2	56.20	116.029	.950	.880
P3	56.20	116.029	.950	.880
P4	56.20	116.029	.950	.880
P5	55.67	146.810	.000	.908
P6	55.67	146.810	.000	.908
P7	56.20	116.029	.950	.880
P8	56.20	116.029	.950	.880
P9	56.20	116.029	.950	.880
P10	55.67	146.810	.000	.908
P11	57.67	151.381	-.186	.929
P12	56.87	115.124	.746	.890
P13	56.20	116.029	.950	.880
P14	56.20	116.029	.950	.880

Alfa de Crombach cuestionario desempeño organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.847	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	51.93	9.352	.803	.814
P2	52.00	10.143	.460	.840
P3	52.13	10.838	.207	.859
P4	51.87	9.981	.633	.828
P5	51.87	10.267	.517	.836
P6	51.87	9.552	.815	.816
P7	52.00	9.286	.769	.816
P8	51.80	11.029	.281	.849
P9	52.27	8.924	.532	.842
P10	51.87	10.552	.404	.843
P11	51.93	10.067	.528	.835
P12	51.80	10.743	.409	.843

15	1	1	5	5	5	4	21	5	4	4	4	17	5	3	4	3	15	53	Alto
16	1	2	4	3	4	5	19	5	4	5	4	18	4	4	4	3	15	52	Alto
17	1	3	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16	3	4	4	2	13	50	Medio
18	2	5	3	4	4	4	22	4	2	4	4	14	3	2	2	1	8	44	Medio
19	2	5	4	5	5	4	25	4	4	4	4	16	5	3	4	4	16	57	Alto
20	1	4	5	3	4	2	19	4	5	2	2	13	4	5	5	3	17	49	Medio
21	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	67	Alto
22	2	4	4	3	3	2	18	5	3	3	3	14	4	5	4	4	17	49	Medio
23	1	4	4	1	5	4	19	4	1	2	2	9	2	2	1	1	6	34	Medio
24	2	5	5	4	4	4	24	1	2	1	3	7	3	2	1	2	8	39	Medio
25	1	4	4	4	4	5	22	5	4	3	3	15	1	4	2	4	11	48	Medio
26	2	5	4	2	5	5	23	4	5	5	5	19	5	5	5	3	18	60	Alto
27	1	5	3	2	4	5	20	1	4	3	3	11	3	2	2	4	11	42	Medio
28	1	4	1	3	5	4	18	5	5	5	4	19	5	5	2	3	15	52	Alto
29	1	4	4	2	4	3	18	4	4	3	5	16	2	3	4	4	13	47	Medio
30	2	5	5	5	4	5	26	4	4	5	4	17	4	3	4	3	14	57	Alto
31	1	4	5	5	5	3	23	5	4	5	5	19	5	5	4	4	18	60	Alto
32	5	5	4	4	1	4	23	5	5	5	5	20	5	3	4	3	15	58	Alto
33	2	4	4	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	2	3	3	13	54	Alto
34	1	5	2	4	3	1	16	3	5	5	1	14	3	2	2	5	12	42	Medio
35	1	2	3	1	1	5	13	1	5	2	4	12	5	3	4	1	13	38	Medio

Variable 2 Desempeño Organizacional																	
N	Resultado del desempeño					Eficiencia					Continuidad					Desempeño organizacional	NIVEL
	P1	P2	P3	P4	Resultado del desempeño	P5	P6	P7	P8	Eficiencia	P9	P10	P11	P12	Continuidad		
1	2	1	2	2	7	1	1	1	2	5	1	2	2	2	7	19	Malo
2	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	2	1	2	1	6	23	Malo
3	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8	2	4	2	1	9	24	Malo
4	1	1	1	2	5	2	2	3	2	9	1	2	2	2	7	21	Malo
5	1	2	1	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	21	Malo
6	1	2	2	2	7	1	2	2	2	7	2	3	2	2	9	23	Malo
7	2	2	2	2	8	5	2	3	3	13	5	1	2	2	10	31	Regular
8	1	2	3	1	7	3	3	1	1	8	1	1	2	3	7	22	Malo
9	2	1	2	2	7	1	2	2	3	8	2	2	2	3	9	24	Malo
10	2	2	2	2	8	1	2	1	3	7	2	1	2	1	6	21	Malo
11	1	2	2	3	8	1	1	1	1	4	2	2	2	2	8	20	Malo
12	4	2	2	2	10	1	2	1	2	6	1	1	1	1	4	20	Malo
13	1	1	2	1	5	2	2	3	2	9	5	1	2	1	9	23	Malo
14	2	1	3	3	9	3	3	3	1	10	3	2	5	5	15	34	Regular
15	2	1	2	2	7	2	2	2	5	11	3	3	4	5	15	33	Regular
16	1	1	3	1	6	1	2	2	3	8	2	4	2	1	9	23	Malo
17	2	1	2	2	7	1	3	3	2	9	2	5	2	5	14	30	Regular
18	1	1	1	1	4	3	1	1	2	7	2	2	1	2	7	18	Malo
19	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	1	1	2	3	7	17	Malo
20	1	1	2	2	6	1	2	2	3	8	2	2	2	3	9	23	Malo
21	1	3	3	2	9	1	2	2	3	8	1	2	2	1	6	23	Malo

22	2	3	2	4	11	3	3	2	3	11	3	3	3	1	10	32	Regular
23	2	3	2	3	10	3	3	3	3	12	5	2	2	3	12	34	Regular
24	2	2	3	4	11	2	3	2	5	12	3	3	3	4	13	36	Regular
25	1	1	2	1	5	1	2	3	3	9	1	5	2	1	9	23	Malo
26	1	1	2	5	9	2	2	3	2	9	2	2	2	1	7	25	Malo
27	2	2	2	3	9	2	3	3	3	11	3	2	3	5	13	33	Regular
28	2	1	2	2	7	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	24	Malo
29	2	2	2	5	11	2	5	2	2	11	3	2	2	5	12	34	Regular
30	2	2	2	3	9	3	3	5	3	14	1	1	5	5	12	35	Regular
31	1	1	2	2	6	2	2	1	1	6	1	1	2	2	6	18	Malo
32	2	3	2	2	9	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	21	Malo
33	1	4	2	2	9	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	27	Malo
34	1	1	2	3	7	2	3	2	3	10	2	2	3	3	10	27	Malo
35	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	4	3	4	4	15	32	Regular

PRUEBA DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Resumen de procesamiento de casos de Variable laissez faire

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	48,83	110,734	,601	,709	,922
P2	48,74	112,903	,519	,665	,924
P3	48,89	110,692	,685	,708	,919
P4	48,94	105,585	,603	,559	,924
P5	49,23	109,005	,566	,632	,924
P6	48,97	112,499	,631	,710	,921
P7	48,63	109,358	,763	,748	,917
P8	48,40	111,188	,724	,829	,918
P9	48,57	108,899	,718	,712	,918
P10	49,09	110,728	,656	,653	,920
P11	48,63	111,064	,659	,684	,920
P12	48,77	107,711	,803	,900	,915
P13	48,74	111,844	,725	,884	,918
P14	48,63	109,946	,712	,637	,918

**Resumen de procesamiento de
casos- Variable Desempeño
organizacional**

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,724	,727	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	23,97	30,146	,250	,216	,718
P2	23,80	30,988	,079	,221	,737
P3	23,49	31,022	,209	,264	,722
P4	23,26	26,667	,445	,407	,693
P5	23,63	27,946	,368	,504	,704
P6	23,34	26,467	,643	,611	,673
P7	23,43	27,134	,497	,413	,689
P8	23,14	28,126	,334	,221	,709
P9	23,31	26,163	,421	,402	,696
P10	23,37	30,534	,052	,251	,751
P11	23,17	26,029	,594	,625	,674
P12	23,06	23,408	,493	,604	,686

Anexo 7. Matriz de consistencia

Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			METODOLOGÍA	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Dimensiones	Indicadores	ENFOQUE: Cuantitativo	
¿Qué asociación existe entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023?	Determinar la asociación que existe entre el liderazgo laissez faire y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023	- Existe asociación entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023	Liderazgo laissez faire	- Escasa supervisión y control	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos inconclusos • Incumplimiento de normas • Bajo nivel de eficacia 	NIVEL: correlacional	
				- Toma de decisiones delegadas	<ul style="list-style-type: none"> • Conflictos interpersonales • Trabajadores empoderados 		DISEÑO: No experimental - transversal
				- Responsabilidades otorgadas	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel de eficiencia • Escaso compromiso laboral 		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Variable 2	Dimensiones	Indicadores	POBLACIÓN: 35 trabajadores de la municipalidad Distrital de Leoncio Prado	
1. ¿Qué asociación existe entre la escasa supervisión, control y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura,	1. Determinar la asociación que existe entre la escasa supervisión, control y desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023	1. Existe asociación entre la escasa supervisión, control y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de	Desempeño Organizacional	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia técnica • Priorización de actividades 	MUESTRA: Censal	
				Resultado del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Obras concluidas • Cumplimiento de • Metas 		TÉCNICA INSTRUMENTOS Encuesta/ cuestionario

E

<p>2023?</p> <p>2. ¿Qué asociación existe entre la toma de decisiones delegadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado?</p> <p>3. ¿Qué asociación existe entre las responsabilidades otorgadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023?</p>	<p>2. Determinar la asociación que existe entre la toma de decisiones delegadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023</p> <p>3. Determinar la asociación que existe entre las responsabilidades otorgadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023</p>	<p>Leoncio Prado, Huaura, 2023</p> <p>2. Existe asociación entre la toma de decisiones delegadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023</p> <p>3. Existe asociación entre las responsabilidades otorgadas y el desempeño organizacional en la municipalidad distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023</p>		<p>Continuidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Continuidad de operaciones • Sostenibilidad de Proyectos 	
--	---	--	--	--------------------	---	--

Anexo 8. Pantallazo del turnitin (Carátula con el resumen de consistencias) e informe de originalidad últimas páginas

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the cover page of a thesis from Universidad César Vallejo, Faculty of Business Sciences, School of Administration. The title is "Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023". The author is listed as "AUTOR (ES):".

The right-hand sidebar shows the "Resumen de coincidencias" (Summary of Similarities) section, which indicates a 19% similarity score. Below this, a table lists the sources of the matches:

Rank	Source	Similarity Percentage
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	archive.org Fuente de Internet	<1 %
5	Roberto Carlos Davila-...	<1 %

SEMAN 013

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	17%	3%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	archive.org Fuente de Internet	<1%
5	Roberto Carlos Davila-Moran, Eucaris del Carmen Agüero-Corzo. "Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el 2022", AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 2023 Publicación	<1%
6	articlegateway.com Fuente de Internet	<1%
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%

8	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	www.latinamericanpost.com Fuente de Internet	<1 %
10	Sergio Espinoza-Parra, Fernando Molero, María J. Fuster-Ruizdeapodaca. " Transformational leadership and job satisfaction of police officers () in Chile: the mediating effects of group identification and work engagement / Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en carabineros de Chile: los efectos mediadores de la identificación con el grupo y el work engagement ", Revista de Psicología Social, 2015 Publicación	<1 %
11	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
12	"Liderazgo : análisis por género en la relación jefe-subordinado", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2012 Publicación	<1 %
13	meidi.ula.ve Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to National University College - Online	<1 %

15	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
16	sc.pcm.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
17	revista.unsis.edu.mx Fuente de Internet	<1 %
18	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
19	Alfredo Rodríguez-Muñoz, Francisco Gil, Bernardo Moreno-Jiménez. "Factores organizacionales y acoso psicológico en el trabajo: el papel moderador del liderazgo "laissez-faire"", Revista de Psicología Social, 2014 Publicación	<1 %
20	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	www.thetricontinental.org Fuente de Internet	<1 %
22	covid-19.openaire.eu Fuente de Internet	<1 %
23	dspace.ort.edu.uy Fuente de Internet	<1 %

24	iahrw.org Fuente de Internet	<1 %
25	www.ajol.info Fuente de Internet	<1 %
26	openaccessojs.com Fuente de Internet	<1 %
27	renatiqa.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
28	academica-e.unavarra.es Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	www.business-inform.net Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	somoshalcones.com Fuente de Internet	<1 %
33	www.proquest.com Fuente de Internet	<1 %
34	www.science.gov Fuente de Internet	<1 %
35	www.tandfonline.com Fuente de Internet	<1 %

36	catalonica.bnc.cat Fuente de Internet	<1 %
37	www-origin.dw-world.de Fuente de Internet	<1 %
38	box5721.temp.domains Fuente de Internet	<1 %
39	patents.google.com Fuente de Internet	<1 %
40	www.educaweb.com Fuente de Internet	<1 %
41	Hung-Yu Tsai. " The role of job insecurity in emotional exhaustion and work engagement during the COVID-19 pandemic: the moderating effect of organizational reward and care policies (: o) ", International Journal of Social Psychology, 2022 Publicación	<1 %
42	Toomey, Anne Helen. "Who's at the Gap Between Research and Implementation?: The Places and Spaces of Encounter Between Scientists and Local People in Madidi, Bolivia.", Lancaster University (United Kingdom), 2021 Publicación	<1 %
43	bd.ub.es Fuente de Internet	<1 %

44 ddd.uab.cat Fuente de Internet <1 %

45 dergipark.org.tr Fuente de Internet <1 %

46 link.springer.com Fuente de Internet <1 %

47 pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet <1 %

48 www.repositori.uji.es Fuente de Internet <1 %

49 **Nohemy Miriam Canahua Apaza.**
**"Implementación de la metodología TPM-
Lean Manufacturing para mejorar la eficiencia
general de los equipos (OEE) en la producción
de repuestos en una empresa
metalmecánica", Industrial Data, 2021**
Publicación <1 %

Excluir citas Apagado
Excluir bibliografía Apagado

Excluir coincidencias Apagado

Anexo 9. FICHA DE EVALUACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA



Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Título del proyecto de Investigación: Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023

Autor(es): Jaimes Trujillo, Karen Jacquelyn y Talledo Ostos, Juliana Alejandra

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto: Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_SUBE_PL_LN_C1_05

Correo electrónico de los autores de correspondencia: kjaimest@ucvvirtual.edu.pe,

jtalledo1@ucvvirtual.edu.pe

correo de docente asesor: mlunag12@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



Universidad César Vallejo

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Liderazgo laissez faire y desempeño organizacional en la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado, Huaura, 2023", presentado por los autores Jaimes Trujillo, Karen Jacquelyn y Talledo Ostos, Juliana Alejandra, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: (X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	