



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo administrativo y desempeño laboral en los trabajadores de
una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Díaz Carrasco, Lady Alondra (orcid.org/0000-0002-0452-7147)

ASESORES:

Dr. Fernández Altamirano, Antony Esmir Franco (orcid.org/0000-0002-1495-4556)

Dra. Briceño Hernández, Roxita Nohely (orcid.org/0000-0002-0837-5697)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Que este trabajo sea un modesto homenaje a todos aquellos que creyeron en mí y me alentaron a perseguir mis sueños. Su impacto perdurará mucho más allá de estas páginas, guiándome en futuros desafíos y éxitos.

Lady Alondra.

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que contribuyeron de manera significativa a la realización de este trabajo, en particular a los que con su amistad demostraron la grandiosa calidad de persona que son y por lo que me siento orgullosa de contar con ellos.

A mi familia, por ser un pilar fundamental en mi desarrollo, especialmente a mi madre, por su apoyo incondicional, confianza y fortaleza

Lady Alondra.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
VIII. PROPUESTA.....	32
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Correlación entre liderazgo administrativo y desempeño laboral	18
Tabla 2. Correlación entre liderazgo administrativo y desempeño en las tareas..	19
Tabla 3. Correlación entre liderazgo administrativo y desempeño contextual.....	20
Tabla 4. Correlación entre liderazgo administrativo y desempeño organizacional	21
Tabla 5. Nivel de liderazgo administrativo	22
Tabla 6. Nivel de desempeño laboral	23

RESUMEN

El objetivo general de la investigación es determinar la relación que existe entre el liderazgo administrativo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo. La metodología es estructurada siguiendo un paradigma positivista y enfoque cuantitativo, implicando realizar una investigación tipo básica con un diseño no experimental-transversal y requiriendo de un nivel correlacional. Además, se hizo uso de cuestionarios aplicados a una muestra de 93 trabajadores. Los hallazgos identifican descriptivamente un liderazgo administrativo bueno (52.7%) y un desempeño laboral bueno (57%); también, en la estadística inferencial se encontró correlación significativa entre el liderazgo administrativo con el desempeño laboral (Sig .001; Rho Spearman: .961) y sus dimensiones: Desempeño en las tareas (Sig .001; Rho Spearman: .850), desempeño contextual (Sig .001; Rho Spearman: .891) y desempeño organizacional (Sig .001; Rho Spearman: .885). Concluyendo, que el liderazgo administrativo tiene un alto grado de relación con el desempeño laboral, desempeño en las tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional, respectivamente.

Palabras clave: Liderazgo administrativo, desempeño laboral, desempeño en las tareas, desempeño contextual, desempeño organizacional.

ABSTRACT

The general objective of the research is to determine the relationship that exists between administrative leadership and the job performance of workers in a district municipality of the province of Chiclayo. The methodology is structured following a positivist paradigm and quantitative approach, involving carrying out basic research with a non-experimental-cross-sectional design and requiring a correlational level. In addition, questionnaires were applied to a sample of 93 workers. The findings descriptively identify good administrative leadership (52.7%) and good job performance (57%); Also, in the inferential statistics, a significant correlation was found between administrative leadership with job performance (Sig .001; Rho Spearman: .961) and its dimensions: Task performance (Sig .001; Rho Spearman: .850), contextual performance (Sig .001; Rho Spearman: .891) and organizational performance (Sig .001; Rho Spearman: .885). Concluding, administrative leadership has a high degree of relationship with job performance, task performance, contextual performance and organizational performance, respectively.

Keywords: Administrative leadership, job performance, task performance, contextual performance, organizational performance.

I. INTRODUCCIÓN

Una institución pública a nivel mundial se enfrenta a ciertas restricciones en la administración de los recursos, demandas, tensiones y contradicciones entre trabajadores. Requiriendo la necesidad de equilibrar los diferentes intereses para poder prosperar continuamente y generar un bienestar en la institución. Es entonces, que para poder dirigir, direccionar y cumplir con los objetivos, es necesario contar con liderazgo administrativo (Franken et al., 2020).

En Pakistán, se evidenció que una persona como líder administrativo dentro de una organización desarrolla un sentido de compromiso, por lo que se expresa una relación directa ($p=0.01$; $r:54.1\%$) y la satisfacción laboral ($p=0.01$; $r: 62.6\%$). Por ende, en las oficinas del sector público los jefes deben estar capacitados para mejorar las características de la administración, con el fin de promover un entorno justo (Khuwaja et al., 2020).

En Estambul, se corrobora la afirmación, al indicar que el compromiso de los trabajadores del sector público hace que se obtenga mejores desempeños en la institución ($p=0.05$; $r: 33.3\%$). Entonces el liderazgo es un impulsor del desempeño indirectamente al trabajador. Por consiguiente, en Qatar se dice que, para inspirar a los empleados a mejorar su forma de desempeño dentro de una organización gubernamental, se requiere liderazgo (Al-Jedaia & Mehrez, 2020).

En cuanto al desempeño de los trabajadores, se rescató que los municipios de Bogotá (98,4%), Medellín (98,4%), Ibagué (98,2%), Tunja (92,8%) y Cali (90,8%) en Colombia recibieron las mejores calificaciones. Mientras, la alcaldía ubicada en San Juan de Sincé (22.2%), Guamal (33.9%) y San Onofre (34.3%), representaron los puntajes más deficientes. Según las entidades, debe existir articulación entre el talento humano, direccionamiento y planeación, con liderazgo para lograr brindar de manera eficiente y eficaz los servicios a la población (Gobierno de Colombia, 2022).

Lo mismo se evidencia en el ámbito nacional, no todas las instituciones públicas reflejan un buen desempeño. Según la encuesta Anual de Ejecutivos al 2022 considera que el Ministerio de Educación (78% desempeño deficiente), Ministerio del Interior (84% desempeño deficiente), Congreso de la República (82% desempeño deficiente), y Ministerio de Transportes y Comunicaciones (86% desempeño deficiente), son los que presentan los peores desempeños. Ello se

debe a que existen deficientes competencias para poder administrar el aparato público, requiriendo líderes que generen los cambios estructurales, eficiencia y operatividad de las instituciones (Gestión, 2023).

Por otro lado, en entidades públicas descentralizadas de Lima se han encontrado una alta percepción de liderazgo, el 65% considera que casi siempre y siempre, los trabajadores se encuentran impulsando el logro de los objetivos y manifiestan que se debe por la supervisión rigurosa e interpersonal (56.4%), permitiendo que se dinamice, delegue labores y por ende aumente su desempeño en las actividades (Boy et al., 2022).

Esta situación también se presenta a nivel local, pues la información obtenida en las instalaciones de la municipalidad de Chiclayo indica importantes desajustes en el liderazgo, ya que los pedidos de cumplimiento de tareas son enviados por el superior, no obstante los empleados no expresan sus necesidades. Ello conlleva que las oficinas no logren el cumplimiento de sus actividades, realicen mala planificación y no se cumpla lo establecido en plan operativo institucional, por ende, se no se ejecute adecuadamente su presupuesto y su desempeño se vea mermado, conllevando a despidos o cambios de área.

Debido a esto se presenta la posterior interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo administrativo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo?

Siguiendo a Bedoya (2020) toda investigación debe tener al menos una justificación, teórica, metodológica y social. El estudio tiene una justificación teórica porque se materializa en la teoría del liderazgo como un fenómeno que hace al ser humano evolucionar y cambiar según el entorno para permitir conducir y formar individuos preparados para puestos superiores en una institución. También, tiene una justificación metodológica, debido a que se sujeta en el análisis descriptivo e inferencial, siguiendo procedimientos establecidos por Spearman, para la determinación de correlación de variables ordinales, generando resultados consistentes.

A su vez, tiene justificación social ya que en el contexto institucional requiere contar con personal administrativo líderes, que cuenten con capacidades diferentes y actitudes de compromiso que mejoren su desempeño para poder brindar servicios eficientes a la población. Frente a ese contexto es que se buscó de objetivo general,

determinar la relación que existe entre el liderazgo administrativo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

Mientras que los objetivos específicos son:

Identificar el nivel de liderazgo administrativo de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

Evaluar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

Por último, analizar cómo incide el liderazgo en las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

Finalmente la hipótesis concebida indica que existe una relación entre el liderazgo administrativo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación optó por la recopilación de investigaciones previas para profundizar en las variables, por lo que a nivel internacional se cuenta con el estudio de Eze et al. (2023) buscando la relación entre el desempeño laboral y las estrategias administrativas en una entidad pública de la región del Estado de Enugu. Con una muestra de 605 encuestados, se desarrolló una investigación de índole no experimental con un enfoque cuantitativo y cuestionarios como herramientas de recogida de datos. De acuerdo a los resultados, las dimensiones de las estrategias administrativas, como la toma de decisiones (con un valor de 0.64), la delegación (con un valor de 0.52), la comunicación abierta (con un valor de 0.83) y la gestión del bienestar del personal (con un valor de 0.88), evidenciaron tener una relación significativa altamente positiva con el desempeño laboral. En conclusión, se demostró la presencia de relación directa con un valor de 0.82 entre las estrategias administrativas y desempeño laboral, lo que sugiere que el desempeño de los empleados puede mejorar mediante el uso de estas técnicas.

A su vez, Anwar et al. (2023) en su artículo buscaron examinar si el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño de los trabajadores en un centro en Pakistán. La ejecución del trabajo tuvo un sentido de alcance correlacional, sin fines experimentales con un paradigma cuantitativo, implicando la administración de cuestionarios a 466 empleados de la muestra. De acuerdo a los resultados, se obtuvo un valor de 0.233, evidenciado que existe un efecto significativo respecto al liderazgo sobre el compromiso construido por los trabajadores. Del mismo modo, una puntuación de 0.680 indicó que el liderazgo tuvo un impacto considerable en el desempeño del personal. En conclusión, sugiere un mayor papel del liderazgo en la consecución de resultados favorables para la organización.

De igual forma Zaw & Takahashi (2022) indagaron en la presencia de relación entre liderazgo transformacional y desempeño contextual. Emplearon una metodología de enfoque cuantitativo, no experimental por lo que no existió ningún tipo de manipulación, nivel relacional, seleccionado a 282 participantes como parte de la muestra para la aplicación de los instrumentos en torno a las variables. De acuerdo a los resultados, el valor significativo de 0.001 indicó la presencia de relación entre la variable principal con la dimensión dedicación al trabajo. Del mismo

modo, la hipótesis establecida se vio respaldada por el análisis de interacción, que reveló una relación sustancial de 0.96 entre el liderazgo transformacional y la atención plena. En conclusión, se demostró que las variables de estudio funcionan como un recurso laboral la cual está mediada por aspectos como el sentido de compromiso de los trabajadores de manera regular con la conciencia plena de rasgo. En conclusión, se investigó la dimensión de la conciencia plena como recurso personal y el resultado fue un valor de 0.73.

Ariussanto et al. (2020) pretendieron identificar el estilo de liderazgo en el desempeño de los trabajadores. Se desarrolló un estudio bajo el paradigma cuantitativo, corte transversal con 50 colaboradores como muestra seleccionada para la aplicación de los cuestionarios. De acuerdo con los resultados, se estableció una relación con un valor de 0.757 respecto al estilo de liderazgo identificado y la forma en cómo se comprometen los empleados con las tareas asignadas, así como el entorno de trabajo. Por consiguiente, existe una correlación significativa entre el compromiso de los empleados y su desempeño (0.602). En conclusión, se identificó que el estilo de liderazgo no puede afectar directamente al desempeño de un empleado, sino que se trata de una interacción entre la alta dirección y el personal, que hace necesario el uso de una variable intermediaria para optimizar la forma en cómo se desempeñan los trabajadores.

Asimismo, Agarwal (2020) en su estudio evaluó si el liderazgo se relaciona con la forma en como se desempeñan los colaboradores caracterizados en un sector bancario en los Emiratos Árabes Unidos. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con una muestra de 200 empleados seleccionados de 5 instituciones tomados a través de técnicas de muestreo aleatorio simple. Según lo encontrado, se puede decir que, el desempeño de los colaboradores tuvo una relación positiva sustancial (valor de 0.000) entre el liderazgo democrático y el transformacional. En consecuencia, el estilo se ajusta a los objetivos de la organización y a los individuos que trabajan en ella. Asimismo, la cultura, los valores y el entorno influyen en el estilo de liderazgo. En conclusión, se ha demostrado que los estilos de liderazgo eficaces aportan a grandes rasgos en el logro de los objetivos, además de garantizar un mejor desenvolvimiento de los colaboradores.

Dentro de las investigaciones nacionales, se cuenta con Malhaber (2022) quién indagó en la correlación entre liderazgo transformacional y el modo en cómo

se desempeñan los trabajadores que laboran en una Municipalidad. Para llevar a cabo el estudio se utilizó una guía metodológica de investigación básica, seleccionando a 55 trabajadores, además de ser un estudio no experimental con un alcance correlacional y transversal. Los hallazgos revelaron que el 47% de los líderes tenían un liderazgo bajo, lo que indica que carecían de sentido de autoridad para dirigir a su equipo. El 53% de los líderes tenían un bajo desempeño, lo que indicaba que sus subordinados no llevaban a cabo las tareas o funciones designadas con el nivel requerido. Del mismo modo, se demostró que el liderazgo transformacional correlaciona positivamente con los aspectos del desempeño laboral en (Conocimiento) 0.911, (Habilidades interpersonales) 0.846, (Trabajo en equipo) 0.901 y (Iniciativa) 0,809. En conclusión, se demuestra una relación significativamente directa respecto a las variables en un 0.916.

En el mismo contexto, Caballero (2022) se propuso establecer la correlación respecto a la variable clima institucional y el desempeño de los trabajadores en una Municipalidad ubicada en Huánuco. Se utilizó un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo para realizar un estudio aplicado sobre una muestra de 283 empleados, a los que se aplicaron instrumentos de recogida de datos. De acuerdo con los resultados, se evidenció una baja calificación del 23% para el clima institucional y una mala calificación del 25% para el desempeño de las tareas, lo que indica un bajo D. de las tareas en un 53%, del D. contextual en un 53% y del D. organizacional en un 20%. Las hipótesis establecidas probadas también mostraron que el D. de las tareas está influido por la variable clima institucional en un 0.042, el D. contextual en un 0.017 y el D. organizacional en un 0.203. En conclusión, se demuestra una correlación directa entre las variables investigadas en un 0.033.

Mientras que, Zapana (2021) buscó establecer que el liderazgo guarda relación con la forma del desempeño laboral en trabajadores de una empresa en Bellavista. Metodológicamente, se incluyó una muestra de 50 trabajadores que dieron su consentimiento para utilizar los instrumentos en un paradigma positivista, alcance correlacional y no experimental. En relación con los resultados, el 87% demostró un alto grado de liderazgo junto con un nivel de desempeño laboral del 84%. Del mismo modo, se determinó relación respecto a la variable desempeño laboral y los componentes de liderazgo, con valores de 0.533 en L.

transformacional, 0.533 en L. transaccional y 0.369 en L. laissez-faire. En conclusión, un valor de 0.625 indica que se ha validado la relación entre el desempeño del personal y el liderazgo, lo que subraya la importancia de prestar atención tanto al capital humano de la empresa como a sus operaciones.

Según Carrión (2020) estableció como objetivo detallar en qué medida se relaciona la forma de liderazgo en áreas de gerencia y el desempeño en áreas de trabajo. Se empleó una metodología de diseño no experimental con nivel correlacional, además los cuestionarios se aplicaron a una muestra de cuarenta trabajadores. Los resultados indicaron que un 40% de los trabajadores mostraban fuertes cualidades de liderazgo, lo que indica que tienen poder para guiar a los demás. Por otra parte, el 50% de los trabajadores demostró un bajo desempeño, afectando directamente al crecimiento de la empresa. Del mismo modo, se constató la relación directa entre la variable principal y las dimensiones de la segunda variable, mencionado la comunicación ($r = 0.877$), la toma de decisiones ($r = 0.767$) y la actitud laboral ($r = 0.534$). En conclusión, se demuestra relaciones directas entre la forma de liderazgo en áreas gerenciales y la forma en cómo se guía a los trabajadores para que tengan un adecuado desempeño en un 0.693.

Finalmente, Candela (2019) buscó establecer la correlación entre compromiso organizacional y desempeño contextual en colaboradores de una empresa alimentaria. Metodológicamente se empleó un estudio de carácter cuantitativo, diseño no experimental, con un alcance correlacional, no experimental con 248 colaboradores quienes respondieron a la escala de Meyer y Allen y el cuestionario de Coleman y Borman. Según los resultados se indicó un grado medio de compromiso organizacional del 56%. Para el desempeño contextual se mostró una puntuación media del 42%, predominando el cumplimiento y escrupulosidad. Asimismo, se infirieron correlaciones positivas entre las dimensiones de las variables investigadas, con niveles de significación de 0.001. Esto implica que, aunque los índices de las dimensiones CO sean más elevados, los índices de las dimensiones CD también lo serán. En conclusión, las variables están relacionadas, por lo que cuando los empleados muestren mayores niveles de compromiso, esto se refleja en los comportamientos relacionados con el desempeño contextual.

Seguidamente se procede a detallar las bases teóricas, primero, el liderazgo administrativo, la naturaleza dinámica de la teoría del liderazgo significa que

siempre está evolucionando y cambiando. De ella destaca la teoría convencional del liderazgo, la cual es originaria de la idea del Gran Hombre, que sostiene que los líderes nacen con determinadas cualidades innatas (Nasibullah, 2023).

Le sigue la teoría de los rasgos, que sostiene que un líder debe poseer una serie de rasgos para tener éxito y que los líderes pueden crearse o adquirirse. A continuación viene la visión conductista, que sostiene que los líderes se crean principalmente prestando atención a sus acciones más que a sus atributos de carácter. Como resultado, se fusionaron las teorías situacional y contingencial con algunos aspectos ambientales significativos. Es así que, las teorías resultantes abarcan el liderazgo integrador, así como el liderazgo compartido, colectivo y colaborativo (Benmira & Agboola, 2021).

La teoría del comportamiento, se caracteriza por que el liderazgo es la adquisición y formación de individuos para prepararlos para ocupar puestos directivos en una organización. Es así que, se basa en la determinación de los estilos del líder y las formas de comportamiento de los subordinados, haciendo hincapié en el comportamiento del líder, con el poder del líder y la tendencia de los subordinados a obedecer (Yeganegi & Zadeh, 2018). De las teorías mencionadas, la teoría del comportamiento sustenta el desarrollo del estudio ya que sostiene que cada persona debe estar cualificada y poseer las capacidades necesarias para asumir una función directiva que le permita supervisar a un equipo de trabajo.

El liderazgo administrativo, se define por una práctica coherente dirigida a las energías, talentos y capacidades de una persona para cumplir con las metas mediante un proceso de motivación constructiva. En consecuencia, un líder para la empresa, genera nuevos conceptos para una ruta de corrección durante el proceso de transformación organizativa. Así, fomenta la capacitación y el apoyo a los demás, además de desarrollar visiones a futuro, estrategias y fundamentos culturales de la organización para la transformación (Maqsood, 2020).

Bajo la misma línea, la función primordial del liderazgo administrativo dentro de la empresa debe entenderse como inspirar y dinamizar a los individuos para hacer realidad la misión de la organización, que se delinea como los objetivos esenciales que deben alcanzarse (Knippenberg, 2020). Del mismo modo, las características humanas, el comportamiento, los patrones de interacción, los vínculos de rol, las opiniones de los seguidores, el efecto sobre los objetivos de la

tarea y la cultura organizativa se han utilizado para describir el liderazgo administrativo. La gran mayoría de estas expresiones aluden a un enfoque de liderazgo que hace hincapié en la importancia de lograr resultados favorables dentro de una empresa (Yukl, 1989).

Establecer objetivos, seleccionar la forma de alcanzarlos y, a continuación, poner en práctica las habilidades y los recursos necesarios para alcanzarlos forman parte de la función de liderazgo. Por lo tanto, para construir estructuras organizativas destinadas a definir y producir objetivos y valores de grupo, así como a integrar la identidad corporativa, a menudo se requiere liderazgo (Koçak, 2019).

Del mismo modo, una cualidad fundamental del liderazgo es la capacidad de apoyar los esfuerzos tanto individuales como de grupo para comprender y persuadir a los demás respecto a la toma de decisiones que se dará a fin de obtener metas en común. En consecuencia, un líder se convierte en un elemento necesario para el crecimiento de la empresa porque es responsable de inspirar a los empleados un alto grado de devoción y motivación. En consecuencia, la eficacia de un líder radica en su capacidad para forjar una visión del futuro de la organización, asegurarse de que todos los miembros están comprometidos con este objetivo y garantizar que se centran en él (Cakir & Adiguzel, 2020).

Respecto a las dimensiones de la variable liderazgo administrativo se tiene a percepciones; se dice que es una de las capacidades humanas más vitales, ya que permite a las personas clasificar, reconocer y analizar la información sensorial para comprender su entorno. Por tanto, la representación precisa del entorno sensorial a medida que evoluciona en tiempo real por parte del sistema perceptivo es esencial para interactuar con éxito con los objetivos y agentes del entorno (Hogendoorn, 2022).

Las percepciones de los individuos desempeñan un papel crucial a la hora de determinar los métodos y los resultados de cómo perciben a otros individuos, incluidos los rasgos sociales, el reconocimiento emocional y las evaluaciones de rasgos. De forma similar, ha crecido en importancia dentro de una organización porque afecta directamente al comportamiento de los empleados. Es decir, porque la percepción de un individuo puede influir directamente en su forma de actuar o comportarse con el entorno y, en consecuencia, se cree que tiene una conexión directa con la conciencia (Alt & Phillips, 2022).

La percepción humana, por su parte, describe cómo se siente psicológicamente un individuo respecto a su entorno; refleja el sentido que tiene una persona del lugar y cómo influye en su apego emocional a experiencias anteriores. Así pues, medir la percepción del entorno contribuye a comprender mejor el medio en que se vive, lo cual es crucial para moldear el comportamiento de un individuo (Huang et al., 2023).

Como segunda dimensión se tiene a características, son aquellos elementos que se generan bajo procesos administrativos y organizacionales de manera eficiente, gestionando eficazmente los recursos con los que cuenta la institución. Como resultado, el sentido de la característica permite el establecimiento de rangos de trabajo o el cumplimiento de funciones y objetivos predeterminados, junto con el cumplimiento de fuentes como organizar, planificar, controlar y evaluar los recursos más cruciales de una empresa, que suelen ser sus empleados (Waal, 2011).

Como resultado, el rasgo de característica enfatiza el concepto de trabajo desinteresado, que ayuda enormemente a la organización del líder. Por lo general, el comportamiento eficaz tiene una influencia significativa en los sistemas sociales. Como resultado, los rasgos inconscientes tienen altos grados de confianza, que luego se utilizan en los procesos modificados de acuerdo a la característica empresarial (Sönmez & Adiguzel, 2020).

Como tercera dimensión se tiene la cultura organizacional, definidas como patrones comunes de presunciones fundamentales que un grupo aprende a medida que trabaja en cuestiones de integración interna y adaptación externa, funcionando lo suficientemente bien como para ser considerado legítimo. La cultura organizacional son, por tanto, sistemas de valores que afectan la manera en cómo las personas deciden en dirección a su centro de laboral sin que éstas se den cuenta, siendo importante porque engloba las normas que los empleados perciben y caracterizan en su lugar de trabajo (Nneji & Asikhia, 2021).

Las múltiples combinaciones de elementos (denominados prácticas, símbolos, expresiones o formas), valores y presunciones subyacentes que conforman la organización de los miembros constituyen la cultura. Mediante el intercambio de información pertinente, los equipos de empleados con capacidades complementarias son capaces de realizar tareas que no podrían llevar a cabo solos, y así es como el trabajo en equipo beneficia a la organización. Esto demuestra que

el rendimiento se ve afectado positivamente por la cultura organizacional, ya que se refleja en las tareas realizadas (Marampa et al., 2019).

Sobre la variable desempeño docente se sostiene en la teoría de desempeño laboral, dentro de lo cual destaca el modelo integral de Campbell, quien enumeró las características que componen los comportamientos, cada uno de los cuales se identifica por las tareas que implica y que son todas ellas controladas por el trabajador para un óptimo desempeño. Así, se tiene a la dimensión de iniciativa, que incluye los comportamientos de esfuerzo, la dimensión contraproducente, que se caracteriza por los comportamientos destinados a disminuir la posibilidad de alcanzar los objetivos, la dimensión técnica, que incluye los comportamientos fundamentales del trabajo que resumen lo que se hace para generar resultados de trabajo positivo y la comunicación para la transmisión de información adecuada (Sandall et al., 2022).

Seguidamente se expone el modelo de necesidades establecido por Maslow, partiendo de ello nace la teoría de la motivación en los trabajadores dentro de las organizaciones, destacando el desempeño como un elementos clave para lograr cumplir con las metas asignadas. Es así que, se sugiere que las personas se ven impulsadas a satisfacer sus demandas, que van desde las más fundamentales hasta las más inaplazables. Por tanto, las necesidades más importantes son de naturaleza más social y tienen que ver con las obligaciones y funciones que soporta la organización (Uka & Prendi, 2021). Esta teoría funciona como fundamento ya que afirma que cada persona necesita motivación para el desarrollo eficaz de su trabajo. En otras palabras, en general un trabajador puede desempeñar sus responsabilidades lo mejor posible siempre que se sienta inspirado por su empleador.

Conceptualmente la variable desempeño laboral se entiende como el valor organizativo esperado de sus acciones. Como resultado, el comportamiento en el trabajo está directamente relacionado con el desempeño de un individuo más que con el resultado de esa acción. En este componente intervienen una serie de variables, como la competencia en las tareas, la concienciación, la disciplina laboral, la mejora del trabajo y la disposición a la innovación (Bieńkowska & Tworek, 2020).

También puede definirse como un valor añadido para la empresa por la forma en que los trabajadores se comportan, ayudando directa e indirectamente a la empresa a alcanzar sus objetivos y cumplir sus normas. Desde este punto de vista, el desempeño se define como todas las acciones reconocidas que están directamente relacionadas con la realización de tareas fundamentales y se considera una competencia en la que los trabajadores llevan a cabo tareas reconocidas como parte de su trabajo (Rathnaweera & Jayatilake, 2020).

De igual forma, el desempeño se define como la forma en que los trabajadores desarrollan tareas asignadas dentro de una empresa respetando las directrices y la cultura establecida, así como ejemplificando y cumpliendo las normas que se exigen a cada individuo. Como resultado, estas acciones apoyan las proyecciones de meta a alcanzar llevando a cabo las tareas asignadas de forma adecuada en las circunstancias dadas (Çalışkan & Köroğlu, 2022).

El concepto de desempeño laboral es significativo y recibe una atención constante dentro de la rama del recurso humano como fuente de crecimiento para una empresa. Por lo tanto, los empleados no pueden rendir al nivel esperado en un entorno de trabajo inadecuado, ya que lo que se les asigna es mucho mayor a las capacidades que poseen, sin contar que no se les reconoce su labora, existen plazos de pago mal definidos, deficiencia en la toma de decisiones y escasez de oportunidades para aportar ideas que puedan afectar al rendimiento de los empleados (Moreira et al., 2022).

Respecto a la presente variable se exponen las siguientes dimensiones, se tiene a desempeño en las tareas, caracterizada por la calidad y cantidad de trabajo que requiere las actividades básicas incluidas en las descripciones de los puestos de trabajo de los empleados. Se trata de una situación que compone los principales elementos del trabajo, la cual es desarrollada por el empleados y controlada por el directivo (Çalışkan & Köroğlu, 2022).

Dicho de otro modo, se refiere más bien al contexto en el que el trabajador desempeña sus principales responsabilidades y acciones asociadas. Las acciones de los trabajadores apoyan las actividades técnicas del proceso de producción, que incluyen la planificación, la organización, la fijación de prioridades, la muestra de responsabilidades, la orientación a objetivos y el trabajo eficaz (Aslan et al., 2022). La capacidad de un empleado para llevar a cabo tareas que apoyan directa o

indirectamente el núcleo tecnológico de la organización implementando una parte de sus procesos tecnológicos o proporcionándole los bienes o servicios necesarios, también se denomina desempeño de la tarea (Hetland et al., 2022).

Como segunda dimensión se tiene a desempeño contextual, se caracteriza por acciones que van más allá de los requisitos de las descripciones formales del puesto de los empleados para ayudar a lograr la tarea principal. En consecuencia, el entorno social y psicológico de la organización se involucran directamente, en pocas palabras, la conducta extrafuncional voluntaria que contribuye el contexto (Çalışkan & Köroğlu, 2022).

El desempeño contextual, por su parte, describe las acciones que maximizan el éxito organizativo influyendo en las facetas organizativas, sociales y psicológicas de las tareas de los trabajadores. Cabe destacar que las decisiones formales de evaluación se toman en función de las acciones adicionales de los empleados en este tipo de desempeño (Sante et al., 2021). El desempeño contextual, en este sentido, se refiere a acciones constructivas que promueven la ayuda a los demás y el trabajo conjunto, contando para ello con la ayuda de la institución. Entre ellas destacan el voluntariado, el apoyo a los compañeros de trabajo, la adhesión a las políticas y directrices de la organización y la adopción y defensa de los objetivos de la organización (Çalışkan & Köroğlu, 2022).

Por último, se tiene el desempeño organizacional, consiste en comparar la producción o los resultados reales de una organización con los resultados previstos. Por consiguiente, lograr los objetivos establecidos depende necesariamente de dos factores: en primer lugar, el estilo de gestión y, en segundo lugar, la participación adecuada y activa de los empleados; pasa tanto por el cumplimiento de los planes y procesos establecidos como por la producción y adquisición de nuevos conocimientos en todos los ámbitos de la organización (Doval, 2020).

Para evaluar el desempeño organizacional pueden utilizarse numerosos factores, como las medidas financieras, la satisfacción del cliente, sentido de compromiso, beneficios, la innovación y el efecto medioambiental. Por lo tanto, es esencial para el desempeño y la sostenibilidad de una organización, ya que trabaja para cumplir sus objetivos, ser más competitiva y ofrecer valor a sus grupos de interés (Osintsev & Khalilian, 2023).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación se desarrolló bajo el sentido del paradigma positivista debido a que se buscó analizar una realidad objetiva como algo ajeno al investigador, es decir, observable. De enfoque cuantitativo y una investigación básica para efectuar la medición de instrumentos, debido a que la información ha sido de factible alcance mediante fuentes secundarias en cuanto a la parte teórica (Arias & Covinos, 2021).

3.1.2. Diseño de investigación

Se caracterizó por ser no experimental, ya que no se ejerció ningún cambio en las variables, sino que son examinados de manera natural y transversal para analizar los datos recopilados en un solo período de tiempo (Hernández & Mendoza, 2019). A su vez, fue de alcance correlacional simple ya que se buscó la relación entre las variables estudiadas (Arias & Covinos, 2021).

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Liderazgo administrativo

Definición conceptual: Es una práctica coherente dirigida a las energías, talentos y capacidades de una persona para lograr objetivos a través de una motivación constructiva. Por lo tanto, un líder es crucial para una empresa, ya que genera nuevos conceptos para una ruta de corrección durante el proceso de transformación organizativa (Maqsood, 2020).

Definición operacional: La variable es de carácter cuantitativo y es medida por las dimensiones: percepciones (2 indicadores), características (2 indicadores) y cultura organizacional (2 indicadores) con sus respectivos indicadores, mediante escala de tipo Likert.

- **Indicadores:**

- Planificación estratégica y mejoramiento de las actividades.
- Rangos de trabajos realizados y ejecución de procedimientos.
- Negociación entre trabajadores y resolución de conflictos de intereses.

- **Escala de medición:** Ordinal.

Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual: Es una forma en que los trabajadores desarrollan las tareas asignadas dentro de una empresa respetando las directrices y la cultura establecida, así como ejemplificando y cumpliendo las normas que se exigen a cada individuo. Como resultado, estas acciones apoyan el logro de metas establecidas en una entidad de forma adecuada en las circunstancias dadas (Çalışkan & Köroğlu, 2022).

Definición operacional: La variable es de carácter cuantitativo y es medida por las dimensiones: desempeño en las tareas (5 indicadores), desempeño contextual (5 indicadores) y desempeño organizacional (5 indicadores) con sus respectivos indicadores, mediante escala de tipo Likert.

- **Indicadores:**

- Capacidad en la toma de decisiones, organización y planificación, dar soluciones, poseer conocimientos teóricos y desempeño productivo de tareas.
- Orientado a objetivos, compromiso organizacional, compañerismo, empatía en la transmisión de conocimientos, iniciativa para actividades
- Rendimiento, calidad, tiempo y recursos, puntualidad y eficiencia en el trabajo.

- **Escala de medición:** Ordinal.

3.3. Población muestra y muestreo

3.3.1. Población

Estuvo compuesto por trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, con el propósito de recopilar datos relevantes y concisos. Siendo en total 101 trabajadores. Sin embargo, se ha delimitado la población por criterios.

Criterio de inclusión: Para contabilizar a la población se tomó al personal en planilla entre el régimen 728, 276 y CAS.

Criterio de exclusión: Se tomó en cuenta los criterios, personal de licencia o de vacaciones y personal contratado por orden de servicio.

Muestra

Estuvo representada por 93 trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

3.3.2. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, seleccionados por juicios del investigador y para fines del estudio (Rodríguez & Mendivelso, 2018).

3.3.3. Unidad de análisis

Todos los trabajadores en planilla entre el régimen 728,276, CAS de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo, comprendiendo 56 obreros y 37 administrativos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Ambas variables son recolectadas por medio de la técnica de encuestas mediante un cuestionario que permitió la compilación de información necesaria que responda a las necesidades investigativas de las dimensiones. La variable liderazgo administrativo es adaptado de Zamora (2023) tiene 24 ítem estructurado en 3 dimensiones (percepciones, características y cultura organizacional) y que son medidos por escala de tipo likert. Asimismo, la variable desempeño laboral (D. en las tareas, D. contextual y D. organizacional) es adaptado de Ramos (2017) tiene 25 ítems estructurados en 3 dimensiones y que son medidos por tipo de likert.

En cuanto a la validación, se llevó a cabo la revisión de los instrumentos a través del criterio de jueces, siendo 3 especialistas quienes consideraron adecuado el instrumento. Mientras, la confiabilidad paso por una prueba piloto, obtenido un resultado para liderazgo administrativo con un valor de Alfa de Cronbach de 96.8% y para desempeño laboral en un 96.3%, demostrando que los instrumentos son fiables y presentan consistencia para la presente investigación.

3.5. Procedimientos

Se solicitó permiso a la universidad e institución con una carta de presentación y una autorización respectivamente para realizar la recolección de la información por medio de un convenio establecido con dicha institución. Luego se aplicó el cuestionario de acuerdo con las dimensiones de cada variable, enseguida se solicitó el desarrollo del cuestionario para posteriormente el desarrollo de los resultados.

3.6. Método de análisis

La investigación al ser de enfoque cuantitativo recogió datos numéricos que mediante procesos estadísticos son analizados para relacionar las variables de manera que por medio de sus dimensiones alcanzan a dilucidar las conclusiones de este trabajo y posteriormente se logre realizar una propuesta ejecutiva que sea de provecho para posteriores investigaciones. Los datos estadísticos son extraídos por medio del programa SPSS versión 19. Así se obtuvieron los resultados que son medidos por pruebas no paramétricas, debido que se utilizó un cuestionario de Tipo Likert, partiendo de ello se emplea el estadístico de Rho de Spearman para hallar la relación de variables y satisfacer los objetivos y conclusiones (Rodríguez, 2020).

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se enfocó en promover una ética profesional a lo largo de todo su avance, abordando cada aspecto con la debida responsabilidad. Solicitando el permiso al área pertinente de dicha institución de manera formal. Y bajo la reglamentación preestablecida solicitada por universidad bajo Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV. Además, se está empleando APA séptima edición para alcanzar una uniformidad de la información presentada de tal manera que la forma no altere el trabajo presentado y sea de fácil entendimiento, sin perder las formalidades que implica ser una investigación de nivel científico. Por último, ha satisfecho los principios éticos de investigación de la Asociación Británica de Investigación Educativa (BERA, 2018), manifestando la confidencialidad de los participantes, siendo voluntaria su participación y evitando el conflicto de intereses.

IV. RESULTADOS

En la presente sección se da el cumplimiento de los objetivos. Sobre el objetivo general se buscó determinar la relación que existe entre el liderazgo administrativo y el desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 1

Correlación entre liderazgo administrativo y desempeño laboral

			Liderazgo administrativo	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1	.961**
	Liderazgo administrativo	Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	93	93
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.961**	1
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	93	93

En la Tabla 1 se identifica que por Rho de Spearman se ha encontrado un valor de significancia bilateral (Sig.) de <0.001, permitiendo comprobar la hipótesis dada.

Ho: No existe relación entre liderazgo administrativo y desempeño laboral.

Hi: Existe relación entre liderazgo administrativo y desempeño laboral.

Frente a los resultados se rechaza Ho, permitiendo contrastar estadísticamente que existe relación entre estas variables. A su vez, tiene una correlación de 0.961, identificándose mediante un rango alto de relación.

En los objetivos específicos, se ha encontrado la relación entre el liderazgo administrativo con las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 2*Correlación entre liderazgo administrativo y desempeño en las tareas*

		Liderazgo administrativo	Desempeño en las tareas
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1	.850**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	93	93
	Coeficiente de correlación	.850**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	93	93

En la Tabla 2 se identifica que por Rho de Spearman se ha encontrado un valor de significancia bilateral (Sig.) de <0.001, permitiendo comprobar las hipótesis.

Ho: No existe relación entre liderazgo administrativo y desempeño en las tareas.

Hi: Existe relación entre liderazgo administrativo y desempeño en las tareas.

Frente a los resultados se rechaza Ho, permitiendo contrastar estadísticamente que existe relación entre estas variables. A su vez, tiene una correlación de 0.850, identificándose mediante un rango alto de relación.

Tabla 3*Correlación entre liderazgo administrativo y desempeño contextual*

			Liderazgo administrativo	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Liderazgo administrativo	Coefficiente de correlación	1	.891**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	93	93
	Desempeño contextual	Coefficiente de correlación	.891**	1
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	93	93

En la Tabla 3 se identifica que por Rho de Spearman se ha encontrado un valor de significancia bilateral (Sig.) de <0.001, permitiendo contrastar la hipótesis.

Ho: No existe relación entre liderazgo administrativo y desempeño contextual.

Hi: Existe relación entre liderazgo administrativo y desempeño contextual.

Frente a los resultados se rechaza Ho, permitiendo contrastar estadísticamente que existe relación entre estas variables. A su vez, tiene un valor de correlación de 0.891, identificándose mediante un rango alto de relación.

Tabla 4*Correlación entre liderazgo administrativo y desempeño organizacional*

			Liderazgo administrativo	Desempeño organizacional
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1	.885**
	Liderazgo administrativo	Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	93	93
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	.885**	1
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	93	93

En la Tabla 4 se identifica que por Rho de Spearman se ha encontrado un valor de significancia bilateral (Sig.) de <0.001, permitiendo contrastar la hipótesis.

Ho: No existe relación entre liderazgo administrativo y desempeño organizacional.

Hi: Existe relación entre liderazgo administrativo y desempeño organizacional.

Frente a los resultados se rechaza Ho, permitiendo contrastar estadísticamente que existe relación entre estas variables. A su vez, tiene una correlación de 0.885, identificándose mediante un rango de relación.

También, se identifica el nivel de liderazgo administrativo de los trabajadores.

Tabla 5

Nivel de liderazgo administrativo

		Frecuencia	(%)
Nivel	Malo	14	15.1
	Regular	30	32.3
	Bueno	49	52.7
	Total	93	100.0

En la Tabla 5, se identifica que el mayor nivel de liderazgo administrativo calificado por los trabajadores de una municipalidad es bueno (52.7%), mientras que el 32.3 y 15.2%, consideran que es regular y malo el nivel de liderazgo administrativo.

Por último, se identifica el nivel de desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 6

Nivel de desempeño laboral

		Frecuencia	(%)
Nivel	Malo	12	12.9
	Regular	28	30.1
	Bueno	53	57.0
	Total	93	100.0

En la Tabla 6, se identifica un nivel de desempeño laboral calificado por los trabajadores en rango bueno (57%), mientras que el 30.1 y 12.9%, consideran que es regular y malo.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos del estudio permiten hacer la contrastación en base a los objetivos establecidos por lo que, en respuesta al objetivo general que busca determinar la relación entre liderazgo administrativo y desempeño laboral en los trabajadores se encontró un valor de correlación de 0.961**. En cuanto a la significancia fue de 0.001, lo que indica que ante un adecuado liderazgo administrativo mejor será el desempeño en los trabajadores.

A luz de lo anterior, se observa que estos resultados son comparables a los de Anwar et al. (2023), que descubrieron una asociación positiva de 0.680 en cuanto a las variables, lo que sugiere que el liderazgo produce resultados positivos para la empresa. De igual forma, Malhaber (2022) menciona que la existencia de liderazgo refleja un sentido de autoridad, permitiendo así la gestión de un equipo de trabajo de manera positiva, por lo que esta variable incide en un adecuado desempeño de los trabajadores con un 0.916.

De forma similar, Carrión (2020) ha demostrado que cuando los trabajadores perciben que alguien les ayuda a alcanzar los objetivos fijados, es más probable que tengan un desempeño adecuado. Por ello, el liderazgo se define como la práctica de un individuo para motivar de forma positiva a los miembros de su equipo para alcanzar los objetivos. Con una correlación del 0.693, se ha demostrado una correlación directa respecto al liderazgo administrativo y desempeño laboral. El estudio de Zapana (2021), descubrió un coeficiente de 0,625, una asociación significativa entre desempeño laboral y liderazgo. Este hallazgo coincide con los estudios anteriores y pone como un elemento sustancial que las empresas den prioridad a sus recursos humanos, además de a sus operaciones.

En este sentido, Maqsood (2020) destaca la importancia del liderazgo como canal corrector durante el proceso de transformación organizativa, reforzando las conexiones de rol y la capacidad de apoyar y ser ejemplo frente a los demás para lograr objetivos compartidos. Según Rathnaweera y Jayatilake (2020), el liderazgo funciona como un componente para que los trabajadores se comporten y actúen con un sentimiento de responsabilidad, disciplina y disposición hacia el cumplimiento efectivo de los objetivos corporativos.

A partir de una comparación de los estudios dados y de los resultados, es posible concluir que existen puntos en común entre ellos, con resultados

asombrosamente similares bajo la misma población y situación de estudio. En consecuencia, bajo el contexto de estudio puede afirmarse que una persona con liderazgo puede influir en los comportamientos o actividades de los demás para alcanzar objetivos y maximizar los logros de la municipalidad. Del mismo modo, los líderes desempeñan funciones críticas, como la de ser capaces de retener a personas competentes y útiles para la municipalidad a fin de aumentar el desempeño de los trabajadores, proceso que contribuye a los beneficios de la municipalidad para atender a la población.

En el objetivo específico 1, se pudo reconocer el nivel de liderazgo administrativo de trabajadores en un rango bueno en un 52.7%, lo que explica que el liderazgo administrativo es un factor importante para la institución, por lo que, se evidencia resultados favorables en cuanto a beneficios debido a un desempeño adecuado. Asimismo, se tiene un 32.3% de rango regular y tan solo un 15.1% de rango malo. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Zapana (2021) que descubrió un nivel de liderazgo del 87%, destacando que el liderazgo se dirige a que cada empleado pueda combinar sus puntos fuertes para rendir al máximo, además de magnificar estos puntos para ayudar a los empleados, de modo que los líderes hacen que los puntos débiles de su equipo sean menos relevantes a la hora de asignar tareas.

De forma similar, en el estudio de Carrión (2020) afirmó que el 40% de los empleados tenían las aptitudes necesarias para desempeñar sus funciones de liderazgo y demostrar la capacidad de orientar a los demás. Así, en lugar de hacer hincapié en el interés propio, se predice que la habilidad de un líder consiste en inspirar a sus seguidores para que cumplan los objetivos corporativos. En cuanto a la base teórica, merece la pena considerar la teoría conductista, según esta teoría, el liderazgo es el proceso de adquisición y desarrollo de personas con el fin de posicionarlas para funciones directivas dentro de una organización (Yeganegi & Zadeh, 2018). En consonancia con la teoría de los rasgos, que sostiene que todos los líderes poseen características que pueden desarrollarse o adquirirse durante el tiempo en base a diversos factores y contextos externos (Benmira & Agboola, 2021).

Es posible estudiar y comparar entre sí los estudios mencionados para encontrar puntos en común. Por lo tanto, puede decirse que el liderazgo entre los

trabajadores de la municipalidad es crucial para inspirar a un grupo de personas a trabajar juntas para lograr un objetivo común. Es así que, el liderazgo implica tener la capacidad de articular una visión y persuadir a los demás para que la compartan y la hagan realidad. En consecuencia, el liderazgo administrativo suele ser dinámico y afecta a los demás al proporcionar un ejemplo suficiente para conducir a un grupo de trabajadores hacia la consecución de los objetivos especificados por área.

En el objetivo específico 2, se evaluó el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, encontrando un rango bueno en un 57%, por lo que, se puede decir que, bajo la dirección de la persona encargada de supervisarlos, los trabajadores de la municipalidad desempeñan sus funciones con eficacia y cumplen los objetivos o metas que se les asignan. Seguido de un rango regular en un 30.1% y tan solo un 12.9% de rango malo. De acuerdo a los resultados, se determina similitud con el estudio de Zapana (2021) quien encontró que el nivel de desempeño laboral era del 84%, lo cual es alto. Esto indica que los trabajadores que rinden adecuadamente pueden alinear los objetivos y cumplir los requisitos del puesto, lo que aumenta la productividad y mejora el compromiso.

También, coinciden con Candela (2019), que descubrió un nivel de desempeño del 42%, afirmando que los trabajadores exhiben mayores niveles de dedicación, lo que se demuestra por su cumplimiento de los objetivos que se les asignan, respeto hacia la cultura de la empresa y cumplimiento de las normas que se esperan de cada individuo. Teóricamente, el comportamiento de un trabajador se interpreta como un valor organizativo esperado de sus acciones, conceptualizado como desempeño laboral. En consecuencia, éste está estrechamente ligado a la capacidad de cada persona para aportar ideas y trabajar dentro de los parámetros del trabajo definido, cumpliendo al mismo tiempo las expectativas (Çalışkan & Köroğlu, 2022).

Asimismo, es importante citar a la teoría Maslow, el cual menciona que toda persona se ve influenciada por satisfacer sus demandas, las cuales van desde las más básicas hasta las insustituibles. Por lo tanto, dentro de ella destacan sus necesidades sociales, las cuales se interpretan en que como individuos naturalmente deben cumplir con obligaciones y funciones dentro de una organización de manera efectiva teniendo un sentido de compromiso, además de sentirse motivados, por lo que sí consideran que no se sienten satisfechos con el

trabajo que realizan, no tendrán un buen desempeño ya que no va de la mano con sus capacidades (Uka & Prendi, 2021).

Por lo tanto, dado que el desempeño laboral influye de algún modo en la consecución de los objetivos, ya sea directa o indirectamente, puede afirmarse que constituye un valor añadido para una organización. En consecuencia, se espera que los trabajadores de la municipalidad rindan a un alto nivel, ya que ocupan puestos adecuados a sus cualificaciones, reciben el reconocimiento apropiado y disfrutan de un ambiente de trabajo positivo. Así pues, puede decirse que para que un empleado tenga un desempeño a un nivel suficiente deben entrar en juego una serie de aspectos. Entre estos factores figuran las posibilidades de aportación de ideas, así como las instrucciones u orientaciones que puedan recibir de sus superiores.

En el objetivo específico 3, se analizó la forma en cómo incide el liderazgo en las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores. Respecto a la incidencia se obtuvo que el liderazgo administrativo se relaciona con un valor de 0.850** para la dimensión desempeño en las tareas, con un 0.891** para la dimensión contextual y con un 0.885** para la dimensión organizacional. En términos de significancia, se encontró un valor de 0.001 para las dimensiones de desempeño laboral, es decir, menciona que mayores niveles de liderazgo tendrán un efecto positivo en las dimensiones de desempeño de los trabajadores de la municipalidad.

Estos resultados coinciden con el estudio de Caballero (2022), en el que descubrió que las dimensiones de desempeño de la tarea (25%), desempeño contextual (53%) y desempeño organizacional (20%) tenían valores aceptables, lo que subraya su importancia como componentes necesarios para que los trabajadores cumplan los objetivos fijados por las áreas. También se indagó en la relación entre las dimensiones, descubriendo que el desempeño de la tarea, el contextual y el organizacional tenían valores positivos y significativos de 0.042, 0.017 y 0.203, respectivamente. Por lo tanto, el desempeño de las tareas es decir, las tareas y responsabilidades asignadas a cada empleado se ve afectado por el liderazgo. Dicho de otro modo, el desempeño de la tarea es la eficacia y eficiencia con que los empleados realizan su trabajo. Por otro lado, la conducta de los trabajadores, que se supervisa en relación con el desempeño contextual, está

controlada por la motivación individual. Mientras que la gestión que lleva a cabo el líder para garantizar la mejora del desempeño y el cumplimiento de los objetivos repercute en el desempeño organizativo.

Al igual que, Zaw & Takahashi (2022) descubrieron una correlación de 0,960 entre el liderazgo y el desempeño contextual, lo que indica que la dedicación y la concienciación de los trabajadores actúan como mediadores en este tipo de desempeño y que la posición del líder es bastante importante. Similar al estudio de Ariussanto et al. (2020), que considera que el vínculo entre la alta dirección y el individuo afecta al desempeño desde un aspecto organizacional y que, para mejorar el desempeño de los colaboradores, se requiere una variable intermediaria, lo que da lugar a una relación de 0.62.

Los estudios mencionados pueden contrastarse y examinarse en función de las similitudes que muestran al crearse bajo el mismo marco de investigación. Así, bajo fundamentos teóricos, se define el desempeño de las tareas como el conjunto de funciones y comportamientos de los empleados que facilitan las tareas incluidas en el proceso de producción. En este sentido, se reconoce que está principalmente mediada por el cumplimiento de las obligaciones con respecto a la orientación hacia los objetivos y la actividad productiva (Hetland et al., 2022). Mientras que Sante et al. (2021), considera que los componentes sociales y psicológicos de las tareas que deben realizar los trabajadores influyen en el desempeño contextual, además de los factores organizativos. Por lo tanto, el impulso del trabajador para completar las tareas que tiene entre manos repercute en este desempeño.

Respecto al desempeño organizacional, según Doval (2020), implica comparar la producción con los resultados internos descubiertos. Dado que la colaboración activamente de los trabajadores es importante para la competitividad de una organización y, en última instancia, ofrecer un mejor valor a las partes interesadas, es imperativo que los trabajadores rindan a un nivel superior. Por lo tanto, puede decirse que el liderazgo en los distintos ámbitos del desempeño sirve de mediador de manera significativa, ya que un líder que ejemplifica el crecimiento con su equipo, cultiva una cultura de colaboración y se comunica eficazmente, mejora el desempeño e impulsa la productividad.

Teniendo en cuenta los datos recopilados y el análisis extraído, se puede concluir que los trabajadores evidencian efectos por parte del proceso que

desarrolló el líder, por lo que es fundamental comprender cómo funciona. A la luz de los resultados del estudio, la municipalidad distrital de Chiclayo debe identificar los distintos tipos de líderes que supervisan las áreas y evaluarlos en función de sus respectivas competencias, puntos fuertes y deficiencias. En consecuencia, la eficacia de un líder es crucial porque garantiza que los trabajadores se comprometan con la visión de la institución ya que su trabajo se centra en la población, esto es importante en las municipalidades donde se prestan servicios al público en general, siendo necesario un desempeño adecuado para cumplir los objetivos institucionales.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una fuerte relación positiva entre el liderazgo administrativo y el desempeño en los trabajadores de una municipalidad distrital ubicada en la provincia de Chiclayo.
2. Referente al liderazgo administrativo en los trabajadores, se ha identificado que es calificado como bueno por más de la mitad de los trabajadores, aunque existen pequeñas proporciones de trabajadores que tienen una percepción del liderazgo administrativo en niveles regulares y malo.
3. Respecto al desempeño laboral en los trabajadores, se ha identificado que es calificado como bueno por más de la mitad de los trabajadores, aunque existen pequeñas proporciones de trabajadores que consideran que el desempeño laboral es regular y malo.
4. Por último, se identifica que el liderazgo administrativo es muy importante para el desempeño en las tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional, debido que se manifiesta una relación significativa con estas dimensiones, a su vez su grado de correlación es alto, respectivamente para cada dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se aconseja que, para mejorar el desempeño de los empleados en el servicio al público, el gerente municipal debe adoptar la propuesta de liderazgo democrático que se centra en las cuatro facetas del Manual de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).
2. Sobre el nivel de liderazgo administrativo, se recomienda que se evalúe en los trabajadores de la municipalidad que estilo es aplicado, por el mismo hecho de haber obtenido un liderazgo alto, frente a ello mejorar y centrarnos en los trabajadores que consideran de nivel malo y regular.
3. Se recomienda al gerente de la municipalidad que lideré la materialización de indicadores de desempeño laboral en los trabajadores, en específico de pilares de previsibilidad y control de ejecución presupuestaria, permitiendo iniciar una nueva etapa de cuantificación y evaluación constante para que se ejecute correctamente los bienes y servicios que se brinda a la población.
4. Por último, se recomienda que se amplíe el estudio a un nivel explicativo, permitiendo identificar cuál de las dimensiones de desempeño en las tareas, contextual y organizacional, es más influenciado con el liderazgo, a partir de ello se materialice decisiones que permitan el mejor desenvolvimiento de los trabajadores en la municipalidad.

VIII. PROPUESTA

Propuesta de un programa de liderazgo administrativo para mejorar el desempeño de actividades desarrolladas por los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

I. Datos generales

Público objetivo: Gerente y jefes de cada centro de costo u área.

Beneficiarios: Trabajadores de la municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

Lugar de intervención: Municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

Autor: Diaz Carrasco, Lady Alondra

II. Introducción

El programa de liderazgo administrativo será una materialización del manual de la OCDE sobre integridad Pública, que detalla los principios/aspectos de liderazgo prioritarios para que se trabaje con integridad y compromiso en las organizaciones del sector público. A través de ello, se cuenten con líderes que puedan rendir cuentas e incentiven con recompensas el cumplimiento de las actividades.

III. Objetivos

Objetivo general

Optimizar el desempeño de las actividades operativas del POI de los trabajadores en sus respectivas áreas.

Objetivos específicos

- Implementar un programa de capacitaciones centradas en los principios de liderazgo administrativo propuestos por la OCDE.
- Plantear indicadores de seguimiento y evaluación.
- Evaluar los resultados del programa de liderazgo administrativo

IV. Metas

- Alcanzar el 90% de la ejecución de sus actividades establecidas en su Plan Operativo Institucional (POI) según trabajador por oficina.
- Realizar 4 actividades de capacitación centradas en los principios de liderazgo administrativo propuestos por la OCDE.

V. Fundamento

El estudio se fundamenta en el Manual de la OCDE sobre integridad pública. Según recomendación de la OCDE manifiesta que todo trabajador en la organización debe tener liderazgo para:

- Seleccionar adecuadamente a su personal, en el sentido de poder cumplir con responsabilidad sus funciones y se desempeñe adecuadamente.
- Asistirse entre trabajadores, prestando apoyo colaborativo y realizándose de manera íntegra. En ese sentido, prestar sus conocimientos para orientar, concientizar y aprender nuevas habilidades en el ejercicio pleno de sus atribuciones, sin afectar a la institución.
- Desarrollar una gestión que promueva e incentive la responsabilidad entre trabajador y superior, con la finalidad que se minimice los riesgos que involucran el no cumplimiento de sus actividades.

Ello conlleva a identificar el cargo del trabajador, no como un instrumento mecanizado para ciertas funciones, sino que promueve y amplía las habilidades personales propias de los trabajadores, además de las profesionales, técnicas y sociales. Generando una visión de liderazgo con relación recíproca de seguidores que buscan alcanzar y cumplir las funciones, mejorando así el desempeño personal y de la institución.

También, la OCDE establece cuatro aspectos de liderazgo administrativos.

- Ser un modelo a seguir en cuanto a la integridad a través de la acción visible.
- Usar recompensas y sanciones.
- Comunicar sobre valores y normas.
- Empoderamiento de los empleados.

VI. Contenido

El programa de liderazgo administrativo se estructura de la siguiente manera:

Sesión 1. Capacitación a los trabajadores denominada “Ser un modelo a seguir en cuanto a la integridad a través de la acción visible”

Introducción de liderazgo administrativo para el sector público según la OCDE.

Visión de liderazgo y de la organización.

Aspectos claves de liderazgo administrativo en la función pública.

Sesión 2. Capacitación a los trabajadores denominada “Recompensas y sanciones por el desarrollo de actividades”

Introducción de actividades del trabajador público.

Cumplimiento de actividades.

Mediciones de indicadores.

Recompensas.

Sanciones.

Sesión 3. Capacitación a los trabajadores denominada “Conocer los valores y las normas de la institución”

Introducción de valores y las normas de la institución.

Marco ético y regulatorio de la gestión pública.

Código de conducta de los trabajadores.

Sesión 4. Capacitación a los trabajadores denominada “Empoderamiento del trabajador”

Introducción al empoderamiento del trabajador.

El trabajador puede tomar decisiones.

Decisiones cooperativas para desarrollar adecuadamente las actividades de la oficina.

Motivación y crecimiento en la institución.

VII. Recursos

Recursos humanos

- Gerente y superiores.
- Trabajadores voluntarios.

Recursos financieros

- Presupuesto del programa

Recursos materiales

- Proyector, sillas, micrófono y laptop.

VIII. Presupuesto

Recursos materiales

- | | | |
|---------------|---------------|-------------|
| - Proyector | (1 unidad) | S/. 300.00 |
| - Sillas | (20 unidades) | S/. 400.00 |
| - Micrófono | (1 unidad) | S/. 89.90 |
| - Laptop. | (1 unidad) | S/. 2500.00 |
| - Capacitador | (1 servicio) | S/. 400.00 |

Presupuesto del programa: S/ 3689.9

IX. Sistema metodológico

Se ha identificado la existencia de liderazgo administrativo en la entidad, pero se desconoce el estilo y los aspectos que se deben regir en una institución pública. Ante ello se propone lo establecido en el Manual de la OCDE sobre integridad pública. Detallando principios/aspectos del liderazgo, claves del trabajador público para mejorar el desempeño en la institución. A partir de ello se desarrolla la propuesta, tomando aspectos prioritarios.

X. Control/seguimiento

El seguimiento de la propuesta se realiza en 2 fases:

Fase 1: Recopilación de información (recabada del manual OCDE sobre integridad pública) y ejecución de diapositivas para cada sesión.

Fase 2: Ejecución de la capacitación sobre el programa de liderazgo administrativo.

Todo ello desarrollado en un periodo mensual, en coordinación con los centros de costo y la aprobación del gerente

XI. Evaluación

La evaluación del cumplimiento de las actividades se realizará en el primer semestre posterior al desarrollo del programa. Para ello se analizará el porcentaje de avance de su Plan operativo institucional por trabajador según centro de costo. Permitiendo identificar el logro del programa de liderazgo administrativo en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad.

REFERENCIAS

- Agarwal, S. (2020). Leadership Style and Performance of Employees. *International Research Journal of Business Studies*, 13(1). <https://doi.org/10.21632/irjbs.13.1.1-14>
- Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 10(9), 2077-2088.
- Alt, N., & Phillips, T. (2022). Person Perception, Meet People Perception: Exploring the Social Vision of Groups. *Perspectives on Psychological Science*, 17(3), 768-787. <https://doi.org/10.1177/17456916211017858>
- Anwar, S., Qambrani, I., Shah, N., & Mukarram, S. (2023). Transformational leadership and employees' performance: The mediating role of employees' commitment in private banking sectors in Pakistan. *Liberal Arts and Social Sciences International Journal (LASSIJ)*, 7(1). <https://doi.org/10.47264/idea.lassij/7.1.7>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Ariussanto, K., Husada, Z., Sitepu, R., & Singh, S. (2020). Leadership Style, Employee Engagement, and Work Environment to Employee Performance in Manufacturing Companies. *SHS Web of Conferences*, 76(8), 1-9. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207601020>
- Aslan, M., Yaman, F., Aksu, A., & Gungor, H. (2022). Task performance and job satisfaction under the effect of remote working: Call center evidence. *Economics and Sociology*, 15(3), 285-297. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2022/15-1/18>
- Asociación Británica de Investigación Educativa [BERA]. (2018). *Guía ética para la investigación educativa* (4 edición). BERA. <https://www.bera.ac.uk/publication/guia-etica-para-la-investigacion-educativa>
- Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 4(3). <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Benmira, S., & Agboola, M. (2021). Evolution of leadership theory. *BMJ Leader*, 5(1), 1-18. <https://doi.org/10.1136/leader-2020-000296>

- Bieńkowska, A., & Tworek, K. (2020). Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). *Sustainability*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12062250>
- Boy, A., Espinoza, A., Olmos, D., & Carlos, J. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(100), 1462-1473.
- Caballero, L. (2022). *Clima institucional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113445/Caballero_CL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cakir, F., & Adiguzel, Z. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. *SAGE Open*, 10(1), 1-14. <https://doi.org/10.1177/2158244020914634>
- Çalışkan, A., & Köroğlu, E. (2022). Job performance, task performance, contextual performance: Development and validation of a new scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 180-201. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1201880>
- Candela, A. (2019). *Compromiso organizacional y desempeño contextual en colaboradores de una empresa de Industrias alimentarias—Arequipa 2018* [Tesis de posgrado, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5148/CANDELA_QA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrión, K. (2020). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la EPS SEDACUSCO S.A. - 2018* [Tesis de posgrado, Universidad Andina del Cusco]. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4314/Katherin_Tesis_maestr%C3%ADa_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Doval, E. (2020). Organizational performance by the process of knowledge creation. *Review of General Management*, 32(2), 15-28.
- Eze, V., Eze, C., Asiati, M., & Nnenna, U. (2023). Administrative Leaders' Strategies as Correlates of Workers' Job Performance. *Journal of Humanities and Social Sciences (JHASS)*, 5(4), 101-113. <https://doi.org/10.36079/lamintang.jhass->

0502.562

- Franken, E., Plimmer, G., & Malinen, S. (2020). Paradoxical leadership in public sector organisations: Its role in fostering employee resilience. *Australian Journal of Public Administration*, 79(1), 93-110. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12396>
- Gestión. (2023, enero 2). *El ranking de 17 entidades públicas con mejor y peor desempeño*. Noticias Gestión. <https://gestion.pe/economia/empresas/sector-publico-el-ranking-de-17-entidades-publicas-con-mejor-y-peor-desempeno-noticia/>
- Gobierno de Colombia. (2022). *Desempeño institucional de entidades públicas aumentó en 2021 y superó la meta del cuatrienio—Función Pública*. Gov.co. <https://www.funcionpublica.gov.co/-/desempe%C3%B1o-institucional-de-entidades-publicas-aumento-en-2021-y-supero-la-meta-del-cuatrienio-%C2%A0>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta* (Primera). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Hetland, J., Bakker, A., Espevik, R., & Olsen, O. (2022). Daily work pressure and task performance: The moderating role of recovery and sleep. *Frontiers in Psychology*, 13(2), 1-17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.857318>
- Hogendoorn, H. (2022). Perception in real-time: Predicting the present, reconstructing the past. *Trends in Cognitive Sciences*, 26(2), 128-141. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2021.11.003>
- Huang, J., Qing, L., Han, L., Liao, J., Guo, L., & Peng, Y. (2023). A collaborative perception method of human-urban environment based on machine learning and its application to the case area. *Engineering Applications of Artificial Intelligence*, 119(3), 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.engappai.2022.105746>
- Khuwaja, U., Ahmed, K., Abid, G., & Adeel, A. (2020). Leadership and employee attitudes: The mediating role of perception of organizational politics. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1720066. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1720066>
- Knippenberg, D. (2020). Meaning-based leadership. *Organizational Psychology Review*, 10(1), 6-28. <https://doi.org/10.1177/2041386619897618>

- Koçak, D. (2019). New leadership dynamics in the information age: Lateral leadership and thought leadership. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38(1), 223-241. <https://doi.org/10.35343/kosbed.628466>
- Malhaber, O. (2022). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78189/Malhaber_COB-SD.pdf?sequence=1
- Maqsood, M. (2020). Leadership and Organizational Change Management in Unpredictable Situations in Responding to Covid-19 Pandemic. *International Transaction Journal of Engineering*, 8(6), 1-12.
<https://doi.org/10.14456/ITJEMAST.2020.322>
- Marampa, A., Khananda, W., & Anggraeni, A. I. (2019). The Effect of Organizational Culture on Organizational Performance. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship*, 5(1), 1-8.
- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Sousa, M. J. (2022). Job Crafting and Job Performance: The Mediating Effect of Engagement. *Sustainability*, 14(22), 1-18. <https://doi.org/10.3390/su142214909>
- Nasibullah, K. (2023). Leaders' Leadership Theory in a Management Perspective. *American Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 2(3), 89-95.
<https://doi.org/10.54536/ajmri.v2i5.2064>
- Nneji, N., & Asikhia, P. (2021). Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 3(4), 361-372. <https://doi.org/10.35629/5252-0301361372>
- Osintsev, N., & Khalilian, B. (2023). Does Organizational Performance Increase with Innovation and Strategic Planning? *Journal of Operational and Strategic Analytics*, 1(1), 25-33. <https://doi.org/10.56578/josa010104>
- Ramos, N. (2017). *Desempeño laboral y capacitación de los trabajadores de la división de operaciones de producción de la gerencia de televisión del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú, 2017* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31753/Ramos>

_CN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rathnaweera, R., & Jayatilake, L. (2020). Construct of Employee Job Performance: Conceptual discussion on definitions and dimensions. *Journal of management*, 4(2), 1-33.
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=x9s6EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&ots=UpSzyvdaCU&sig=b8qYhSixxdrqoekjTN5ITP_bm6l#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false
- Sandall, H., Silva, L., & Queiroga, F. (2022). A Comprehensive Approach to Job Performance in the Service Sector: A Systematic Literature Review. *BAR - Brazilian Administration Review*, 19(2), 1-12. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2022210046>
- Sante, D., Eaton, A., & Viswesvaran, C. (2021). How Contextual Performance Influences Perceptions of Personality and Leadership Potential. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 93-106. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a10>
- Sönmez, F., & Adiguzel, Z. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. *SAGE Open*, 10(3), 1-14. <https://doi.org/10.1177/2158244020914634>
- Uka, A., & Prendi, A. (2021). Motivation as an indicator of performance and productivity from the perspective of employees. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 16(4), 268-285. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2021-0016>
- Waal, A. (2011). Characteristics of High Performance Organisations. *Business Management and Strategy*, 3(3), 39-71. <https://doi.org/10.5296/bms.v3i1.869>
- Yeganegi, K., & Zadeh, A. (2018). A Review of New Leadership Theories and Its Components. *SSRN Electronic Journal*, 7(2), 223-234. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3602594>
- Yukl, G. (1989). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. *Journal*

of Management - J MANAGE, 15, 251-289.
<https://doi.org/10.1177/014920638901500207>

Zamora, F. (2023). *Liderazgo administrativo y el clima organizacional en una empresa de Guayaquil 2023* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123583/Zamora_BFC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapana, J. (2021). *Liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de entretenimientos CEC Perú SA, Bellavista—2020* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60232/Zapana_RJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zaw, P., & Takahashi, Y. (2022). Effect of Transformational Leadership on Contextual Performance Mediated by Work Engagement and Moderated by Mindful Awareness. *Merits*, 2(4), 1-12.
<https://doi.org/10.3390/merits2040017>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLE INDEPENDIENTE	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo administrativo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo administrativo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.	Si existe una relación entre el liderazgo administrativo y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de la provincia de Chiclayo.	Liderazgo administrativo	Población: 101 trabajadores El estudio tomará como muestra 93 trabajadores, siguiendo los criterios de inclusión y exclusión	Se utilizará un enfoque de investigación cuantitativo, basado en un diseño no experimental, transversal para analizar los datos recopilados en un solo período de tiempo.	- Encuesta al personal para identificar el liderazgo administrativo en los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo - Encuesta al personal para identificar el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE			
1. ¿Cuál es el nivel de liderazgo administrativo de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo?	1. Identificar el nivel de liderazgo administrativo de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.	1. Existe un bajo nivel de liderazgo administrativo de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.	Desempeño laboral			
2. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los	2. Evaluar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores	2. Existe un bajo nivel de desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital				

trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo?	de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.	de la provincia de Chiclayo.
3. ¿Cómo incide el liderazgo administrativo en las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo?	3. Analizar cómo incide el liderazgo administrativo en las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.	3. El liderazgo administrativo resulta ineficiente e inadecuado en relación a las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

Anexo 2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL				
Liderazgo administrativo	Es la práctica coherente dirigida a las energías, talentos y capacidades de una persona para lograr objetivos a través de una motivación constructiva. En consecuencia, el liderazgo es crucial para la empresa, ya que genera nuevos conceptos para una ruta de corrección durante el proceso de transformación organizativa (Maqsood, 2020).	El liderazgo administrativo en una práctica innata que se evidencia desde las percepciones, muestra características que se diferencia y crea una cultura organizacional que mejora el entorno para poder cumplir con los objetivos institucionales.	Percepciones	Planificación estratégica Mejoramiento de las actividades	Encuesta	Cuestionario
			Características	Rangos de trabajos realizados Ejecución de procedimientos	Encuesta	Cuestionario
			Cultura organizacional	Negociación entre trabajadores Resolución de conflicto de interés	Encuesta	Cuestionario
Desempeño laboral	Se define como la forma en que los empleados llevan	La variable es de carácter cuantitativo y es	Desempeño en las tareas	Capacidad en la toma de decisiones	Encuesta	Cuestionario

<p>a cabo las tareas que se les asignan dentro de una empresa respetando las directrices y la cultura establecida, así como ejemplificando y cumpliendo las normas que se exigen a cada individuo. Como resultado, estas acciones apoyan las metas y objetivos de la organización al llevar a cabo las tareas asignadas de forma adecuada en las circunstancias dadas (Çalışkan & Köroğlu, 2022).</p>	<p>medida por las dimensiones: desempeño en las tareas (5 indicadores), desempeño contextual (5 indicadores) y desempeño organizacional (5 indicadores) con sus respectivos indicadores, mediante escala de tipo Likert.</p>	Desempeño contextual	<p>Capacidad de organización y planificación Capacidad en dar soluciones Posee conocimientos teóricos Desempeño productivo de tareas Orientado a objetivos Compromiso organizacional Compañerismo Empatía en la transmisión de conocimientos Iniciativa para actividades</p>	Encuesta	Cuestionario
		Desempeño organizacional	<p>Buen rendimiento laboral Buena calidad de trabajo Uso adecuado de tiempo y recursos Puntualidad al centro de trabajo Eficiencia en el trabajo</p>	Encuesta	Cuestionario

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario para medir la variable: Liderazgo administrativo

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de Liderazgo administrativo de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N° CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de Likert				
	1	2	3	4	5

D1: Percepciones

IND 1: Planificación estratégica

- 1 Considera que existe claridad en las metas y objetivos de su oficina.
- 2 Considera que se respetan los reglamentos de la institución.
- 3 Conoce la situación de su oficina en la actualidad.
- 4 Siente compromiso en su trabajo.
- 5 Considera que el buen desempeño en su trabajo, ayuda a mejorar el servicio.

IND 2: Mejora de la actividad

- 6 En su institución se valora a los trabajadores, indistintamente del cargo que ocupen.

-
- 7 Considera que su jefe inmediato maneja los conflictos y se resuelven fácilmente.
 - 8 Los problemas siempre se resuelven a través del diálogo.
 - 9 Existe compañerismo entre el personal.
 - 10 Considera que el buen desempeño en su trabajo, ayuda a mejorar el servicio.

D2: Características

IND 3: Rangos de trabajos realizados

- 11 Considera que conocer el cargo exacto que ocupa.
- 12 Conoce las funciones específicas que realiza.
- 13 Realiza actividades de trabajo de otro compañero.

IND 4: Aplicación de procedimientos

- 14 Conocer con claridad quiénes son sus jefes inmediatos.
- 15 La estructura de la institución contribuye al desarrollo adecuado de mi trabajo.

D3: Cultura organizacional

IND 5: Negociación con los usuarios

- 16 Las funciones y procedimientos son claros, permitiendo hacer rápidamente las actividades.
- 17 Los procedimientos permiten hacer el trabajo sin contratiempos.
- 18 Es indispensable el jefe para poder realizar los procesos.
- 19 Es fácil reemplazar a alguien que hace el mismo trabajo en otra dependencia.
- 20 Promueven reuniones entre jefes y trabajadores para escuchar sus opiniones.

IND 6: Solución de conflictos

- 21 Los jefes no toman en cuenta las opiniones de los trabajadores para tomar decisiones.
- 22 Mi jefe es bastante competente en la ejecución de su trabajo.
- 23 Existe monitoreo en los resultados de las dependencias.
- 24 Existe evaluación de la calidad, eficiencia y efectividad de su trabajo.

Fuente: Zamora (2023), adaptado y mejorado por la autora.

Cuestionario para medir la variable: desempeño laboral

Introducción:

El presente cuestionario busca hallar información sobre la calidad del servicio enfocado en los servidores de un hospital de la región de Lambayeque.

Instrucciones:

Según sea su opinión elija entre los siguientes ítems:

Escala de conversión				
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada:

N° CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de Likert				
	1	2	3	4	5
D1: Desempeño en las tareas					
IND1: Capacidad en toma de decisiones					
1 Tengo capacidad al momento de toma de decisiones.					
IND2: Capacidad en organización y planificación					
2 Cuenta con capacidad en organización y planificación en sus actividades.					
IND3: Capacidad en dar soluciones					
3 Es capaz de dar soluciones a los problemas que se suscitan.					
IND4: Posee conocimientos técnicos					
4 Poseo los conocimientos técnicos para realizar mis labores.					
IND5: Desempeño productivo de tareas					
5 Desempeña sus tareas de manera productiva (cantidad y calidad del trabajo).					
D2: Desempeño contextual					
IND6: Orientado a objetivos					
6 Su desempeño está orientado a los objetivos y resultados del área de producción.					
IND 7: Compromiso organizacional					
7 Cuenta con iniciativa en las funciones encargadas.					
IND 8: Colabora con los compañeros					
8 Se siente comprometido con la organización.					
IND 9: Comparte y transmite conocimientos					
9 Colabora y coopera con los compañeros de su oficina.					
IND 10: Iniciativa para realizar funciones					
10 Comparte y transmite conocimientos cuando requiere el caso.					
D3: Desempeño organizacional					
IND 11: Buen rendimiento laboral					
11 Mantiene constantemente un buen rendimiento laboral.					

IND 12: Buena calidad de trabajo

12 Mantiene constantemente buena calidad en el trabajo.

IND 13: Uso adecuado del tiempo y recursos

13 Hace un adecuado uso de tiempo y de los recursos laborales.

IND 14: Puntualidad al centro de trabajo

Asiste puntualmente al trabajo y hace un uso eficiente del
14 tiempo.

IND 15: Eficiencia en el trabajo

15 Cuenta con un eficiente ritmo de trabajo.

Fuente: Ramos (2017), adaptado y mejorado por la autora.

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Cuestionario de Liderazgo laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.968	24

Cuestionario de Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.963	15

Anexo 5. Validación de expertos

Experto 1



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo administrativo y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Liderazgo administrativo	Percepciones	Planificación estratégica	1. Considera que existe claridad en las metas y objetivos de su oficina.				x					x				x		
			2. Considera que se respetan los reglamentos de la institución.				x						x				x	
			3. Conoce la situación de su oficina en la actualidad.				x						x				x	
			4. Siente compromiso en su trabajo.				x						x				x	
			5. Considera que el buen desempeño en su trabajo, ayuda a mejorar el servicio.				x						x				x	
		Mejora de la actividad	6. En su institución se valora a los trabajadores, indistintamente del cargo que ocupen.				x						x				x	
			7. Considera que su jefe inmediato maneja los conflictos y se resuelven fácilmente.				x						x				x	
			8. Los problemas siempre se resuelven a través del diálogo.				x						x				x	
			9. Existe compañerismo entre el personal.				x						x				x	
			10. Considera que el buen desempeño en su trabajo, ayuda a mejorar el servicio.				x						x				x	
	Características	Rangos de trabajo realizado	11. Considera que conocer el cargo exacto que ocupa.				x					x				x		
			12. Conoce las funciones específicas que realiza.				x						x			x		
			13. Realiza actividades de trabajo de otro compañero.				x						x			x		
	Aplicación de procedimientos	14. Conocer con claridad quiénes son sus jefes inmediatos.				x						x				x		
		15. La estructura de la institución contribuye al desarrollo adecuado de mi trabajo.				x						x				x		
	Cultura organizacional	Negociación con los usuarios	16. Las funciones y procedimientos son claros, permitiendo hacer rápidamente las actividades.				x					x				x		
			17. Los procedimientos permiten hacer el trabajo sin contratiempos.				x						x				x	

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo administrativo y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de *Liderazgo Administrativo*.

TESISTA:

Díaz Carrasco Lady Alondra

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de enero del 2024



Firma

DNI: 77575986

EXPERTO: Daniel Eduardo Sanchez Gastelo

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo administrativo y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Desempeño laboral	Desempeño en las tareas	Capacidad en toma de decisiones	1. Tengo capacidad al momento de toma de decisiones.				x					x							
		Capacidad en organización y planificación	2. Cuenta con capacidad en organización y planificación en sus actividades.				x					x							
		Capacidad en dar soluciones	3. Es capaz de dar soluciones a los problemas que se suscitan.				x					x							
		Posee conocimientos técnicos	4. Poseo los conocimientos técnicos para realizar mis labores.				x					x							
		Desempeño productivo de tareas	5. Desempeña sus tareas de manera productiva (cantidad y calidad del trabajo).				x					x							
	Desempeño contextual	Orientado a objetivos	6. Su desempeño está orientado a los objetivos y resultados del área de producción.				x					x							
		Compromiso organizacional	7. Cuenta con iniciativa en las funciones encargadas.				x					x							
		Colabora con los compañeros	8. Se siente comprometido con la organización.				x					x							
		Comparte y transmite conocimientos	9. Colabora y coopera con los compañeros de su oficina.				x					x							

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo administrativo y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de *Desempeño laboral*.

TESISTA:

Díaz Carrasco Lady Alondra

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de enero del 2024



Firma

DNI: 77575986

EXPERTO: Daniel Eduardo Sanchez Gastelo

EXPERTO 2

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo administrativo y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Liderazgo administrativo	Percepciones	Planificación estratégica	25. Considera que existe claridad en las metas y objetivos de su oficina.				x						x					
			26. Considera que se respetan los reglamentos de la institución.				x							x				
			27. Conoce la situación de su oficina en la actualidad.				x							x				
			28. Siente compromiso en su trabajo.				x							x				
		29. Considera que el buen desempeño en su trabajo, ayuda a mejorar el servicio.				x							x					
		Mejora de la actividad	30. En su institución se valora a los trabajadores, indistintamente del cargo que ocupen.				x							x				
			31. Considera que su jefe inmediato maneja los conflictos y se resuelven fácilmente.				x							x				
			32. Los problemas siempre se resuelven a través del diálogo.				x							x				
	33. Existe compañerismo entre el personal.					x							x					
	34. Considera que el buen desempeño en su trabajo, ayuda a mejorar el servicio.				x							x						
	Características	Rangos de trabajo realizado	35. Considera que conocer el cargo exacto que ocupa.				x						x					
			36. Conoce las funciones específicas que realiza.				x							x				
			37. Realiza actividades de trabajo de otro compañero.				x							x				
	Aplicación de procedimientos	38. Conocer con claridad quiénes son sus jefes inmediatos.				x							x					
		39. La estructura de la institución contribuye al desarrollo adecuado de mi trabajo.				x							x					
	Cultura organizacional	Negociación con los usuarios	40. Las funciones y procedimientos son claros, permitiendo hacer rápidamente las actividades.				x						x					
			41. Los procedimientos permiten hacer el trabajo sin contratiempos.				x							x				

		42. <i>Es indispensable el jefe para poder realizar los procesos.</i>				x				x				x
		43. <i>Es fácil reemplazar a alguien que hace el mismo trabajo en otra dependencia.</i>				x				x				x
		44. <i>Promueven reuniones entre jefes y trabajadores para escuchar sus opiniones.</i>				x				x				x
	Solución de conflictos	45. <i>Los jefes no toman en cuenta las opiniones de los trabajadores para tomar decisiones.</i>				x				x				x
		46. <i>Mi jefe es bastante competente en la ejecución de su trabajo.</i>				x				x				x
		47. <i>Existe monitoreo en los resultados de las dependencias.</i>				x				x				x
		48. <i>Existe evaluación de la calidad, eficiencia y efectividad de su trabajo.</i>				x				x				x

Nombre del Experto: Cecilia Jackeline Abad Tuesta

DNI: 40025885



Firma del experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo administrativo y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de *Liderazgo Administrativo*.

TESISTA:

Diaz Carrasco Lady Alondra

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de enero del 2024



Firma

DNI: 40025885

EXPERTO: Cecilia Jackeline Abad Tuesta

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo administrativo y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Desempeño laboral	Desempeño en las tareas	Capacidad en toma de decisiones	16. Tengo capacidad al momento de toma de decisiones.				x							x			
		Capacidad en organización y planificación	17. Cuenta con capacidad en organización y planificación en sus actividades.				x								x		
		Capacidad en dar soluciones	18. Es capaz de dar soluciones a los problemas que se suscitan.				x								x		
		Posee conocimientos técnicos	19. Poseo los conocimientos técnicos para realizar mis labores.				x								x		
		Desempeño productivo de tareas	20. Desempeña sus tareas de manera productiva (cantidad y calidad del trabajo).				x								x		
	Desempeño contextual	Orientado a objetivos	21. Su desempeño está orientado a los objetivos y resultados del área de producción.				x								x		
		Compromiso organizacional	22. Cuenta con iniciativa en las funciones encargadas.				x								x		
		Colabora con los compañeros	23. Se siente comprometido con la organización.				x								x		
		Comparte y transmite conocimientos	24. Colabora y coopera con los compañeros de su oficina.				x								x		

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo administrativo y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de *Desempeño laboral*.

TESISTA:

Díaz Carrasco Lady Alondra

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de enero del 2024



Firma

DNI: 40025885

EXPERTO: Cecilia Jackeline Abad Tuesta

EXPERTO 3

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo administrativo y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4						
Liderazgo administrativo	Percepciones	Planificación estratégica	49. Considera que existe claridad en las metas y objetivos de su oficina.				x														
			50. Considera que se respetan los reglamentos de la institución.				x														
			51. Conoce la situación de su oficina en la actualidad.				x														
			52. Siente compromiso en su trabajo.				x														
			53. Considera que el buen desempeño en su trabajo, ayuda a mejorar el servicio.				x														
		Mejora de la actividad	54. En su institución se valora a los trabajadores, indistintamente del cargo que ocupen.				x														
			55. Considera que su jefe inmediato maneja los conflictos y se resuelven fácilmente.				x														
			56. Los problemas siempre se resuelven a través del diálogo.				x														
			57. Existe compañerismo entre el personal.				x														
			58. Considera que el buen desempeño en su trabajo, ayuda a mejorar el servicio.				x														
	Características	Rangos de trabajo realizado	59. Considera que conocer el cargo exacto que ocupa.				x														
			60. Conoce las funciones específicas que realiza.				x														
			61. Realiza actividades de trabajo de otro compañero.				x														
	Aplicación de procedimientos	62. Conocer con claridad quiénes son sus jefes inmediatos.				x															
		63. La estructura de la institución contribuye al desarrollo adecuado de mi trabajo.				x															
Cultura organizacional	Negociación con los usuarios	64. Las funciones y procedimientos son claros, permitiendo hacer rápidamente las actividades.				x															
		65. Los procedimientos permiten hacer el trabajo sin contratiempos.				x															

Solución de conflictos	66. Es indispensable el jefe para poder realizar los procesos.					x								x
	67. Es fácil reemplazar a alguien que hace el mismo trabajo en otra dependencia.					x								x
	68. Promueven reuniones entre jefes y trabajadores para escuchar sus opiniones.					x								x
	69. Los jefes no toman en cuenta las opiniones de los trabajadores para tomar decisiones.					x								x
	70. Mi jefe es bastante competente en la ejecución de su trabajo.					x								x
	71. Existe monitoreo en los resultados de las dependencias.					x								x
	72. Existe evaluación de la calidad, eficiencia y efectividad de su trabajo.					x								x

Nombre del Experto: Onelia Tiparra Rentería

DNI: 16466708



Firma del experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo administrativo y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de *Liderazgo Administrativo*.

TESISTA:

Diaz Carrasco Lady Alondra

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de enero del 2024



Firma

DNI: 16466708

EXPERTO: Onelia Tiparra Rentería

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo administrativo y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Desempeño laboral	Desempeño en las tareas	Capacidad en toma de decisiones	31. Tengo capacidad al momento de toma de decisiones.				x							x			
		Capacidad en organización y planificación	32. Cuenta con capacidad en organización y planificación en sus actividades.				x								x		
		Capacidad en dar soluciones	33. Es capaz de dar soluciones a los problemas que se suscitan.				x								x		
		Posee conocimientos técnicos	34. Poseo los conocimientos técnicos para realizar mis labores.				x								x		
		Desempeño productivo de tareas	35. Desempeña sus tareas de manera productiva (cantidad y calidad del trabajo).				x								x		
	Desempeño contextual	Orientado a objetivos	36. Su desempeño está orientado a los objetivos y resultados del área de producción.				x								x		
		Compromiso organizacional	37. Cuenta con iniciativa en las funciones encargadas.				x								x		
		Colabora con los compañeros	38. Se siente comprometido con la organización.				x								x		
		Comparte y transmite conocimientos	39. Colabora y coopera con los compañeros de su oficina.				x								x		

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo administrativo y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de *Desempeño laboral*.

TESISTA:

Diaz Carrasco Lady Alondra

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de enero del 2024



Firma
DNI: 16466708
EXPERTO: Onelia Tiparra Rentería

Anexo 6. Autorización de municipalidad



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA,
Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Chongoyape, 08 de enero del 2024.

CARTA N° 0003-2024-MDCH/RRHH/CBGL

Dr. JUAN PABLO MURO MORENO

JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO - CHICLAYO

CHICLAYO.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN
REFERENCIA: Expediente Administrativo N° 83748-MDCH/SISGEDO

Por medio de la presente reciba mi cordial saludo, así mismo, atendiendo a su documento de la referencia, le comunico que se da por autorizado la realización de su trabajo de investigación denominado "LIDERAZGO ADMINISTRATIVO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO", a la estudiante Diaz Carrasco Lady Alondra, estudiante de maestría en Gestión Pública III Ciclo, de su representada institución Universidad César Vallejo, por lo cual se le brindará todas las facilidades para el cumplimiento de dicho objetivo en la entidad.

Sin otro en particular me despido de usted, no sin antes expresarle mis muestras de estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE
[Firma]
Bach. Ganet Liset Castro Burga
JEFA RECURSOS HUMANOS (E)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo administrativo y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Chiclayo", cuyo autor es DIAZ CARRASCO LADY ALONDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, 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 Completa 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.

CHICLAYO, 11 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO DNI: 73969287 ORCID: 0000-0002-1495-4556	Firmado electrónicamente por: FALTAMIRANOAE el 12-01-2024 20:02:58

Código documento Trilce: TRI - 0731096