



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
DE EMPRESAS**

**Liderazgo y su relación en el desempeño laboral del personal de  
Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca,  
2024.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :**

Licenciado en Administración de Empresas

**AUTORAS:**

Coronel Ilatoma, Yaly Yudith ([orcid.org/ 0009-0004-7730-4122](https://orcid.org/0009-0004-7730-4122))

Tocas Torres, Julissa Lizeth ([orcid.org/0000-0001-8177-1699](https://orcid.org/0000-0001-8177-1699))

**ASESOR:**

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael ([orcid.org/0000-0003-4831-9224](https://orcid.org/0000-0003-4831-9224))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A mis queridos padres José Etelvino Coronel Rubió y Hilda Ilatoma Gonzáles, quienes me impulsaron al logro de mis objetivos profesionales.

**Yaly Yudith, Coronel Ilatoma.**

A mi familia, mi madre Doli torres Marín quien en todo momento me motivo y fue quien lucho por verme alcanzar el éxito.

**Julissa Lizeth, Tocas Torres**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, nuestro creador por su guía y protección

A nuestra Universidad César Vallejo, por brindarnos las habilidades y competencias para enfrentar con éxito el mundo laboral

A mis padres José Etelvino Coronel Rubió y Hilda Ilatoma Gonzáles, por su esfuerzo y apoyo en mi vida.

**Yaly Yudith, Coronel Ilatoma.**

A Dios por ser una fuente de inspiración y guía en todo momento

A mi familia, y nuestra Universidad César Vallejo por darnos los conocimientos necesarios para transformar el mundo.

**Julissa Lizeth, Tocas Torres**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, TOCAS TORRES JULISSA LIZETH, CORONEL ILATOMA YALY YUDITH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA, 2024., es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
YALY YUDITH CORONEL ILATOMA <b>DNI:</b> 48133278 <b>ORCID:</b> 0009-0004-7730-4122	Firmado electrónicamente por: YYCORONEL el 07-08- 2024 15:29:47
JULISSA LIZETH TOCAS TORRES <b>DNI:</b> 47208253 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8177-1699	Firmado electrónicamente por: JTOCAS87 el 07-08- 2024 22:33:28

Código documento Trilce: TRI – 0853186





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA, 2024., cuyos autores son TOCAS TORRES JULISSA LIZETH, CORONEL ILATOMA YALY YUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 07 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL <b>DNI:</b> 17968344 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el07-08-2024 23:16:02

Código documento Trilce: TRI – 0853185

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V.D. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultado de la validez	16
Tabla 2. Resultado del nivel de logro de objetivos	19
Tabla 3. Resultado nivel de guía e influencia	20
Tabla 4. Resultado nivel de reconocimiento	21
Tabla 5. Resultado nivel de calidad de trabajo	22
Tabla 6. Resultado de nivel de trabajo en equipo	23
Tabla 7. Resultado de nivel de relaciones interpersonales	24
Tabla 8. Resultado de nivel de orientación a resultados	25
Tabla 9. Pruebas de normalidad	26
Tabla 10. Correlación entre variables generales	27
Tabla 11. Correlación entre el logro de objetivos y el desempeño laboral	28
Tabla 12. Correlación entre la guía del líder y el desempeño laboral	29
Tabla 13. Correlación entre reconocimiento y el desempeño laboral	30

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de logro de objetivos	19
Figura 2. Nivel de guía e influencia del líder	20
Figura 3. Nivel de reconocimiento por su labor	21
Figura 4. Nivel de calidad en el trabajo realizado	22
Figura 5. Nivel de trabajo en equipo	23
Figura 6. Nivel de relaciones interpersonales	24
Figura 7. Nivel de orientación a resultados	25



## RESUMEN

La investigación tuvo como propósito evaluar la relación del liderazgo y el desempeño del personal de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024; el estudio se basó en datos de tipo cuantitativo, aplicado, de alcance correlacional y no experimental. Se utilizó dos cuestionarios, que fueron validados por expertos y enviados a 50 colaboradores, que constituyó la muestra de estudio. Los hallazgos mostraron que la mayoría de los empleados consideran que, en las dimensiones tales como el nivel de logro de objetivos, guía e influencia, reconocimiento alcanzaron el 62%, 64% y el 58% en nivel alto respectivamente. Por otro lado, la mayoría de los colaboradores indicaron que en la dimensión calidad del trabajo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y orientación a resultados alcanzaron el 86%, 52%, 68% y 82% respectivamente. Finalmente se concluyó que estadísticamente se demostró la relación considerable y positiva entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, corroborada mediante el estadístico R de Pearson que alcanzó un valor de 0.789, en la gestión pública del gobierno local.

**Palabras clave:** Liderazgo, desempeño laboral, gestión pública.

## ABSTRACT

The purpose of the research was to evaluate the relationship between leadership and the performance of the human resources personnel of the Provincial Municipality of Cajamarca, 2024; The study was based on quantitative, applied, correlational and non-experimental data. Two questionnaires were used, which were validated by experts and sent to 50 employees, which constituted the study sample. The findings showed that most of the employees consider that, in the dimensions such as the level of achievement of objectives, guidance and influence, recognition reached 62%, 64% and 58% at a high level, respectively. On the other hand, most of the employees indicated that the dimension of quality of work, teamwork, interpersonal relations and results orientation reached 86%, 52%, 52%, 68% and 82%, respectively. Finally, it was concluded that statistically it was demonstrated that there was a considerable and positive relationship between leadership and performance of the human resources personnel of the Provincial Municipality of the human resources personnel of the Provincial Municipality of Cajamarca, corroborated by means of Pearson R statistic, which reached a value of 0.789, in the public management of the local government.

**Key words:** Leadership, work performance, public management.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión pública va requiriendo de líderes que influyan sobre las organizaciones estatales para mejorar la agilidad de sus procesos y cumplir de manera efectiva los propósitos institucionales. Por lo tanto, se consideró al líder como la persona que va dirigiendo los equipos y es capaz de motivar e influir para lograr mejores desempeños en las responsabilidades asignadas a los colaboradores de manera más competente. Sin embargo, al examinar diversas facetas del líder en la gestión pública, se encontró una realidad distinta.

El responsable de gerenciar no siempre presentaba habilidades de liderazgo que generan un efecto mediador que permitiera un adecuado comportamiento de los colaboradores en la organización. Esto mermaba considerablemente el desempeño laboral, disminuyendo la calidad de los servicios y las sinergias que debía haber en los colaboradores para el apoyo en la consecución de objetivos institucionales (Munayco & Bojórguez, 2021). En síntesis, se requería observar y conocer la actuación de los gerentes y sub gerentes para conocer los procesos de transformación a las personas del entorno laboral y adaptar nuevas formas de trabajo basados en estrategias que mejoren significativamente su desempeño.

En el contexto internacional, las empresas buscaban personas capaces de liderar equipos de trabajo, orientar, influir, transformar actitudes hacia un cambio oportuno, adaptándose a múltiples circunstancias del entorno. Por ello, las instituciones públicas o privadas requerían líderes capaces de influir en el recurso humano para alcanzar objetivos colectivos cada vez más ambiciosos. En opinión de Vásquez et. al. (2021), “un líder presentaba habilidades que describían comportamientos destacados en su equipo de trabajo, teniendo un efecto resaltante en el desempeño y rendimiento de los colaboradores para alcanzar los objetivos previstos” (p. 45). El autor sostenía que los líderes tenían característica que permite afrontar con mucho éxito los diferentes cambios que se presentan, adaptándose de manera fácil a un entorno altamente globalizado.

En américa latina las empresas habían estado formando relaciones de

sinergias para ubicar líderes en sus equipos de trabajo, ya que las mejoras en la producción del personal se reflejaban a lo largo del tiempo. Cada líder presentaba una visión precisa de lo que se debe alcanzar, y era capaz de inspirar un alto compromiso y motivación para que los colaboradores realizaran su labor de manera proactiva y con un alto compromiso. Esto permitía que los objetivos institucionales se lograrán a corto y mediano plazo en la gestión pública. “El desempeño laboral se veía influenciado por el liderazgo de las personas que dirigían equipos de trabajo, donde los individuos tenían la convicción de que el esfuerzo realizado para conseguir o producir lo deseado cumplía con las expectativas organizacionales” (Kaymakci et al., 2022, p. 56).

Lasso et. al. (2019) identificaron la vinculación entre gerentes líderes y su desempeño; además sostuvo que los líderes lograron en sus colaboradores un elevado aumento de la productividad, observándose que los integrantes del equipo presentaron un mayor compromiso en sus tareas o actividades, logrando de este modo generar un mayor involucramiento entre todos los participantes para alcanzar lo planificado.

En el Perú, la gestión de los gobiernos locales no estaba representada por líderes en los diferentes cargos directivos. A pesar de que hay una tendencia a lograr alcanzar nuevos talentos que se integrarán a la empresa o institución; se conocía que un verdadero líder tiene dentro de sus cualidades el poder de motivar, inspirar, comprometer activamente a todos, para perseguir y cumplir metas institucionales. (Munayco & Bojórquez, 2021). teniendo en cuenta que los gobiernos locales se proyectan a cuatro años, una oportunidad que debe ser aprovechada para lograr los cambios deseados. Esta responsabilidad que se depositó sobre los gerentes para el cumplimiento de sus expectativas de la ciudadanía.

En la Municipalidad Provincial de Cajamarca donde se realizó el estudio, se observó un escaso liderazgo en la sub gerencia de Recursos Humanos, los cuales derivan otros problemas como el desempeño laboral, influyendo negativamente en la eficiencia y operatividad del mismo, siendo las causas directas relacionadas a una escasa o limitada comunicación, falta de claridad en

los propósitos institucionales y de área y por supuesto una escasa e inadecuada supervisión, conllevando a un bajo nivel de desempeño laboral; este problema puede conllevar indirectamente a una mala gestión del talento humano en un área tan importante como esta, afectando la retención de colaboradores talentosos y reduciendo considerablemente la capacidad de implementar buenas políticas públicas en el gobierno local.

Ante lo señalado previamente, y frente a la necesidad de ubicar líderes en los cargos públicos así como alcanzar una gestión pública eficiente, es para la nueva gestión pública un reto, para lograr un buen desempeño destacado en sus colaboradores, ya que cada vez se observa un menor compromiso, rendimiento disminuido, y escasa motivación para lograr alinear sus actividades realizadas con los objetivos institucionales, es por ello que los gobiernos locales requieren de líderes que actúen, motive, comprometan y mejore el desempeño de los recursos humanos.

Siguiendo a Paz et. al. (2016). Manifestaron que el personal no siempre tiene las ganas de querer realizar sus funciones, postergando sus actividades rutinarias y afectando de este modo el desempeño y la productividad en el trabajo de oficina; asimismo, frente a la problemática de conocer si los líderes actuales en las organizaciones logran dirigir, motivar, guiar hacia el cumplimiento de los propósitos municipales previstos.

La Municipalidad de Cajamarca como institución pública, buscó siempre promover el liderazgo para mejorar el desempeño del recurso humano. Por lo tanto, fue necesario medir la acción de los líderes en el logro de los propósitos institucionales. Frente a ello, se formuló la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024?; y como preguntas específicas las siguientes: ¿Cuál es el nivel de liderazgo de la subgerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024?; ¿Cuál es nivel de desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024?; ¿Cuál es la relación entre el logro de objetivos y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos

de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024?; ¿Cuál es la relación entre la guía e influencia del líder y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024? ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento por su aporte y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024?.

El estudio se justificó en el aspecto práctico porque nos ayudó a conocer el grado o nivel del líder gerencial y su desempeño, para comprender la importancia del líder en la actual gestión, que permita el cumplimiento de metas institucionales. “Su aplicación práctica permite la solución de un problema específico” (Bernal, 2010, p. 106).

Por otro lado, se justificó en el aspecto teórico porque nos permitió comprender las características de un líder y como éste se puede relacionar con el desempeño de las personas para alcanzar cambios significativos en el comportamiento de los colaboradores contribuyendo de este modo a una gestión pública eficiente. “La justificación teórica cumple con el fin de meditar y conseguir un debate en aspectos teóricos” (Bernal, 2010, p. 106). de igual modo se justificó en el aspecto metodológico porque nos brindó las herramientas necesarias para conocer el procedimiento y los niveles que alcanza las variables estudiadas, y finalmente en el aspecto social debido a que nos ayudó a mejorar las determinadas competencias de los líderes y brindar mejores servicios a los usuarios para lograr mejores resultados y alcanzar niveles de productividad importantes. “La aplicación desarrollada generó una nueva forma o estrategia metodológica” (Bernal, 2010, p. 107)

El propósito del estudio fue evaluar la relación del liderazgo y el desempeño del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024, y como objetivos específicos: Identificar el nivel de liderazgo de la subgerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024; Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024; Establecer la relación entre el logro de objetivos y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2024; Establecer

la relación entre la guía e influencia del líder y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024; Establecer la relación entre el reconocimiento de su aporte y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024.

Finalmente, la hipótesis general fue: Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo y el desempeño del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024, y como hipótesis específicas tenemos: Existe una relación positiva y significativa entre el logro de objetivos y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024; Existe una relación positiva y significativa entre la guía e influencia del líder y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024; Existe una relación positiva y significativa entre el reconocimiento de su aporte y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional son los de García (2022) realizada en Chiclayo, cuyo propósito principal fue conocer el tipo de liderazgo gerencial y su repercusión de este en el desempeño laboral. El estudio adoptó un diseño no experimental, de tipo correlacional, cuya muestra fue de 52 personas de la Gerencia de Desarrollo Humano, y se usó un cuestionario. Los resultados indicaron que el 20% de los colaboradores consideraron que el liderazgo es alto y el 80% que es medio. Por otro lado, en relación con el rendimiento laboral, todo el personal presentó un nivel medio de rendimiento laboral. Se concluye que existió una relación muy directa entre el liderazgo ejercido y los niveles de desempeño.

Asimismo, el estudio realizado por Guillén (2021) en una investigación se llevó a cabo en Lima, buscó establecer la correlación entre liderazgo y rendimiento laboral de las personas, de una empresa ubicada en Villa del Salvador. El estudio tuvo fue no experimental, de alcance correlacional. Se conformó una muestra de 30 personas, y se usó el cuestionario para recoger datos, los resultados al aplicar el estadístico Rho de Spearman alcanzaron a 0.62. Esto llevó a la conclusión de que existía una correlación media entre el liderazgo y el rendimiento de los empleados de la compañía VASCOR.

Por otro lado, el estudio de Barbarán (2021) realizado en la ciudad de Lima, que buscó determinar si el liderazgo presentaba un grado de relación con el rendimiento del puesto de las personas en la Municipalidad de Ate. La indagación presentó un enfoque cuantitativo, correlacional, y no experimental; la muestra se formó de 135 colaboradores y en los resultados al aplicar el Rho de Spearman se alcanzó 0,94 como valor. Concluyéndose la relación existente del liderazgo y el rendimiento demostrado en las personas de la Municipalidad de Ate, en la ciudad de Lima.

A nivel global, se tiene a Bermeo (2022) llevó a cabo una investigación en Ecuador, cuyo fin fue evaluar la relación del liderazgo transformacional y el desempeño del personal. El estudio fue no experimental, correlacional. La formó una muestra de 200 personas, y se usó un cuestionario multifactorial; se demostró



que el 63.5% tuvo un desempeño óptimo, el 19.5% un desempeño máximo y el 17% un desempeño mínimo con los niveles de liderazgo de la organización, al aplicar la Rho de Spearman se alcanzó 0,966. Concluyendo que existe una alta relación y del liderazgo transformación y el rendimiento en el trabajo.

También, tenemos a Paais (2020) realizó una investigación en Indonesia, cuyo fin fue conocer el efecto del liderazgo, motivación y la cultura sobre el rendimiento y satisfacción del personal. Su enfoque presentado fue cuantitativo, de corte transversal, no experimental. La muestra se conformó de 155 colaboradores y se usó el cuestionario para recoger datos. Los resultados evidencian, que el desempeño de los colaboradores fue influenciado en un 75% por el liderazgo, satisfacción laboral y la cultura organizacional, en el estudio se concluyó que el liderazgo influyó significativamente sobre el desempeño laboral, siendo los colaboradores el activo más valioso de la organización.

Asimismo, Durán (2020) quien llevó a cabo un estudio en Ecuador, cuyo fin fue explorar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral. El estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, no experimental, la muestra consistió en 98 personas de las distintas cooperativas se utilizó la encuesta para recoger datos, los resultados presentan que en las cooperativas los colaboradores perciben un nivel deficiente de liderazgo en un 65% y un nivel regular en un 35%. En resumen, se concluye la existencia de una relación significativa y positiva entre el liderazgo ejercido y el rendimiento de los empleados.

Para Van (2003) quien habla sobre las teorías del “*liderazgo público*” manifiesta que el líder cumple el rol de inspiración relacionada con la tarea o prestación directa del servicio y no solamente administrativo, dando un alto nivel de efectividad en los servicios brindados al público mediante la capacidad de actuación que este tiene con sus colaboradores. Por otro lado, en opinión de Daza (2005) manifiesta que el liderazgo transmite el deseo de prosperidad colectiva, para ello no solamente se requiere de capacidades en el área tecnológica y administrativa sino capacidad para tomar decisiones acertadas con los equipos de trabajo bajo su direccionamiento, estas características deben ser coherentes con

la labor que ejerce. Finalmente, dentro de las teorías del liderazgo en la gestión pública se identificó a Blas & Blas (2008) quien indica que el líder permite una interacción de los miembros del equipo, haciendo que tanto las competencias como la motivación de sus integrantes se vea direccionado al objetivo que se desea alcanzar, vislumbrando expectativas óptimas en su consecución.

Las bases teóricas que sustenta el estudio vinculadas al *liderazgo gerencial y liderazgo público*, las cuales proponen un liderazgo en evolución, y es concebido como un proceso donde el líder es capaz de influenciar en la persona, a fin de cambiar su comportamiento para el logro de una meta específica; por lo tanto, es un arte donde las personas se movilizan y motivan para conseguir un objetivo compartido (Bernmira & Agboola, 2020); es decir, todo líder es en sí, un estratega y visionario clave, para el éxito de toda organización. Por su parte en opinión de Covery (2011) sostuvo que el liderazgo es una capacidad que tienen las personas al nacer ya que mediante la familia se forman los valores, la comunicación y la proactividad que contribuyen al desarrollo de múltiples habilidades que usan para el trabajo en equipo y logro de objetivos empresariales. Asimismo, Chiavenato (2000) manifiesta que “el líder es un ser capaz de influenciar en una determinada situación sobre una persona cambiando su actitud mediante la comunicación humana en la obtención de las metas organizacionales” (p. 26)

Para Varela & Balcázar (2020) el liderazgo público fue un proceso mediante el cual el líder es capaz de influir en los colaboradores para conseguir un objetivo organizacional compartido. es decir, no solamente son rasgos de personalidad y comportamientos sobresalientes sino son características formada por valores y ejemplo a seguir para conseguir la pertenecía de los colaboradores e influenciar en la persona o equipos de trabajo. En síntesis, los colaboradores desean imitar el comportamiento del líder mejorando su compromiso, involucrándose cada vez más con la organización, esto garantiza un desempeño óptimo en las actividades encomendadas.

Las teorías orientadas al *desempeño o rendimiento del recurso humano en la gestión pública* indica que el comportamiento, actitud y aptitud de las

personas son consideradas como importantes para el logro de objetivos institucionales, los cuales pueden medirse en relación con su competencia o contribución a la organización (Esparragoza, 2007); Para Jara et. al. (2018) el desempeño en la gestión pública es el valor que se le da a las actividades que realiza un colaborador relacionado con los resultados u objetivos que se logran; es decir es la contribución que la persona realiza a la organización; esto se traduce en acciones o determinado comportamiento observado de los colaboradores que son considerados importantes para lograr los propósitos.

De la literatura expresa y las teorías conducentes al liderazgo gerencial concluyen que los líderes son personas que asumieron la responsabilidad del futuro empresarial, donde la toma de decisiones depende del apoyo, el compromiso y el rendimiento del equipo de trabajo, a pesar de la idiosincrasia que pueda haber dentro de los equipos de trabajo en la gestión pública. Es decir, el líder es capaz de desenvolverse fácilmente al interior de una cultura organizacional, generando sinergias y transformando a las personas de manera positiva, para lograr las metas organizacionales (Brunet, 2011).

Las teorías del desempeño laboral conocida como “teoría del desempeño laboral en la gestión pública”, indican que el individuo presenta un tipo de comportamiento que se traduce en la convicción por realizar un determinado esfuerzo en las tareas encomendadas para obtener el efecto esperado (Wang, et. al. 2021), las investigaciones mencionan que los colaboradores necesitan de un liderazgo para alcanzar niveles de desempeño laboral óptimos, siendo esta una diferencia observable frente aquellos que no tienen un líder que guie su actuación sintiéndose insatisfechos en sus actividades cotidianas o responsabilidades generando un impacto negativo en la organización.

En la actualidad el desempeño laboral es visto como la capacidad de contribuir de manera personal y en equipo con los logros institucionales, estos pueden ser evaluados a manera de competencias y en función al nivel de contribución hacia la organización, valorando por lo tanto la eficiencia y eficacia para alcanzar niveles de productividad adecuados. Según Davidescu et. al. (2020), el desempeño laboral es el producto del comportamiento, acciones y resultados

escalables de los empleados para contribuir con los objetivos institucionales, las cuales se pueden ver influenciadas por la experiencia y la capacidad para lograr una mejor calidad en el trabajo, adaptarse al equipo, relacionarse con los demás y orientarse al resultado (p. 10)

El desempeño laboral se define como el comportamiento personal, el cual contribuye considerablemente al logro de los objetivos organizacionales, este componente de logro puede ser evaluado para observar si cumple con las expectativas de desempeño encomendadas (López et. al.,2022). Frente a los divergentes enfoques vinculados al desempeño laboral y a los contextos laborales altamente cambiantes, se observa que no solamente los colaboradores sino esencialmente el líder debe actuar con alto criterio para responder situaciones cambiantes y altamente dinámicas en las organizaciones en el contexto actual.

Las teorías científicas vinculan al liderazgo y el desempeño de los colaboradores, son mencionadas por Lai et. al. (2020) que indican que:

Los líderes proveen una serie de recursos físicos, psicológicos, de conocimiento, y emocionales a los integrantes del equipo para poner a prueba nuevas soluciones a los diversos problemas presentados, esto hace que exista una disponibilidad mental psicológica que mejora el comportamiento y el compromiso en las actividades laborales de los integrantes del equipo o de manera individual (p. 4)

Estudios recientes indican que el liderazgo en el sector público incrementa el desempeño laboral. En este mismo sentido de ideas tenemos a Schwartz et. al. (2020) que sostienen que:

Las organizaciones del sector estatal requieren de líderes que enfrenten desafíos en una sociedad cada vez más demandantes y desafiante, con múltiples problemas, que requieren respuestas inmediatas, aunque el rol es distinto al sector privado, los líderes deben enmarcarse como una forma de motivación altruista la cual es animada por valores institucionales y objetivos en beneficio de la sociedad. (p. 543)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo aplicada, tal como lo manifestó Lozada (2014), este tipo de estudio hace uso conocimiento adquirido, para posteriormente aplicarlo en la práctica de manera rigurosa para resolver una situación específica. En nuestro caso, se aplicó procedimientos prácticos que mejoran el desempeño mediante un buen liderazgo.

Por otro lado, según su alcance es correlacional, se buscó precisar la posible relación entre las variables, mediante procesos netamente estadísticos (Carrasco, 2016). En el presente caso, se determinó el nivel de correlación entre las variables estudiadas.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Fue de tipo no experimental porque no se manipuló de forma deliberada ninguna de las variables, tal como lo sostiene (Hernández, et. al, 2014). Asimismo, el enfoque utilizado es cuantitativo debido a que “las variables admiten valores cuantificables medidos mediante los instrumentos de recopilación de datos” (Sánchez, 2019, p. 104)

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variable 1. Liderazgo

###### Definición conceptual:

Es la persona que integra habilidades, conocimientos, capacidades para la toma de decisiones, direccionamiento de equipos, y logra transmitir una visión inspiradora mediante la influencia que ejerce sobre los colaboradores en un objetivo compartido para el compromiso de todos (Mousa, et. al, 2018).

###### Definición operacional:

Persona con cargo directivo capaz de motivar e inspirar con su comportamiento

y sus habilidades gerenciales a las personas sobre las cuales ejerce liderazgo para el logro de objetivos institucionales.

### **Dimensión 1. Logro de objetivos**

Donde el líder toma el rol de persuadir mediante sus habilidades gerenciales al logro de objetivos (Bonifaz, 2012).

#### **Indicadores :**

Cumplimiento de metas o resultados a corto, mediano y largo plazo, alineamiento al POA y PEI.

### **Dimensión 2. Guía e influencia**

Relacionado con la característica de comprometer y colaborar o influenciar positivamente al cumplimiento del logro de la meta u objetivo organizacional (Lussier & Achua, 2011).

#### **Indicadores :**

Compromiso por la actividad, guía del líder y seguimiento a la actividad.

### **Dimensión 3. Reconocimiento**

Indica que el líder va elogiando y reconociendo los logros personales y de equipo (Bonifaz, 2012)

#### **Indicadores :**

Resalta el compromiso individual y en equipo, valora el esfuerzo y premia el logro personal y de equipo.

#### **Escala de medición de la variable :**

Ordinal de 5 alternativas 1 (siempre); 2 (casi siempre); 3 (Muchas veces); 4 (A veces); 5 (nunca)

### **Variable 2. Desempeño laboral**

#### **Definición conceptual :**

Es la disposición, comportamiento o implicancia conductual medida desde el

resultado esperado en un determinado tiempo, (Darmawan et. al., 2020, p. 2582)

**Definición operacional :**

Es la disposición que muestra el colaborador cuando se comprometa con las acciones destinadas a obtener el resultado deseado.

**Dimensión 1. Calidad del trabajo**

Relacionada con el aporte de cada colaborador mediante la demostración o despliegue de habilidades, competencias y destrezas en la labor asignada (Chiavenato, 2007)

**Indicadores :**

Calidad de datos y resultados favorables a corto, mediano y largo plazo, cumplimiento de metas.

**Dimensión 2. Trabajo en equipo**

Donde se evalúa las relaciones de sinergia entre los integrantes de un equipo (Chiavenato, 2007)

**Indicadores :**

Actitud de colaboración, fácil adaptación al cambio y compromiso permanente.

**Dimensión 3. Relaciones interpersonales**

Referido a las relaciones afectivas y de corte emocional dentro y fuera del entorno laboral (Chiavenato, 2007)

**Indicadores :**

Relaciones afectivas y emocionales positivas, respeto y consideración entre los miembros del equipo.

**Dimensión 4. Orientación a los resultados**

Está estrechamente vinculada a la capacidad de las personas para lograr de manera oportuna el cumplimiento de los objetivos previstos (Chiavenato, 2007)

**Indicadores:**

Resultados positivos a corto, mediano y largo plazo, resultados alineados a los

objetivos institucionales.

### **Escala de medición de la variable :**

Ordinal de 5 alternativas 1 (siempre); 2 (Casi siempre); 3 (Muchas veces); 4 (A veces); 5 (nunca)

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1. Población**

Hace referencia a un grupo de componentes que presentan propiedades semejantes al que se desea estudiar (Salazar & Del castillo, 2018). En este contexto específico, la población estudiada consistió en 50 colaboradores que desempeñaban sus funciones en el área correspondiente de la Municipalidad de Cajamarca.

**Criterios de inclusión:** se consideró dentro de este conjunto al personal que es permanente o tiene proyección de continuar en su puesto de trabajo.

**Criterios de exclusión:** no se consideró dentro de este grupo el personal no permanente o con alta rotación como es el caso de trabajadores de limpieza pública entre otros.

### **3.3.2. Muestra**

Para Salazar & Del castillo (2018) “es el grupo conformado u obtenido de la población que se tomará en el estudio para conocer las propiedades de la población” (p. 13). En este caso se tomó una muestra por conveniencia por ser la cantidad de datos pequeña; por lo tanto, estuvo conformada por 50 personas; los cuales son la totalidad de los colaboradores.

### **3.3.3. Muestreo**

Se realizó un muestreo censal de tipo no probabilístico, lo que significa que no todos los elementos que formaban parte de la muestra tenían la misma oportunidad de ser seleccionados. (Tamayo, 2019, p. 4). Para el presente caso se seleccionó por conveniencia a la totalidad de trabajadores que conforman el



estudio.

#### **3.3.4. Unidades de análisis**

Estuvo conformado por cada trabajador que labora en el área específica de recursos humanos. Son los objetos que forman parte de las mediciones del estudio, pueden referirse por lo tanto a personas, grupos, organizaciones o eventos que se consideran relevantes (Hernández et. Al, 2014)

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se usó la técnica de observación directa y como instrumento al cuestionario, que contiene una serie de interrogantes, organizadas para evaluar la o las variables formuladas (Hernández, et. al., 2014), para el presente caso, se utilizaron dos cuestionarios cada uno con dimensiones, indicadores y escalas de Likert que medirán las variables de interés.

“La validez está relacionado al puntaje de una prueba necesaria para los propósitos definidos, pero no a la prueba de por sí misma, siendo esta de contenido y de constructo” (American Educational Research Association et. al., 2018, p. 11). Por otro lado, la confiabilidad esta referida al grado de precisión la cual produce de manera consistente los mismos resultados al ser medida repetidas veces (Medina & Verdejo, 2020), ver anexo 7

En el presente caso se realizó la validación mediante juicio de expertos, antes de ser aplicada la encuesta, asimismo al aplicar el instrumento arrojó un alfa de Cronbach de 0.852 y 0.896 en ambos instrumentos los cuales por su valor obtenido cercano a 1, nos indicó que es altamente confiable.

#### **3.5. Procedimientos**

Para el recojo de datos, inicialmente se dirigió la carta de presentación a la Municipalidad de Cajamarca, la cual fue aceptada a fin de nos puedan disponer de las facilidades y se pueda captar in situ los datos que buscamos, posteriormente se procedió a realizar aplicar el instrumento validado por

expertos, para observar la confiabilidad del instrumento, finalmente se procedió a coordinar y programar las fechas, horas y disponibilidad de los trabajadores para proceder a la recopilación de datos mediante las encuestas, este cuestionario fue realizado mediante formularios de Google, para posteriormente procedió a procesar y analizar aplicando para ello la estadística descriptiva e inferencial.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Tanto el tema de estudio como la formulación del problema son aspectos claves para la construcción de la investigación ya que muestran las rutas o procedimientos para la construcción, sistematización, tabulación y representación de los datos de este modo se consigue un correcto análisis de datos basados en la estadística para su mejor análisis (Hernández & Mendoza, 2018)

En el presente caso, recolectaremos los datos mediante las encuestas para posteriormente sistematizarlas, tabularlas y representarlas mediante el uso de la estadística descriptiva, asimismo, se evaluó la normalidad de los datos, para luego elegir el estadístico denominado R de Pearson que permitió realizar el contraste de hipótesis; todos estos procedimientos nos ayudaran a comprender mejor los resultados y las conclusiones, como herramientas para lograr este fin usaremos Excel y el SPSS versión 28.

### **3.7. Aspectos éticos**

Tomándose en cuenta la guía N° 062-2023-VI-UCV la cual orienta los trabajos de investigación para asegurar la calidad del estudio se tuvo en cuenta los criterios nacionales de ética, tal como lo señala Dalla (2016) diciendo que la información y las personas involucradas en todo proceso investigador necesitan ser salvaguardadas, y los procedimientos que conllevan a la relación entre los investigadores y lo investigado debe enmarcarse dentro de las normas éticas, y los criterios apropiados para la generación del conocimiento.

Entre los criterios internacionales de ética, tenemos a lo señalado por Salazar et. al. (2018) quien indica que la ética internacional es normalizar mediante estilos APA, el cual orientó las citas y referencias y proteger la propiedad intelectual de los distintos autores, manteniendo de este modo una conducta ética, sin importar el área de estudio y reduciendo considerablemente el plagio.

Por lo tanto, los aspectos éticos es el conjunto de normas, reglas y hábitos que presenta una persona como parte de su quehacer como investigador, las cuales se fundamentan en la moral del individuo guiando su comportamiento (Orozco & Lamberto, 2022); en tal sentido como investigadoras el presente estudio se ajustó al formato y protocolo del esquema de tesis indicado por la UCV. Por otro lado, la integridad de su contenido respetó la autoría mediante las citas y referencias indicadas a lo largo del contenido, evitando en todo momento el plagio o copia, en este proceso nos alineamos a las normas de APA 7ma edición. Los cuestionarios no presentaron los nombres de quienes llenaran la encuesta, para garantizar la confiabilidad de este, presentándose de antemano la carta de consentimiento informado para dar a conocer lo que pretendemos realizar con los datos recolectados, cumpliendo de este modo con el anonimato, confidencialidad y respeto a los colaboradores que participaron en la encuesta.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

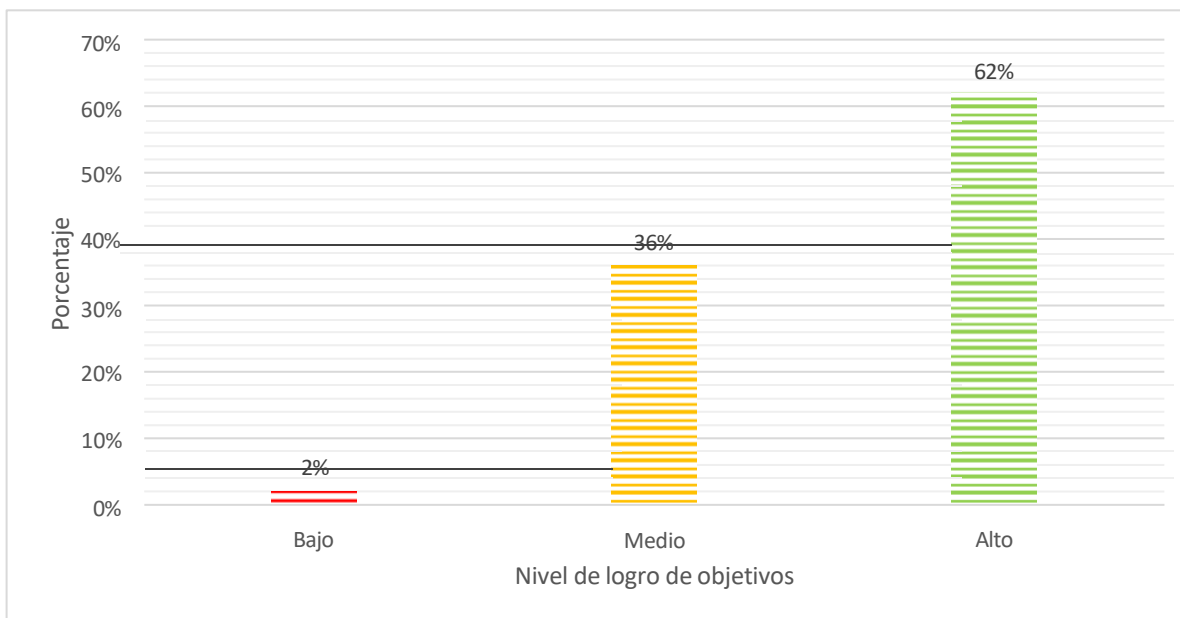
#### Variable: Liderazgo

Del primer objetivo de la investigación tenemos:

#### Dimensión: Logro de objetivos

#### Figura 1

*Nivel de logro de objetivos*

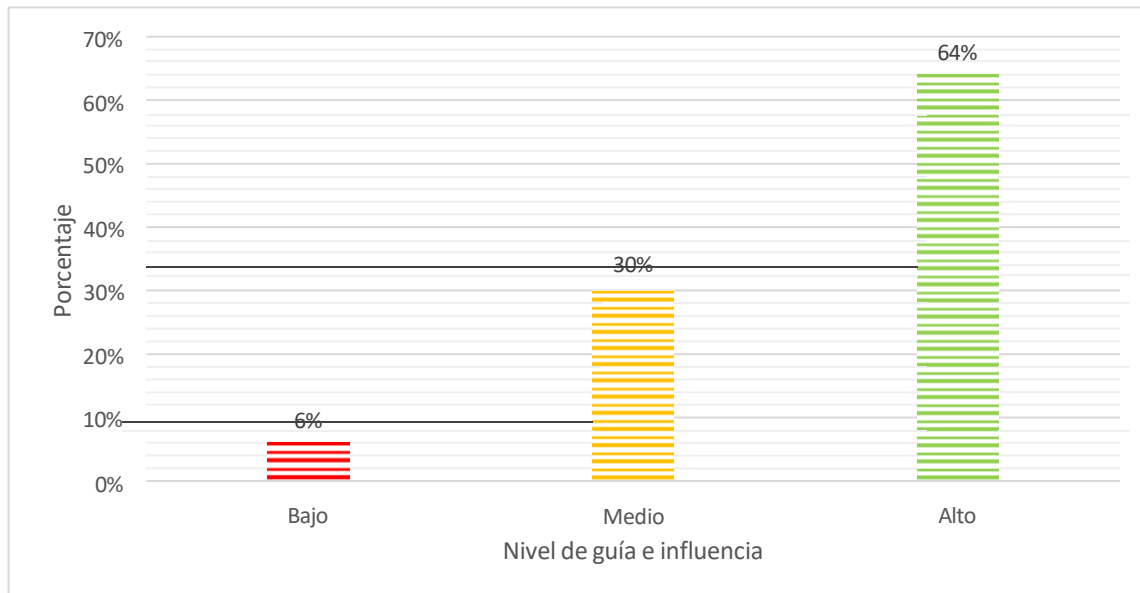


De la tabla y figura previa, se puede observar que, de un total de 50 personas del área de RR.HH. de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, evaluando el liderazgo en su dimensión nivel de logro de objetivos institucionales, se tiene que el 62% de estos considera estar en un nivel alto de logro de objetivos institucionales, el 36% en un nivel medio y el 2% en un nivel bajo; siendo claramente notable que la mayoría de personas considera que el nivel de logro de objetivos es alcanzable, deduciéndose que hay un alto nivel en el logro de metas y objetivos planificados tanto a corto, mediano y largo plazo.

## Dimensión: Guía e influencia

**Figura 2**

*Nivel de guía e influencia*

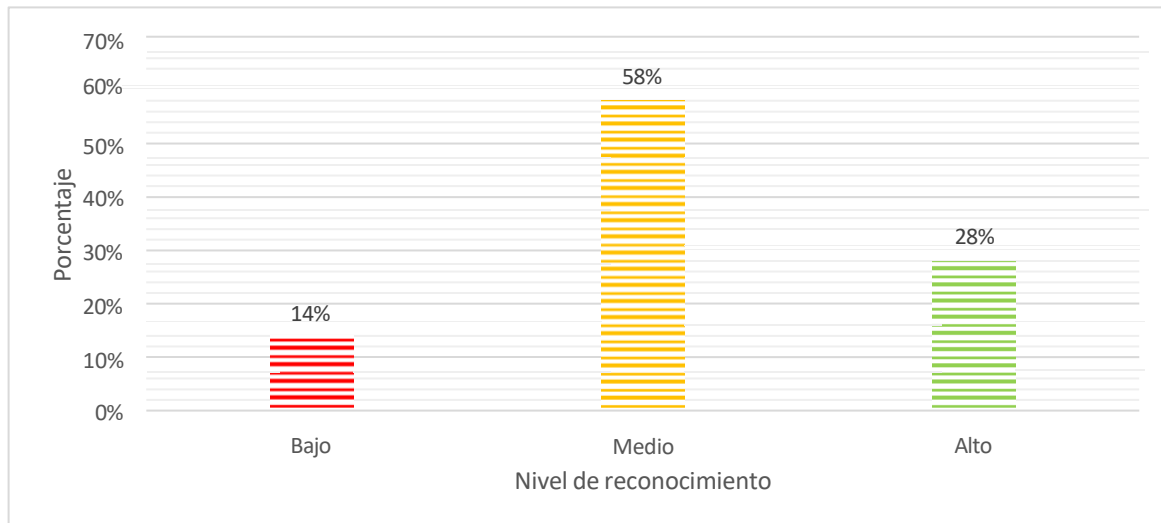


De la figura previa, se puede comprobar que, de un total de 50 personas del área de RR.HH. de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en la dimensión nivel de guía e influencia, se tiene que el 64% de estos considera estar en un nivel alto, el 30% en un nivel medio y solo el 6% en un nivel bajo; siendo claramente notable que la mayoría de colaboradores considera que el nivel de guía e influencia del líder en la oficina de RR.HH. es alto, deduciéndose que este nivel es suficiente y aceptable para conducir o influenciar en el comportamiento de las personas que están bajo la dirección del líder.

## Dimensión: Reconocimiento

**Figura 3**

*Nivel de reconocimiento por su labor*



De la figura previa, se puede observar que, de un total de 50 personas del área de RR.HH. de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en la dimensión nivel de reconocimiento de su labor, se tiene que la mayor parte de los colaboradores, la cual alcanza a un 58% considera estar en un nivel medio en esta dimensión, el 28% en un nivel alto y solo el 14% en un nivel bajo; esto indica que el interés del líder está más centrado en el logro de propósitos y no en el reconocimiento por su labor o actividad, deduciéndose por lo tanto que es necesario el reconocimiento o motivación para alcanzar niveles más altos de desempeño.

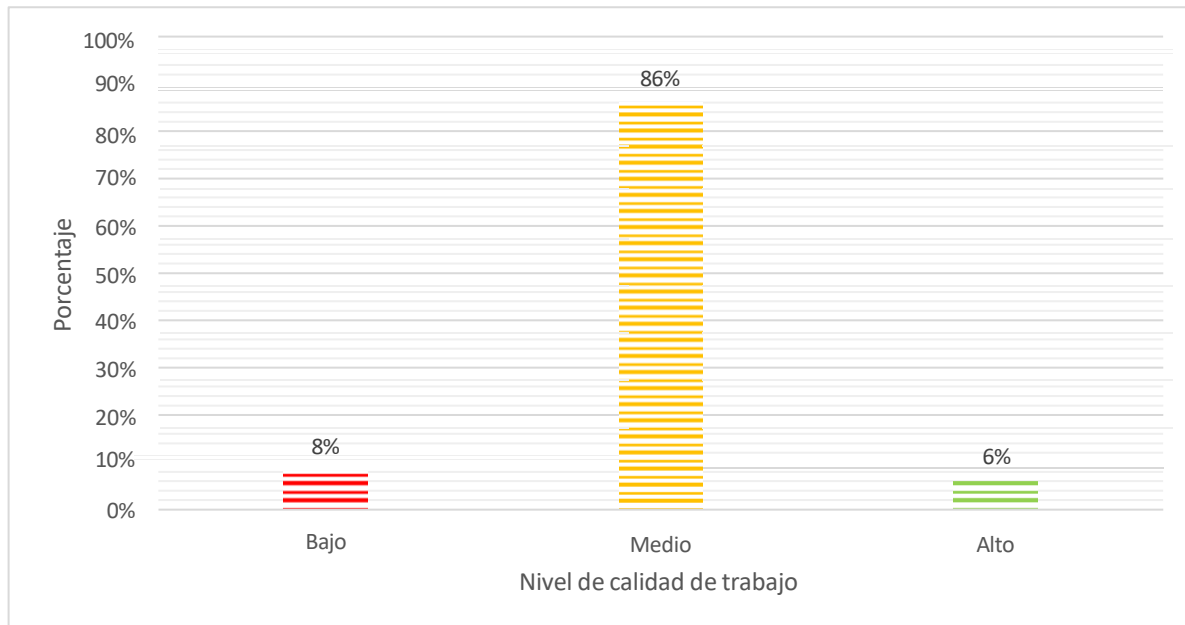
### **Variable: Desempeño laboral**

Del segundo objetivo de la investigación tenemos:

### **Dimensión: calidad de trabajo**

## Figura 4

### Nivel de calidad de trabajo realizado

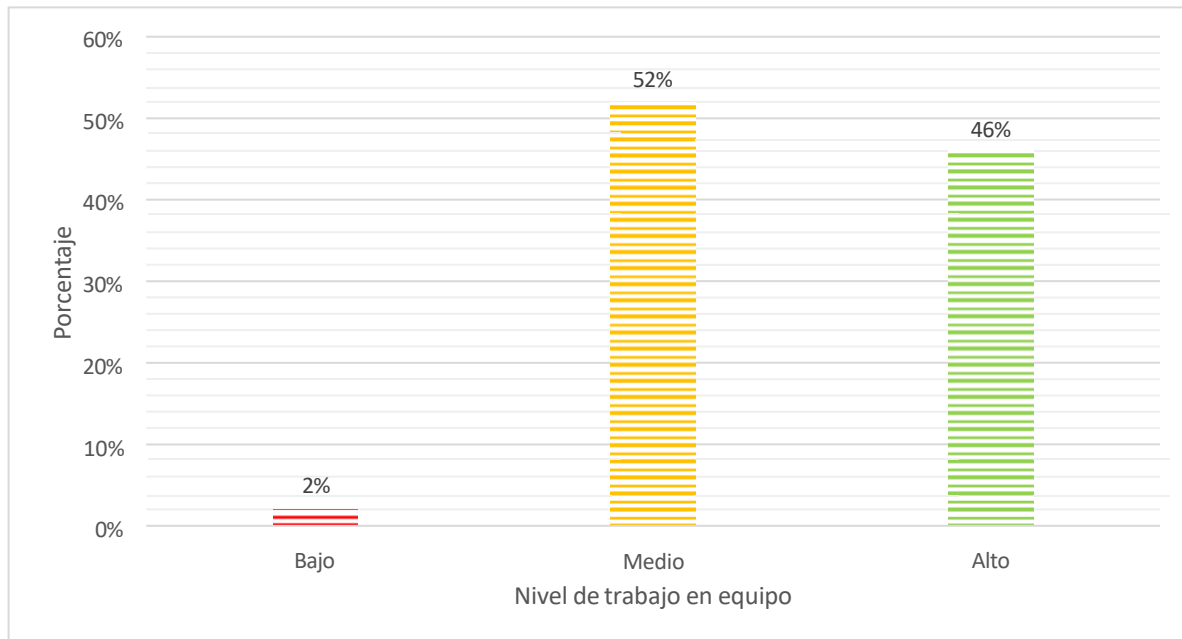


De la tabla 5 y figura 4, se puede observar que, de un total de 50 personas del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, evaluando la variable desempeño laboral; en la dimensión nivel de calidad de trabajo realizado en el área, el 86% de los colaboradores considera estar en un nivel medio en esta dimensión, el 8% en un nivel bajo y solo el 6% en un nivel alto; esto indica que aun este proceso de calidad en el desarrollo de las actividades está en proceso de mejora, deduciéndose por lo tanto, que las actividades se van realizando de manera aun no controlada respecto a la calidad de trabajo como producto final del servicio.

## Dimensión: Trabajo en equipo

**Figura 5**

*Nivel de trabajo en equipo*



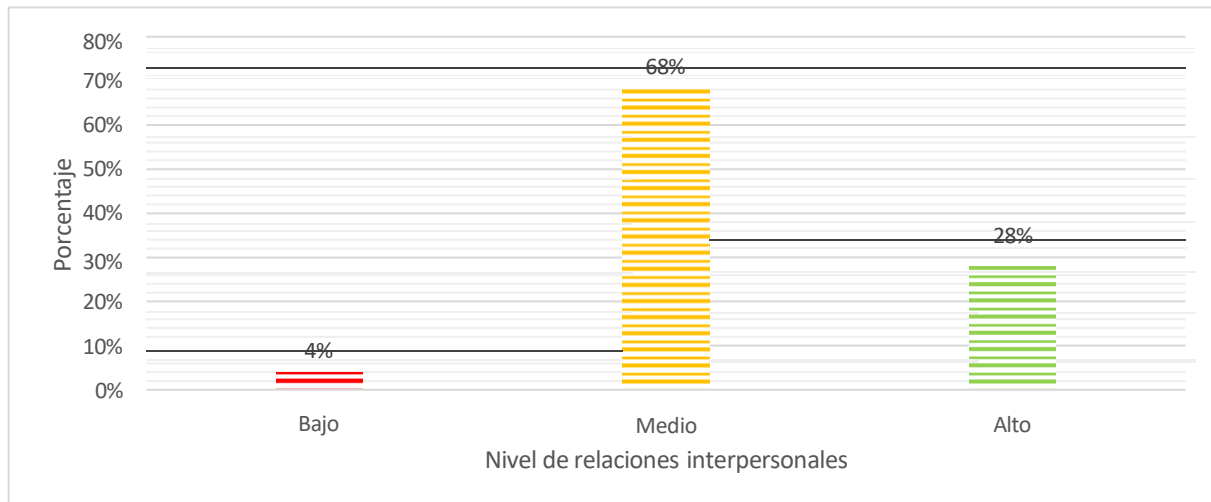
De la figura previa, se puede demostrar que, de un total de 50 personas del área de RR.HH. de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, evaluando la variable desempeño laboral; en la dimensión nivel de trabajo en equipo, el 52% de los colaboradores considera estar en un nivel medio en esta dimensión, el 46% en un nivel alto y solo el 2% en un nivel bajo; esto indica que aún los niveles de trabajo en equipo es medio, deduciéndose por lo tanto, que las tareas que se realizaron son aisladas, personalizadas, donde cada integrante se dedica a su actividad específica; sin embargo este procedimiento puede ir mejorando alineado a los objetivos institucionales.



## Dimensión: Relaciones interpersonales

**Figura 6**

*Nivel de relaciones interpersonales*

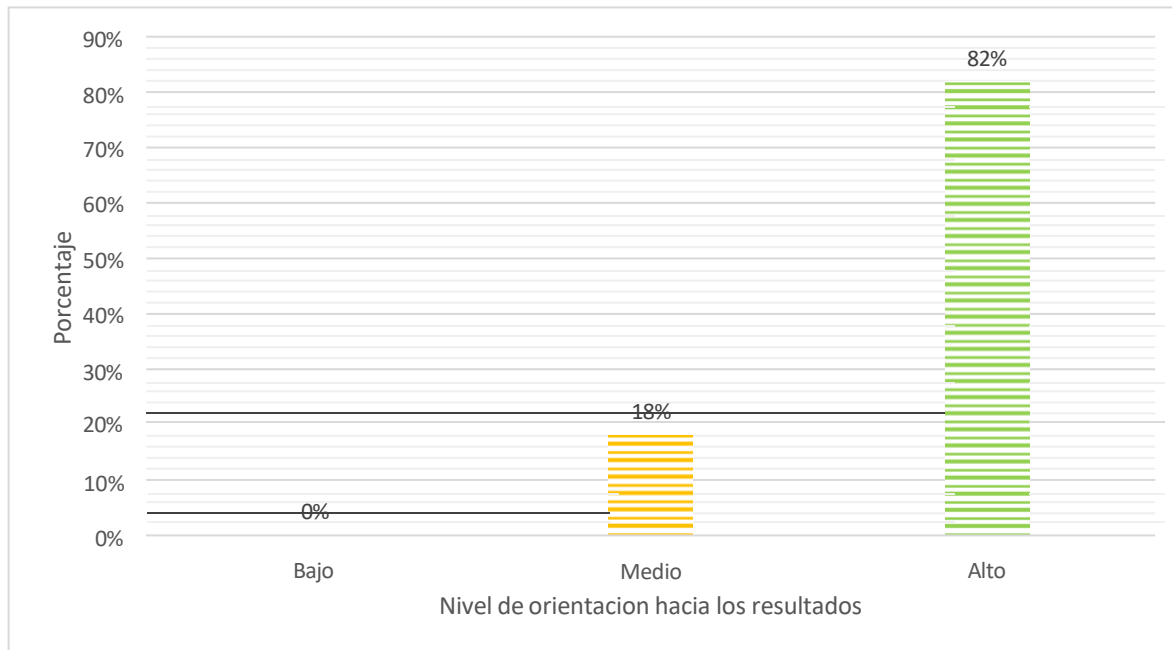


De la figura previa, se muestra que, de un total de 50 personas del área de RR.HH. de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, evaluando la variable desempeño laboral; en la dimensión nivel de relaciones interpersonales, el 68% de los colaboradores considera estar en un nivel intermedio en esta dimensión, el 28% en un nivel alto y solo el 4% en un nivel bajo ; esto indica que la mayoría de colaboradores consideró que los niveles de relaciones interpersonales estuvieron en un nivel intermedio, deduciéndose por lo tanto, que este hecho de establecer relaciones de compañerismo, respeto, estimación están aún en proceso de mejora, la cual puede aprovecharse por el liderazgo del jefe o gerente de la oficina de recursos humanos.

## Dimensión: Orientación a los resultados

**Figura 7**

*Nivel de orientación a los resultados*



De la figura previa, se puede mostrar que, de un total de 50 personas del área de RR.HH. de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, evaluando la variable desempeño laboral; en la dimensión nivel de orientación hacia los resultados, el 82% de los colaboradores considera estar en un nivel alto en esta dimensión, el 18% en un nivel intermedio y ninguno en un nivel bajo; esto indica que la mayoría de colaboradores consideró que los niveles de orientación hacia los resultados es alto deduciéndose por lo tanto, que este hecho puede aprovecharse para mejorar los demás indicadores, ya que un considerable grupo de colaboradores tiene el deseo de alcanzar los objetivos asignados a su área.

### 4.2. Análisis inferencial

#### Prueba de normalidad de las variables

El análisis previo se realiza mediante la prueba de bondad de ajuste a fin de probar la normalidad de datos de la muestra de estudio, cuando los datos son de 50 a más se

usa Kolmororov Smirnov (Steinskog et. al., 2007). Ver tabla 9 del Anexo 9

Los resultados en ambas variables indican que a un nivel de significancia de 0.05; y al comparar este valor con el valor resultante de la prueba de KS ( $p=0,05 < 0,200$ ) nos indica que los datos de la muestra presentaron una distribución normal. Por lo tanto, la decisión resultante después de esta prueba fue determinada realizó el contraste de hipótesis mediante R de Pearson (ver anexo 9).

### **Prueba de hipótesis estadística**

#### **Prueba de hipótesis general**

En la tabla 10 del anexo 9. A un nivel de significancia del 5%, y realizado el cálculo estadístico denominado r de Pearson entre el liderazgo y el desempeño laboral, alcanzó un valor de 0,759; valor que indica el nivel de correlación positiva y significativa entre las variables; por otro lado, el p valor  $p=0.000 < 0.05$ , establece que, a un nivel de confianza del 95% se aceptó la hipótesis alterna que establece la relación entre el liderazgo y el desempeño del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024.

#### **Prueba hipótesis específica 1**

De la tabla 11, anexo 9, se observó el grado de relación entre el logro de objetivo institucionales y el desempeño laboral del personal de recursos humanos, obteniendo un valor de R de Pearson de 0,659, el cual expresa una correlación positiva considerable entre las variables; además como el  $p=0.000 < 0.05$ . se puede determinar que se acepta la hipótesis alterna de investigación que establece una relación positiva y significativa entre los logros de objetivos y el desempeño laboral de los Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024, por lo tanto, mientras mayor sea el nivel de logros de objetivos institucionales, mejor será el desempeño del personal de Recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

## **Prueba hipótesis específica 2**

De la tabla 12, anexo 9, se observó el grado de relación entre la guía e influencia del líder y el desempeño del personal de recursos humanos, obteniendo un valor de R de Pearson 0,670, indicando una correlación positiva considerable entre las variables. Por lo tanto, mientras mayor sea el nivel de logro de objetivos, mejor será el desempeño laboral del personal de Recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Además, como el  $p=0.000 <0.05$ , se demuestra que con un nivel confianza del 95%, se evidenció estadísticamente la aceptación de la hipótesis alterna, la cual indica que existe una relación positiva y significativa entre la guía e influencia del líder y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024.

## **Prueba hipótesis específica 3**

De la tabla 13, anexo 9, se observó el grado de relación entre el reconocimiento por su aporte por parte del líder y el desempeño laboral, obteniendo un valor de R de Pearson de 0,699 que establece un alto grado de correlación, el cual expresa una positiva y considerable correlación entre las variables; por lo tanto, mientras mayor sea el reconocimiento de su labor realizada dentro del área, mejor será el desempeño laboral del personal de RR.HH. de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Además, como el  $p=0.000 <0.05$ , se demuestra que a un nivel de confianza del 95%, hay suficiente prueba estadística para validar que sugiere una correlación positiva y significativa entre el reconocimiento por su aporte y el desempeño laboral del personal de RR.HH. de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024.

## V. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo principal se logró identificar el nivel de liderazgo de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024; en base al logro de objetivos institucionales, a la guía e influencia del líder y al reconocimiento por su labor del personal de recursos humanos realizada como parte de sus actividades laborales; donde la mayoría de los colaboradores consideró que estuvieron el 62% estuvo en alto nivel en el logro de objetivos; el 64% en un nivel de guía e influencia del líder y el 58% estuvieron en un nivel de reconocimiento por su labor realizada. Además, evaluando mediante el estadístico R de Pearson, se alcanzó un valor de 0,759 y siendo el valor de significancia ( $P=0.000<0.05$ ), se procedió a aceptar la hipótesis alterna de investigación. En base a lo señalado y a las teorías orientadas al liderazgo público como lo señala Varela & Balcázar (2020) el líder tiene la capacidad de influencia en el personal a fin de alinear tanto los objetivos institucionales, como de la guía e influencia del líder o subgerente del área de recursos humanos y finalmente el reconocimiento justo por el aporte realizado por cada integrante del equipo; estos factores o características del líder influyen en el comportamiento tangible y observable de los colaboradores; por otro lado, es fundamental que el líder pueda representar con el ejemplo un liderazgo resaltante, a fin de verse representada por un desempeño adecuado.

De lo manifestado en el párrafo anterior Bernmira & Agboola (2020) sostuvieron que el líder no solamente debe mostrar una actitud positiva sino también debe ser estrategias y visionarios, eso significa que debe planificar el cumplimiento de sus fines a lo largo del tiempo a fin de cumplir con los propósitos institucionales y de gestión pública eficiente. Por su parte Covery (2011) y Asimismo, Chiavenato (2000) sostuvieron que el líder influyó de manera significativa sobre el equipo a quien dirige; moviendo a todas las personas a cumplir los deseos perseguidos por el líder y por supuesto por los propósitos institucionales sin la necesidades de ser altamente controlados o cohesionados en sus actividades cotidianas; es por ello que las características como el logro de objetivos, guía e influencia, así como el reconocimiento son importantes dentro de las características del líder en el equipo que

dirige.

De los resultados respecto a los propósitos perseguidos, se tuvo que en la variable liderazgo; y en el nivel de logro de objetivos el 62% manifestaron que estuvieron en nivel alto, el 36% en medio y 2% es bajo; por otro lado, el nivel de guía e influencia el 64% indicó estar en un nivel alto; el 30% en nivel intermedio y el 6% en bajo nivel. Finalmente, en el nivel de reconocimiento, el 28%, 58% 14% estuvieron en niveles alto medio y bajo respectivamente.

Con respecto a la evaluación en la variable desempeño laboral, en la dimensión calidad de trabajo, el 86% consideró que el nivel de calidad de trabajo estuvo en nivel alto, el 8% y el 6% en niveles intermedio y bajo respectivamente. También en el nivel de trabajo en equipo consideraron que el 52% está en nivel medio; el 46% en nivel alto y solo el 2% en nivel bajo. Asimismo, en el nivel de relaciones interpersonales el 68% estuvo en nivel medio, el 28% y el 4% en niveles medio bajo respectivamente. Finalmente, con respecto al nivel de orientación hacia los resultados; el 82% consideró estar en nivel alto; el 18% en nivel medio. Estos resultados comparativamente con los resultados de los antecedentes de estudio tanto a nivel internacional como las de Bermeo (2022) y la de Paais (2020) quienes realizaron estudios a nivel correlacional evidenciándose que el liderazgo influyó significativamente y de manera positiva sobre el desempeño laboral de los colaboradores, demostrándose mediante la correlación Rho de Spearman que alcanzó un valor de 0.966 lo cual establece una relación positiva y alta entre las variables; esto indica que mientras exista un alto nivel de liderazgo; el desempeño de los colaboradores será mayor.

Por lo antes expuesto y siguiendo a las teorías del desempeño laboral López et. al (2022) indicó el desempeño de las personas en su campo laboral está estrechamente vinculado con el liderazgo debido a que el líder debe tener una aptitud y actitud hacia un cambio positivo que estimule un comportamiento favorable en los colaboradores, esto provocará una actitud de compromiso y responsabilidad, más aún cuando en la administración pública no se miden indicadores relacionados al desempeño como criterio de valoración para un puesto de trabajo, esto significa que cuando no hay un buen líder que conduzca a los colaboradores a la consecución de los objetivos institucionales, el desempeño decrece a niveles inferiores a los esperados

para generar un cambio que pueda ser observado desde la población y desde los servicios que se brinda a los administrados.

Respecto al primer objetivo, se observó que el nivel de liderazgo en la sub gerencia de recursos humanos; los colaboradores indican que el nivel de logro de objetivos institucionales es alto en un 62%; por otro lado al medir el nivel e guía e influencia del líder la mayor proporción de colaboradores indico que el 64% consideró que este nivel es alto; finalmente en el nivel de reconocimiento por su aporte a la institución, o a los objetivos institucionales la mayoría indicó que están en un nivel medio de esta dimensión alcanzando un valor el 58%. De lo encontrado en el estudio y en contraste con los resultados de García (2022), la mayoría de los colaboradores indicó que el liderazgo de la institución donde se realizó el estudio alcanzo el 80% a un nivel intermedio, y solo el 20% consideró que el liderazgo fue alto; por lo tanto, los resultados son parecidos en instituciones públicas, el liderazgo se mantiene en este nivel sin alcanzar niveles altos que trascienda a los colaboradores.

En relación con el segundo objetivo, se evidenció que el nivel de desempeño de la sub gerencia de recursos humanos alcanzó valores que a consideración de los colaboradores están en un nivel medio en la calidad de trabajo realizado con un 86%, de igual modo en relación con el trabajo en equipo la mayoría considera que esta en nivel al 52%, por otro lado, la mayoría de los encuestados considero que las relaciones interpersonales se encontraron en nivel medio alcanzando un valor del 68%; finalmente, en lo relacionado con la orientación a los resultados se tuvo que la mayoría de colaboradores considera estar en un nivel alto alcanzando el 82%, esto nos indica que si bien existe una tendencia creciente a lograr cumplir con las actividades cotidianas diarias y la responsabilidades del cargo, las demás dimensiones requieren de un impulso para alcanzar niveles más altos, siguiendo a Lai et. al (2020) consideró que para alcanzar niveles adecuados de desempeño es fundamental que el líder no solo provea de recursos físicos y económicos sino también emocionales, psicológicos y de conocimientos a fin de afrontar sin temor a los problemas presentados, mejorando el comportamiento de los colaboradores.

En relación con los objetivos vinculados a medir el grado o nivel de relación entre las variables, se usó el estadístico R de Pearson donde se realizó una prueba de

correlación entre la dimensión logro de objetivos, guía e influencia del líder y nivel de reconocimiento con la variable desempeño se alcanzó un valor de 0,659; 0,670; y 0,699 respectivamente; como se puede notar en todos los casos se evidencia que existe una correlación alta entre cada una de las dimensiones con el desempeño laboral; esto significa que, a mayor liderazgo se tendrá mayores niveles de desempeño en los colaboradores. Al contrastar con la investigación de Barbarán (2021) y en un gobierno local donde se evaluó la relación del liderazgo y el rendimiento laboral se obtuvo valores de correlación alta y significativa de hasta 0,94 en el estadístico Rho de Spearman, asimismo en el estudio de Guillén (2021) se alcanzó en el mismo estadístico un valor de hasta el 0,62 por lo tanto se tuvo valores que indicaron la relación existente entre el liderazgo de la persona que ocupó la gerencia o sub gerencia en las áreas bajo su responsabilidad.

Finalmente, de los teorías encontradas, antecedentes y resultados comparados se evidencia que, en todos los casos e investigaciones realizadas en gobiernos locales, se concluyen que el liderazgo está altamente vinculado, relacionados o asociado al desempeño laboral, esto significa que un buen liderazgo, permite cambiar el comportamiento de los funcionarios para lograr los objetivo institucionales, demostrando que esta relación fue positiva y significativa, por lo tanto, es necesario que los líderes demuestren amplio conocimiento, para trascender e influir en los demás.



## VI. CONCLUSIONES

Primera: Al evaluar la relación entre el desempeño laboral del colaborador y el reconocimiento o contribución, se constató que, con un nivel de confianza del 95%, existen pruebas estadísticas suficientes para apoyar la conclusión de que, tras la aplicación del estadístico R de Pearson, el valor p fue ( $0,000 < 0,05$ ) y el valor del estadístico fue 0,699, lo que indica una relación entre el desempeño laboral de los colaboradores y el reconocimiento o contribución.

Segunda: El nivel de liderazgo de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, presentó en la dimensión nivel de logro de objetivos el 62% consideró estar en un nivel alto, el 36% en un nivel medio y el 2% en un nivel bajo. Asimismo, en la dimensión nivel y guía o influencia del líder la mayoría de los colaboradores consideró estar en un nivel alto con un 64%, en nivel medio un 30% y un nivel bajo con un 6%; Finalmente en la dimensión reconocimiento el 58% de los colaboradores consideró estar en un nivel medio, el 28% en un nivel medio y el 14% en un nivel bajo.

Tercera: El nivel de desempeño de la sub gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, presentó en la dimensión calidad de trabajo el 86% consideró estar en un nivel medio, el 8% en un nivel bajo y el 6% en un nivel alto. Asimismo, en la dimensión nivel de calidad de trabajo realizado la mayoría de los colaboradores consideró estar en un nivel medio con un 86%, en nivel bajo un 8% y un nivel alto con un 6%. También, en la dimensión trabajo en equipo, la mayoría de los colaboradores equivalente al 52% indicó estar en un nivel medio, el 46% en un nivel alto, y finalmente el 2% en un nivel bajo. Finalmente, en la

dimensión relaciones interpersonales el 68% de los colaboradores consideró estar en un nivel medio, el 28% en un nivel alto y solo el 4% en un nivel bajo.

Cuarta: Se encontró que el desempeño del personal de recursos humanos y el liderazgo de la Municipalidad Provincial de Cajamarca están correlacionados positiva y significativamente con un nivel de confianza del 95%. A esta conclusión se llegó luego de utilizar el estadístico R de Pearson, el cual arrojó un valor p de ( $0,000 < 0,05$ ) y un valor estadístico de 0,759.

Quinta: Al evaluar la correlación entre el cumplimiento de metas y la productividad del personal de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se encontró que existe el soporte estadístico adecuado para sugerir que, a un nivel de confianza del 95%, y tras la aplicación del estadístico R de Pearson, el valor p fue ( $0,000 < 0,05$ ) y el valor del estadístico de 0,659. Concluyéndose de esta forma la relación entre el logro de propósitos institucionales y el desempeño laboral.

Sexta: Se comparó el desempeño laboral del personal de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca con la orientación e influencia del líder. Se encontró que existe suficiente evidencia estadística para sustentar esta afirmación con un nivel de confianza del 95%. Adicionalmente, se aplicó el estadístico R de Pearson, y el resultado fue un valor p de ( $0,000 < 0,05$ ) y un valor estadístico de 0,670, indicando que el desempeño laboral de los colaboradores y la orientación e influencia del líder están relacionados.

## VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los líderes del gobierno local, considerar que su labor presenta una relación significativa sobre los colaboradores, por lo tanto, es pertinente que se establezcan mayor compromiso, responsabilidad y motivación para mostrar que las actividades que realizan forman parte de nuestros propósitos institucionales a fin de lograr cumplir con las expectativas de la ciudadanía.

Segundo: A los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, mejorar los niveles de liderazgo mediante la integrar equipos de calidad que promuevan el compañerismo, las actividades colaborativas y el autocontrol para alcanzar mejores niveles de desempeño en las actividades realizadas como parte de su actividad cotidiana, para ver resultados positivos en su desempeño.

Tercero: A los Gerentes y Sub gerentes del área de recursos humanos, ir evaluando el desempeño en función al logro de propósitos institucionales y de gobierno, de la influencia que ejerza sobre sus equipos de trabajo y al reconocimiento que siempre debe estar presente en todo momento debido a que la función del líder debe ser de guiar, persuadir, motivar y por supuesto colaborar en lo que el personal requiera

Cuarto: A los colaboradores, que el esfuerzo demostrado mediante el logro de propósitos institucionales y personales se vea siempre reflejado en el compromiso y el respeto, esto se convierte en una marca personal que trasciende y que abre puertas a una línea de carrera prominente.

Quinto: A los futuros investigadores, ampliar el estudio de tipo longitudinal para observar claramente los resultados y tipos de liderazgo de cada gerente

o subgerente que ocupe estos cargos directivos a fin de determinar los resultados de cada uno de estos con el equipo que les correspondió liderar

## REFERENCIAS

- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education (2018). *Estándares para pruebas educativas y psicológicas*.  
[https://www.testingstandards.net/uploads/7/6/6/4/76643089/9780935302745\\_web.pdf](https://www.testingstandards.net/uploads/7/6/6/4/76643089/9780935302745_web.pdf)
- Barbarán, F. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Ate, Periodo 2019 [Tesis de pregrado, Universidad de San Martín de Porres]  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9477/barbaran\\_pfe.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9477/barbaran_pfe.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). Manual para el cuestionario de liderazgo multifactorial. *Consulting Psychologist Press*. 3 (7)
- Bermeo, D. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral*. [Tesis de Posgrado, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35359/1/149%20GTH.pdf>
- Benmira, S. & Agboola, M. (2020). Evolución de la teoría del liderazgo. *La zona de aprendizaje*. 5 (1). 3-5. <https://bmjleader.bmj.com/content/leader/5/1/3.full.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Ed. Pearson
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones: diagnósticos y consecuencias*. Ed. Trillas.
- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo empresarial*. Ed Red tercer Milenio.  
<https://eco.biblio.unc.edu.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=27913>
- Bass, B. M., y Bass, R. (2008). *The bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Editorial Free Press
- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Ed. San Marcos
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Ed. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Ed. McGrawHill
- Covery, S. (2011). *El liderazgo centrado en principios*. Ed. Paidós.

- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., & Issalillah, F. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592. [https://www.researchgate.net/profile/Didit-Darmawan/publication/340986809\\_The\\_Quality\\_of\\_Human\\_Resources\\_Job\\_Performance\\_and\\_Employee\\_Loyalty/links/610226361ca20f6f86e61257/The-Quality-of-Human-Resources-Job-Performance-and-Employee-Loyalty.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Didit-Darmawan/publication/340986809_The_Quality_of_Human_Resources_Job_Performance_and_Employee_Loyalty/links/610226361ca20f6f86e61257/The-Quality-of-Human-Resources-Job-Performance-and-Employee-Loyalty.pdf)
- Dalla, M. (2016). *Ética en la investigación en gestión: relevancia, principios y lineamientos para la aplicación*. Ed PUCP. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/54912/Cuaderno%20de%20Trabajo%20V4%20VF.pdf?sequence=8>
- Durán, J. (2020). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Bolívar* [tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30604/1/057%20GTH.pdf>
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A. & Casuneanu, I. (2020). Flexibilidad laboral, satisfacción laboral y desempeño laboral entre los empleados rumanos: implicaciones para la gestión sostenible de los recursos humanos. *Revista Sustainability*. 12 (15). 1-53. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>
- Daza, Y. (2005). Liderazgo en la gestión pública. UNACiencia Revista de estudios e investigación 45-55. <http://repository.unac.edu.co/bitstream/handle/11254/675/Liderazgo%20en%20a%20gesti%c3%b3n%20p%c3%bablica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Esparragoza, A. (2007). *Desempeño laboral y talento humano*. Ed Unexpo
- García, O. (2022). El liderazgo gerencial y su impacto en el desempeño laboral del personal de la gerencia de desarrollo humano de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2019. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20500.12893/11193/Garc%C3%A0Da\\_%20Checa\\_Oscar\\_%20Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20500.12893/11193/Garc%C3%A0Da_%20Checa_Oscar_%20Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guillén, B. (2021). Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, distrito Villa el Salvador [Tesis de pregrado, Universidad Científica del

Sur].

<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2169/TL-Guillen%20B-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ed. Mc Graw Hill Education

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ed. Mc Graw Hill Education

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia* 23 (83) 740-758. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

Kaymakci, R., Gorener, A. & Tokerc, K. (2022). El efecto de la sobrecualificación percibida en el comportamiento laboral innovador: ¿importan el liderazgo transformacional y la intención de rotación? *Revista de investigación actual en ciencias del comportamiento*. 3 (7). 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2022.100068>

Lai, F., Tang, H., Lu, S., Lee, Y. & Lin, C. (2020). Liderazgo transformacional y desempeño laboral: el papel mediador del compromiso laboral. *SABIO Abierto*, 10 (1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>

Lasso, M., Maya, S., Alvarado, O. & Velasco, M. (2019). El liderazgo: un desafío para las IES del departamento del Cauca. *Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 3 (31), 50–64.

Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Ed. Cengage Learning. <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>

López, A., Vásquez, P. & Quiñoá, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research* 140 (7). 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>

Lozada, M. (2014). Investigación aplicada: Definiciones, propiedad intelectual e

- industria. *Cienciamerica* 3 (7). 34-39.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6163749.pdf>
- Medina, M. & Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante metodologías activas. *Alteridad*. 15 (2) 270-283.  
<https://www.redalyc.org/journal/4677/467763400011/html/>
- Mousa, M., McMurray, A. Muenjohn, N (2018). Innovación y liderazgo en las organizaciones del sector público. *Revista de investigación en gestión* 10(3) 14-30. <https://doi.org/10.5296/jmr.v10i3.13101>
- Munayco, R. & Bojórquez, S. (2021). Liderazgo en la gestión pública. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*. 5 (6).1-10.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/1353/1858/>
- Orozco, H. & Lamberto, J. (2022). La ética en la investigación científica: consideraciones desde el área educativa. *Perspectivas: Revista de Historia, geografía, arte y cultura* 10 (19) 11-12.  
[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/La%20Etica%20en%20la%20investigaci\\_%B3n%20cientifica.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26118w/La%20Etica%20en%20la%20investigaci_%B3n%20cientifica.pdf)
- Paz, M, Gonzáles, W. & Gonzáles, H. (2016). Liderazgo organizacional para optimizar el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Génica C.A. *Revista Científica Saberes a Cielo Abierto* 1 (8). 29-41.
- Paaiis, M. y Pattiruhu, JR (2020). Efecto de la motivación, el liderazgo y la cultura organizacional sobre la satisfacción y el desempeño de los empleados. *Revista de finanzas, economía y negocios asiáticos* , 7 (8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa. *Consejos y disensos. Revista digital de investigación en docencia universitaria* 3 (1) 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Salazar, M. Icaza, M. & Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad* 10(1) 305-311. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-305.pdf>
- Salazar, C. & Del castillo (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. Ed. Sócrates
- Steinskog, D., Tjostheim, D., & Gunnar, N. (2007). A cautionary note on the use of the



- Kolmogorov– Smirnov test for normality. *Monthly Weather Review*, 135(3), 1151–1157.  
[https://www.researchgate.net/publication/249621733\\_A\\_Cautionary\\_Note\\_on\\_the\\_Use\\_of\\_the\\_Kolmogorov-Smirnov\\_Test\\_for\\_Normality](https://www.researchgate.net/publication/249621733_A_Cautionary_Note_on_the_Use_of_the_Kolmogorov-Smirnov_Test_for_Normality)
- Schwarz, G, Nathan, E. & Newman, A. (2020). ¿Puede el liderazgo público aumentar la motivación en el servicio público y el desempeño laboral? *Revista Wiley Revisión de la administración Pública* 80 (4). 543-554.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/puar.13182>
- Tamayo, G. (2019). Diseños muestrales de investigación. *Estadístico* 4 (7). 1-4.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5262273.pdf>
- Varela, N. & Balcázar, G. (2020). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral: Una revisión literaria en el contexto organizacional *Revista científica nova rua* 3 (22) 85-101.  
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3993/3399>
- Vásquez, M., Inostroza, R. & Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: Su impacto en la confianza organizacional, Work engagement y desempeño laboral de trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*. 30 (1). 1-17.  
<https://www.scielo.cl/pdf/revpsicol/v30n1/0719-0581-revpsicol-30-1-00001.pdf>
- Van, M. (2003). Public Sector Leadership Theory: an Assessment, en *Public Administration Review*, 63 (2), 214-228.  
[https://www.researchgate.net/publication/228002814\\_Public-Sector\\_Leadership\\_Theory\\_An\\_Assessment](https://www.researchgate.net/publication/228002814_Public-Sector_Leadership_Theory_An_Assessment)
- Wang, K., Huo, B., & Tian, M. (2021). How to protect specific investments from opportunism: A moderated mediation model of customer integration and transformational leadership. *International Journal of Production Economics*, 232, 107938. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107938>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024?.	<b>Objetivo general</b> Evaluar la relación del liderazgo y el desempeño del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024	<b>Hipótesis general</b> Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo y el desempeño del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024	<b>Variable 1</b> <b>Liderazgo</b> D1: Logro de objetivos D2: Guía e influencia D3: Reconocimiento	Enfoque: Cuantitativo  Tipo: Aplicada  Nivel: Correlacional  Diseño: No experimental
<b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es el nivel de liderazgo de la subgerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024? ¿Cuál es nivel de desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024? ¿Cuál es la relación entre el logro de objetivos y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Provincial de Cajamarca, 2024? ¿Cuál es la relación entre la guía e influencia del líder y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Provincial de Cajamarca, 2024? ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento por su aporte y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Provincial de Cajamarca, 2024?.	<b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de liderazgo de la subgerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024 Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024 Establecer la relación entre el logro de objetivos y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024 Establecer la relación entre la guía e influencia del líder y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024 Establecer la relación entre el reconocimiento de su aporte y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024.	<b>Hipótesis específicas</b> Existe una relación positiva y significativa entre el logro de objetivos y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024 Existe una relación positiva y significativa entre la guía e influencia del líder y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024 Existe una relación positiva y significativa entre el reconocimiento de su aporte y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024	<b>Variable 2</b> <b>Desempeño laboral del personal de RR. HH.</b>  D1: Calidad de trabajo D2: Trabajo en equipo D3: Relaciones Interpersonales D4: Orientación a resultados	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario  Población: 50  Muestra: 50 Muestreo no probabilístico (Por conveniencia)

## ANEXO 02: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo	Es la persona que integra habilidades, conocimientos, capacidades para la toma de decisiones, direccionamiento de equipos, y logra transmitir una visión inspiradora mediante la influencia que ejerce sobre los colaboradores en un objetivo compartido para el compromiso de todos (Mousa, et. al, 2018)	Persona con cargo directivo capaz de motivar e inspirar con su comportamiento y sus habilidades gerenciales a las personas sobre las cuales ejerce liderazgo para el logro de objetivos institucionales	Logro de objetivos	Cumplimiento de metas y resultados a corto, mediano y largo plazo Alineamiento al POA y PEI	ordinal
			Guía e influencia del líder	Compromiso por la actividad Guía del Líder y seguimiento continuo	
			Reconocimiento por parte del líder	Compromiso individual y en equipo Valora el esfuerzo y premia el logro personal y en equipo	
Desempeño laboral del personal de recursos humanos	Es la disposición, comportamiento o implicancia conductual medida desde el resultado esperado en un determinado tiempo, (Darmawan et. al, 2020, p. 2582)	Es el comportamiento que el personal presenta el cual es medido en función a los resultados esperados o planificados y que benefician a la organización	Calidad de trabajo	Calidad de los datos Resultados favorables para el cumplimiento de metas	ordinal
			Trabajo en equipo	Actitud de colaboración Fácil adaptación al cambio	
			Relaciones interpersonales	Relaciones afectivas, emocionales positivas Respeto y consideración entre los miembros del equipo	
			Orientación a los resultados	Resultados positivos a corto mediano y largo plazo Resultados alineados a los objetivos institucionales	

### ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estimado funcionario:**

La presente encuesta forma parte de un estudio sobre el “Liderazgo y el desempeño laboral del personal de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024”, en tal sentido, solicito su colaboración con el diligenciamiento o llenado de ésta; siendo lo más veraces posibles en sus respuestas, agradezco anticipadamente su tiempo y consideración.

Ítem	Descripción	Categorías				
		Siempre 1	Casi siempre 2	Muchas veces 3	A veces 4	Nunca 5
<b>Variable: LIDERAZGO</b>						
<b>Dimensión 1: Logro de Objetivos</b>						
1	¿Considera Ud. que, dentro del área que labora se cumplen las metas y objetivos planificados?					
2	¿Considera Ud., que las actividades que realiza son complicadas y difíciles?					
3	¿En las actividades realizadas se presenta la colaboración de los demás para cumplir con las metas establecidas?					
4	¿Se evidencia un equipo consolidado y colaborador para lograr alcanzar los objetivos a corto, mediano y largo plazo?					
5	¿Se considera la opinión de todos los integrantes del equipo y se sigue los lineamientos que indica el gerente de R. H. ?					
6	¿Siente que los logros obtenidos son atribuibles al trabajo en equipo y al gerente del área que lidera el equipo?					
7	¿Considera Ud., que el gerente tiene habilidades para persuadir a todos los integrantes del equipo a cumplir con sus actividades?					

	mayormente reconocidas en su labor?					
30	¿Considera que los halagos se realizan entre los integrantes del mismo equipo de colaboradores y no necesariamente por parte del gerente o jefe del área?					

Ítem	Descripción	Categorías				
		Siempre 1	Casi siempre 2	Muchas veces 3	A veces 4	Nunca 5
<b>Variable: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Dimensión 1: Calidad de trabajo</b>						
1	¿Los resultados son satisfactorios para alcanzar las metas y logros previstos?					
2	¿Considera Ud., que los colaboradores o personal cumplen con los requerimientos de información solicitada en el servicio público?					
3	¿Considera Ud., que los resultados de su labora fueron los que se planifico inicialmente?					
4	¿Considera Ud., que hubo un desfase entre lo que se solicitó y se entregó como producto final como parte de su actividad en el área?					
5	Cuando surge un problema, ¿los resultados frecuentemente tienen su origen en su área?					
6	¿Generalmente las actividades desarrolladas en el área de recursos humanos son las más complicadas y difíciles de realizar?					
7	¿Considera Ud., que los productos o resultados del área cumplen con los requerimientos solicitados por el gerente o jefe del área?					
8	¿Frecuentemente se presentan reclamo, queja o problema sobre su actividad realizada por parte de un administrado o algún colega?					
9	Frecuentemente, ¿El Gerente o jefe					

8	¿Considera Ud., que el trabajo realizado en su área está alineado al Plan estratégico Institucional?					
9	¿Considera Ud., que el trabajo realizado en su área está alineado al Plan Operativo Anual?					
10	¿Considera que el cumplimiento de objetivos garantiza que el desempeño de los colaboradores es el más óptimo?					
<b>Dimensión 2: Influencia y guía</b>						
11	¿Considera Ud., que se siente un alto compromiso por parte de los integrantes del equipo de trabajo?					
12	¿Considera Ud., que frecuentemente tiene la dirección y la guía del gerente o líder del equipo?					
13	¿Considera Ud., que recibe apoyo de cualquier integrante del equipo cuando siente duda o inquietud por alguna actividad que forma parte del cumplimiento de la metas u objetivos?					
14	¿Existe un compromiso evidente del gerente o líder del equipo por motivar, inspirar, y facilitar el trabajo de todos los integrantes del equipo?					
15	¿Cuándo se presentan nuevas ideas son respetadas y consideradas para realizar una actividad en beneficio del cumplimiento de los equipos?					
16	¿Considera Ud., que los logros obtenidos se deben a la guía, supervisión, motivación, persuasión del gerente o líder para ofrecer mejores servicios en el área de recursos humanos?					
17	¿Se evidencia una constante comunicación, guía y asistencia técnica durante todo el proceso de desarrollo de las actividades laborales?					
18	¿El gerente o gerentes muestran un amplio conocimiento y habilidades que guían en las diferentes consultas realizadas de manera personal o en					

	equipo?					
19	¿El gerente o gerentes realiza talleres de capacitación para potenciar el conocimiento guiando nuestro proceder en las actividades cotidianas?					
20	¿El gerente propicia un ambiente de trabajo apropiado con ideas nuevas e innovadoras, dando la oportunidad a todos los integrantes del equipo, con un trato altamente cordial?					
<b>Dimensión 3: Reconocimiento</b>						
21	¿El Gerente o líder reconoce el esfuerzo individual y del equipo de colaboradores?					
22	¿Considera haber recibido algún tipo de alago, reconocimiento o felicitación por actividades bien hechas que permitieron el logro de metas y propósitos institucionales?					
23	¿Resalta de manera individual o en equipo el compromiso asumido por los colaboradores?					
24	¿Usted considera que las relaciones interpersonales, en esta empresa, son armoniosas?					
25	¿Considera Ud., que los colaboradores se muestran motivados y con espíritu colaborativo cuando se les reconoce en público?					
26	¿Han recibido durante este último trimestre algún tipo de reconocimiento por parte del Gerente o jefe del área?					
27	¿Los integrantes del equipo sienten que hay oportunidades que no fueron valoradas como importantes a pesar de serlo?					
28	¿Considera que las actividades mayormente valoradas son las que obtuvieron un mayor reconocimiento en sus logros?					
29	¿Considera Ud., que las personas con mayor desempeño son					

	mayormente reconocidas en su labor?					
30	¿Considera que los halagos se realizan entre los integrantes del mismo equipo de colaboradores y no necesariamente por parte del gerente o jefe del área?					

Ítem	Descripción	Categorías				
		Siempre 1	Casi siempre 2	Muchas veces 3	A veces 4	Nunca 5
<b>Variable: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Dimensión 1: Calidad de trabajo</b>						
1	¿Los resultados son satisfactorios para alcanzar las metas y logros previstos?					
2	¿Considera Ud., que los colaboradores o personal cumplen con los requerimientos de información solicitada en el servicio público?					
3	¿Considera Ud., que los resultados de su labora fueron los que se planifico inicialmente?					
4	¿Considera Ud., que hubo un desfase entre lo que se solicitó y se entregó como producto final como parte de su actividad en el área?					
5	Cuando surge un problema, ¿los resultados frecuentemente tienen su origen en su área?					
6	¿Generalmente las actividades desarrolladas en el área de recursos humanos son las más complicadas y difíciles de realizar?					
7	¿Considera Ud., que los productos o resultados del área cumplen con los requerimientos solicitados por el gerente o jefe del área?					
8	¿Frecuentemente se presentan reclamo, queja o problema sobre su actividad realizada por parte de un administrado o algún colega?					
9	Frecuentemente, ¿El Gerente o jefe					



	de área valoró considerablemente los resultados de su trabajo en la institución?					
10	¿Los colaboradores o compañeros realizan más del trabajo asignado a su responsabilidad?					
<b>Dimensión 2: Trabajo en equipo</b>						
11	¿Siente que no lo dejan solo en las actividades para alcanzar las metas institucionales?					
12	¿Considera Ud., que existe un compromiso de apoyo y una guía constante del gerente?					
13	¿En algún momento cuando sintió dudas o dificultades en su labora ¿fue apoyado por algunos de sus compañeros del área?					
14	¿Considera Ud., que el apoyo o colaboración es mutuo y desinteresado?					
15	¿Para el equipo de trabajo es sumamente importante los resultados de la gestión en su conjunto?					
16	¿Frente a cualquier cambio, es fácil su adaptación?					
17	¿Se valora y se respeta la opinión y sugerencia de los compañeros del equipo?					
18	¿Considera Ud., que es importante que los integrantes del equipo puedan coordinar, monitorear, y motivarse constantemente?					
19	¿Considera que el trabajador apoya en todo momento a su compañero a pesar de sus actividades cotidianas?					
20	¿Considera Ud., que el gerente gestiona correctamente la integración de todo el personal para alcanzar las metas?					
<b>Dimensión 3: Relaciones Interpersonales</b>						
21	¿Los trabajadores mantienen relaciones de cordialidad y respeto mutuo?					
22	¿Los trabajadores consideran					

	importante el aporte de los compañeros en el equipo?					
23	¿Considera Ud., que existe suficientes reuniones sociales y de equipo dentro de la institución?					
24	¿Considera Ud., que la mayoría del personal se toma el tiempo de hablar de los demás sin importar sus resultados?					
25	En los últimos meses ¿se realizaron reuniones de confraternidad dentro o fuera de la institución?					
26	En los últimos meses ¿hubo enfrentamientos, rencillas entre los integrantes o colaboradores de la misma área?					
27	¿Considera Ud., que el trato entre cada uno de los colaboradores es respetuoso?					
28	¿Considera que existe un apoyo recíproco entre los compañeros de trabajo?					
29	¿El gerente o trabajador se muestra empático cuando se presentan problemas emocionales o laborales con los colaboradores?					
30	¿Considera que las relaciones interpersonales entre los colaboradores serán ampliamente perdurables?					
<b>Dimensión 4: Orientado a los resultados</b>						
31	¿Los colaboradores se preocupan por alcanzar los mejores resultados en su labor?					
32	¿Considera Ud., que la mayoría de oportunidades los resultados son favorables en el área de recursos humanos?					
33	De manera individual, ¿Espera Ud. alcanzar sus metas en el corto, mediano y largo plazo?					
34	En equipo ¿Esperan alcanzar sus metas en el corto, mediano y largo plazo?					
35	En las actividades cotidianas que					

	realiza ¿Considera suficiente su esfuerzo por conseguir lo deseado?					
36	¿Considera Ud., que los integrantes del equipo están siendo liderados correctamente para alcanzar sus objetivos?					
37	¿Considera Ud., que se ha cumplido con los lineamientos de los planes de trabajo en este gobierno local?					
38	¿Considera Ud., que frecuentemente las metas son cumplidas a tiempo y de manera eficiente?					
39	Cuando hay dificultades en el logro de propósito ¿recurre frecuentemente al gerente o jefe de área para dar solución a su problema?					
40	¿Cree Ud., que los resultados son importantes para una buena gestión pública?					

¡¡Gracias por su colaboración!!

## Anexo 4: Consentimiento informado



### Anexo 3

#### **Consentimiento Informado (\*)**

**Título de la investigación:** Liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024.

**Investigador (a) (as):** Coronel Ilatoma, Yaly Yudith, Tocas Torres, Julissa Lizeth

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2024", cuyo objetivo es evaluar la relación del liderazgo y el desempeño del personal de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de administración de empresa en el programa de titulación, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad Provincial de Cajamarca

Describir el impacto del problema de la investigación.

El problema de investigación permite conocer y resolver situaciones prácticas del liderazgo y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos y se realizará en el ambiente de recursos humanos de la municipalidad provincial de Cajamarca.  
Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



## Anexo 4: Análisis de confiabilidad (Alfa de Cronbach)

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	70

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	50	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	50	100,0

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

## Anexo 5: Validación de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo y su relación con el desempeño del personal de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Alejandro Vásquez Ruiz		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( x )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria		
Institución donde labora:	Colegio de Licenciados en Administración Universidad Nacional de Cajamarca		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	10 años		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la variable liderazgo y desempeño laboral
Autoras:	- Coronel Ilatoma, Yaly Yudith - Tocas Torres, Julissa Lizeth
Procedencia:	Cajamarca
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ambito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Cajamarca
Significación:	Está compuesta por dos variables: la variable 1 cuenta con tres dimensiones e indicadores cada uno con una proporción de 10 ítem por cada dimensión; la variable 2 tiene cuatro dimensiones e indicadores por con 10 ítems en cada dimensión

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

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
LIDERAZGO	Logro de objetivos Guía e influencia Reconocimiento	Es la capacidad que tienen los gerentes o líderes para que el equipo logre alcanzar las metas y propósitos planteados dándoles para ello la inspiración, motivación e influenciando en su comportamiento, sin dejar de lado el seguimiento y monitoreo hasta alcanzar objetivos comunes y a la vez institucionales para una próspera gestión pública
DESEMPEÑO LABORAL	Calidad de trabajo Trabajo en equipo Relaciones interpersonales Orientado a resultados	Se enfatiza en las principales dimensiones sobre el desempeño laboral en la gestión pública teniendo como base la calidad del trabajo realizado, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales clave para integrar equipos de alto desempeño y la orientación hacia el logro de resultados

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **Liderazgo y su relación con el desempeño del personal de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024** elaborado por Yali Yudith Coronel latoma & Julissa Lizeth Tocas Torres; en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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



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

**Dimensiones del instrumento: LIDERAZGO**

- Primera dimensión: **LOGRO DE OBJETIVOS**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el logro de objetivos institucionales.



Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas o resultados a corto, mediano y largo plazo	1. En su área que labora se cumplen las metas y objetivos planificados	3	4	4	
	2. Ud. ha evidenciado que las actividades que realiza son complicadas y difíciles	4	4	4	
	3. Sus compañeros son colaborativos con Ud para cumplir con las metas establecidas	3	3	4	
	4. Se evidencia un equipo consolidado y colaborador para lograr alcanzar los objetivos a corto, mediano y largo plazo	4	4	4	
	5. Se sigue los lineamientos que indica el gerente de R. H.	3	3	4	
	6. Siente que los logros obtenidos son atribuibles al trabajo en equipo	4	4	4	
	7. Ud., cree que el gerente tiene habilidades para persuadir a todos los integrantes del equipo a cumplir con sus actividades	4	4	4	



Alineamiento al POA y PEI	8. Ud., cree que el trabajo realizado en su área está alineados al Plan estratégico Institucional	4	4	4	
	9. Ud., cree que el trabajo realizado en su área está alineados al Plan Operativo Anual	4	4	4	
	10. Considera que el cumplimiento de objetivos garantiza que el desempeño de los colaboradores es el óptimo	4	4	4	

- Segunda dimensión: **GUIA E INFLUENCIA**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la liderazgo a partir de su guía



Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso por la actividad	11. Ud., siente un alto compromiso por parte de los integrantes del equipo de trabajo	3	4	4	
	12. Ud., frecuentemente tiene la dirección del gerente o líder del equipo	4	4	3	
	13. Ud., recibe apoyo de cualquier integrante del equipo cuando siente duda o inquietud por alguna actividad que forma parte del cumplimiento de la metas u objetivos	4	4	4	
	14. Existe un compromiso evidente del gerente o líder del equipo por motivar, inspirar, y facilitar el trabajo de todos los integrantes	4	4	4	

	del equipo				
	15. Cuando se presentan nuevas ideas son respetadas y consideradas para el desarrollo de las actividades	4	4	4	
Guía y seguimiento en la actividad	16. Los logros obtenidos se deben a la supervisión, del gerente o líder fin de ofrecer mejores servicios en el área de recursos humanos	4	3	3	
	17. Se evidencia una constante comunicación, durante todo el proceso de desarrollo de las actividades laborales	3	3	4	
	18. El gerente o gerentes muestran un amplio conocimiento y habilidades que guían en las diferentes consultas realizadas de manera personal o en equipo	3	3	4	
	19. El gerente o gerentes realiza talleres de capacitación para potenciar el conocimiento guiando nuestro proceder en las actividades cotidianas	4	4	4	
	20. El gerente propicia un ambiente de trabajo apropiado, dando la oportunidad a	3	4	3	

	todos los integrantes del equipo.				
--	-----------------------------------	--	--	--	--

- Tercera dimensión: **RECONOCIMIENTO**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el liderazgo mediante el reconocimiento



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resalta el compromiso individual y en equipo	21. El Gerente o líder reconoce el esfuerzo individual y en equipo de los colaboradores	3	4	4	
	22. Ud. recibió algún tipo de alago, reconocimiento o felicitación por actividades bien hechas que permitieron el logro de metas y propósitos institucionales	4	3	3	
	23. Resalta de manera individual o en equipo el compromiso asumido por los colaboradores	4	4	4	
	24. Las relaciones interpersonales, en esta organización, son armoniosas	3	3	3	
	25. Los colaboradores se muestran motivados y con espíritu altruista cuando se les reconoce en público	3	3	3	
Valora el esfuerzo y premia el logro	26. Durante este último trimestre recibió algún tipo de reconocimiento por parte del Gerente o jefe del área	4	4	4	
	27. Los integrantes del equipo	4	4	4	

	sienten que sus actividades no fueron valoradas como importantes a pesar de que lo sienten que sí fueron				
	28. Las actividades mayormente valoradas son las que obtuvieron un mayor reconocimiento	4	4	4	
	29. Las personas con mayor desempeño son mayormente reconocidas en su labor	3	4	3	
	30. Los halagos son también entre los integrantes del mismo equipo de colaboradores y no necesariamente del gerente o jefe del área	3	3	4	

**Variable: Desempeño laboral**

**Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL**

- Primera dimensión: **CALIDAD DEL TRABAJO**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de datos y resultados favorables	1. Los resultados son satisfactorios en el cumplimiento de las metas y logros previstos	3	4	4	
	2. Los colaboradores o personal cumplen con los requerimientos de información solicitada en el servicio público	3	4	4	
	3. Los resultados de su labora fueron los que se planificó inicialmente				

	4. Hubo un desfase entre lo que se solicitó y se entregó como producto final como parte de su actividad en el área	4	4	4	
	5. Cuando surge un problema, su origen frecuentemente está en su área	3	4	4	
Cumplimiento de metas	6. Generalmente las actividades desarrolladas en el área de recursos humanos son las más complicadas y difíciles de realizar	3	3	3	
	7. Los productos o resultados del área cumplen con los requerimientos solicitados por el gerente o jefe del área	3	3	3	
	8. Frecuentemente se presentan reclamos o quejas sobre su actividad realizada por parte de un administrado o algún colega	3	3	4	
	9. Frecuentemente, El Gerente o jefe de área valora considerablemente los resultados de su trabajo en la institución	3	4	4	
	10. Los colaboradores o compañeros realizan más del trabajo asignado a su responsabilidad	4	4	4	

- Segunda dimensión: **TRABAJO EN EQUIPO**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud de colaboración	11. Siente que no lo dejan solo en las actividades para alcanzar las metas institucionales	4	4	4	
	12. Considera Ud., que existe un compromiso de apoyo por parte del gerente	4	4	4	
	13. En algún momento cuando sintió dudas o dificultades en su labora fue apoyado por algunos de sus compañeros del área	3	3	4	
	14. Considera Ud., que el apoyo o colaboración es mutuo y desinteresado	4	4	4	
	15. Para el equipo de trabajo es sumamente importante los resultados de la gestión en su conjunto	4	4	4	
Adaptación al cambio y compromiso permanente	16. Frente a cualquier cambio es fácil su adaptación	4	4	4	
	17. Se valora y se respeta la opinión y sugerencia de los compañeros del equipo	3	3	4	
	18. Es importante que los integrantes del equipo puedan coordinar, constantemente	3	3	3	
	19. El trabajador apoya en todo	3	3	3	



	momento a su compañero a pesar de sus actividades cotidianas				
	20. El gerente gestiona correctamente la integración de todo el personal para alcanzar las metas	3	4	4	

- Tercera dimensión: **RELACIONES INTERPERSONALES**

- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones afectivas y emocionales positivas	21. Los trabajadores mantienen relaciones de cordialidad y respeto mutuo	3	4	4	
	22. Los trabajadores consideran importante el aporte de los compañeros en el equipo	4	4	4	
	23. Considera Ud., que existe suficientes reuniones sociales y de equipo dentro de la institución	4	4	4	
	24. La mayoría del personal se toma el tiempo de hablar de los demás sin importar sus resultados	4	4	4	
	25. En los últimos meses se realizaron reuniones de confraternidad dentro o fuera de la institución	4	4	4	
Respeto y consideración entre los miembros del equipo	26. En los últimos meses hubo enfrentamientos, rencillas entre los integrantes o colaboradores de	4	3	4	



	la misma área				
	27. El trato entre cada uno de los colaboradores es respetuoso	4	4	4	
	28. Existe un apoyo recíproco entre los compañeros de trabajo	4	4	4	
	29. El gerente o trabajador se muestra empático cuando se presentan problemas laborales con los colaboradores	3	3	3	
	30. Las relaciones interpersonales entre los colaboradores serán ampliamente perdurables	3	3	4	

- Cuarta dimensión: **ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral desde los resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados positivos al corto, mediano y largo plazo	31. Los colaboradores se preocupan por alcanzar los mejores resultados en su labor	4	4	4	
	32. La mayoría de las oportunidades los resultados son favorables en el área de recursos humanos	4	4	4	
	33. Ud. Espera alcanzar sus metas propuestas	4	3	4	
	34. Esperan alcanzar el equipo sus metas mientras se mantiene en el cargo	4	3	4	
	35. En las actividades cotidianas que realiza Considera	4	3	3	





	suficiente su esfuerzo por conseguir lo deseado				
Resultados alineados a los objetivos institucionales	36. Los integrantes del equipo están siendo liderados correctamente para alcanzar sus objetivos	4	4	4	
	37. Se ha cumplido con los lineamientos de los planes de trabajo en este gobierno local	4	4	4	
	38. Frecuentemente las metas son cumplidas a tiempo y de manera eficiente	4	3	3	
	39. Cuando hay dificultades en el logro de propósito recurre frecuentemente al gerente o jefe de área para dar solución a su problema	3	3	3	
	40. Los resultados están alineados a los objetivos institucionales	4	4	4	



COLEGIO REGIONAL DE LICENCIADOS  
EN ADMINISTRACIÓN CAJAMARCA

Dr. Adm. ALEJANDRO VASQUEZ RUIZ

Reg. Unic. de Coleg. N° 1598  
DECANO REGIONAL

CORLAD  
CAJAMARCA

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

DNI: 178243000

## Experto 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo y su relación con el desempeño del personal de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ronal Salcedo Campos
Grado profesional:	Maestría ( )                      Doctor (X )
Área de formación académica:	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional (x )
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Universidad Nacional de Cajamarca
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Cajamarca
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Asesor de investigaciones // Investigador

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la variable liderazgo y desempeño laboral
Autoras:	- Coronel Ilatoma, Yaly Yudith - Tocas Torres, Julissa Lizeth
Procedencia:	Cajamarca
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Provincial de Cajamarca
Significación:	Está compuesta por dos variables: la variable 1 cuenta con tres dimensiones e indicadores cada uno con una proporción de 10 ítem por cada dimensión; la variable 2 tiene cuatro dimensiones e indicadores por con 10 ítems en cada dimensión

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

Escala/Área	Subescala (dimensiones)	Definición
LIDERAZGO	Logro de objetivos Guía e influencia Reconocimiento	Es la capacidad que tienen los gerentes o líderes para que el equipo logre alcanzar las metas y propósitos planteados dándoles para ello la inspiración, motivación e influenciando en su comportamiento, sin dejar de lado el seguimiento y monitoreo hasta alcanzar objetivos comunes y a la vez institucionales para una prospera gestión pública
DESEMPEÑO LABORAL	Calidad de trabajo Trabajo en equipo Relaciones interpersonales Orientado a resultados	Se enfatiza en las principales dimensiones sobre el desempeño laboral en la gestión pública teniendo como base la calidad del trabajo realizado, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales clave para integrar equipos de alto desempeño y la orientación hacia el logro de resultados

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario: **Liderazgo y su relación con el desempeño del personal de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024** elaborado por Yali Yudith Coronel latoma & Julissa Lizeth Tocas Torres; en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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



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

**Dimensiones del instrumento: LIDERAZGO**

- Primera dimensión: **LOGRO DE OBJETIVOS**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el logro de objetivos institucionales.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas o resultados a corto, mediano y largo plazo	1. En su área que labora se cumplen las metas y objetivos planificados	4	4	4	
	2. Ud., ha evidenciado que las actividades que realiza son complicadas y difíciles	4	4	4	
	3. Sus compañeros son colaborativos con Ud para cumplir con las metas establecidas	4	4	4	
	4. Se evidencia un equipo consolidado y colaborador para lograr alcanzar los objetivos a corto, mediano y largo plazo	4	4	4	
	5. Se sigue los lineamientos que indica el gerente de R. H.	4	4	4	
	6. Siente que los logros obtenidos son atribuibles al trabajo en equipo	4	4	4	
	7. Ud., cree que el gerente tiene habilidades para persuadir a todos los integrantes del equipo a cumplir con sus actividades	4	4	4	

Alineamiento al POA y PEI	8. Ud., cree que el trabajo realizado en su área está alineados al Plan estratégico Institucional	4	4	4	
	9. Ud., cree que el trabajo realizado en su área está alineados al Plan Operativo Anual	4	4	4	
	10. Considera que el cumplimiento de objetivos garantiza que el desempeño de los colaboradores es el óptimo	4	3	4	

- Segunda dimensión: **GUIA E INFLUENCIA**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la liderazgo a partir de su guía

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso por la actividad	11. Ud., siente un alto compromiso por parte de los integrantes del equipo de trabajo	4	4	4	
	12. Ud., frecuentemente tiene la dirección del gerente o líder del equipo	4	4	4	
	13. Ud., recibe apoyo de cualquier integrante del equipo cuando siente duda o inquietud por alguna actividad que forma parte del cumplimiento de la metas u objetivos	4	4	3	
	14. Existe un compromiso evidente del gerente o líder del equipo por motivar, inspirar, y facilitar el trabajo de todos los integrantes	4	4	4	



	del equipo				
	15. Cuando se presentan nuevas ideas son respetadas y consideradas para el desarrollo de las actividades	4	4	4	
Guía y seguimiento en la actividad	16. Los logros obtenidos se deben a la supervisión, del gerente o líder fin de ofrecer mejores servicios en el área de recursos humanos	4	4	4	
	17. Se evidencia una constante comunicación, durante todo el proceso de desarrollo de las actividades laborales	4	4	4	
	18. El gerente o gerentes muestran un amplio conocimiento y habilidades que guían en las diferentes consultas realizadas de manera personal o en equipo	4	3	4	
	19. El gerente o gerentes realiza talleres de capacitación para potenciar el conocimiento guiando nuestro proceder en las actividades cotidianas	4	4	4	
	20. El gerente propicia un ambiente de trabajo apropiado, dando la oportunidad a	4	4	3	

	todos los integrantes del equipo.				
--	-----------------------------------	--	--	--	--

- Tercera dimensión: **RECONOCIMIENTO**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el liderazgo mediante el reconocimiento



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resalta el compromiso individual y en equipo	21. El Gerente o líder reconoce el esfuerzo individual y en equipo de los colaboradores	4	4	4	
	22. Ud. recibió algún tipo de alago, reconocimiento o felicitación por actividades bien hechas que permitieron el logro de metas y propósitos institucionales	4	3	4	
	23. Resalta de manera individual o en equipo el compromiso asumido por los colaboradores	4	3	4	
	24. Las relaciones interpersonales, en esta organización, son armoniosas	4	4	3	
	25. Los colaboradores se muestran motivados y con espíritu altruista cuando se les reconoce en público	4	3	4	
Valora el esfuerzo y premia el logro	26. Durante este último trimestre recibió algún tipo de reconocimiento por parte del Gerente o Jefe del área	4	3	4	
	27. Los integrantes del equipo	4	4	4	

	sienten que sus actividades no fueron valoradas como importantes a pesar que lo siente que sí fueron				
	28. Las actividades mayormente valoradas son las que obtuvieron un mayor reconocimiento	4	4	4	
	29. Las personas con mayor desempeño son mayormente reconocidas en su labor	4	4	4	
	30. Los halagos son también entre los integrantes del mismo equipo de colaboradores y no necesariamente del gerente o jefe del área	3	4	4	

**Variable: Desempeño laboral**
**Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL**

- Primera dimensión: **CALIDAD DEL TRABAJO**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral.



Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de datos y resultados favorables	1. Los resultados son satisfactorios en el cumplimiento de las metas y logros previstos	4	4	4	
	2. Los colaboradores o personal cumplen con los requerimientos de información solicitada en el servicio público	4	4	4	
	3. Los resultados de su labora fueron los que se planificó inicialmente				



	4. Hubo un desfase entre lo que se solicitó y se entregó como producto final como parte de su actividad en el área	4	4	4	
	5. Cuando surge un problema, su origen frecuentemente está en su área	3	4	4	
Cumplimiento de metas	6. Generalmente las actividades desarrolladas en el área de recursos humanos son las más complicadas y difíciles de realizar	4	4	3	
	7. Los productos o resultados del área cumplen con los requerimientos solicitados por el gerente o jefe del área	4	4	3	
	8. Frecuentemente se presentan reclamos o quejas sobre su actividad realizada por parte de un administrado o algún colega	4	3	4	
	9. Frecuentemente, El Gerente o jefe de área valora considerablemente los resultados de su trabajo en la institución	4	4	4	
	10. Los colaboradores o compañeros realizan más del trabajo asignado a su responsabilidad	4	4	4	

- Segunda dimensión: **TRABAJO EN EQUIPO**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud de colaboración	11. Siente que no lo dejan solo en las actividades para alcanzar las metas institucionales	4	4	4	
	12. Considera Ud., que existe un compromiso de apoyo por parte del gerente	4	4	4	
	13. En algún momento cuando sintió dudas o dificultades en su labora fue apoyado por algunos de sus compañeros del área	4	4	4	
	14. Considera Ud., que el apoyo o colaboración es mutuo y desinteresado	4	4	4	
	15. Para el equipo de trabajo es sumamente importante los resultados de la gestión en su conjunto	4	4	4	
Adaptación al cambio y compromiso permanente	16. Frente a cualquier cambio es fácil su adaptación	4	4	4	
	17. Se valora y se respeta la opinión y sugerencia de los compañeros del equipo	4	3	4	
	18. Es importante que los integrantes del equipo puedan coordinar, constantemente	4	4	3	
	19. El trabajador apoya en todo	4	4	3	

	momento a su compañero a pesar de sus actividades cotidianas				
	20. El gerente gestiona correctamente la integración de todo el personal para alcanzar las metas	4	4	4	

- Tercera dimensión: **RELACIONES INTERPERSONALES**

- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones afectivas y emocionales positivas	21. Los trabajadores mantienen relaciones de cordialidad y respeto mutuo	4	4	4	
	22. Los trabajadores consideran importante el aporte de los compañeros en el equipo	4	4	4	
	23. Considera Ud., que existe suficientes reuniones sociales y de equipo dentro de la institución	4	4	4	
	24. La mayoría del personal se toma el tiempo de hablar de los demás sin importar sus resultados	4	4	4	
	25. En los últimos meses se realizaron reuniones de confraternidad dentro o fuera de la institución	4	4	4	
Respeto y consideración entre los miembros del equipo	26. En los últimos meses hubo enfrentamientos, rencillas entre los integrantes o colaboradores de	4	4	4	



	la misma área				
	27. El trato entre cada uno de los colaboradores es respetuoso	4	4	4	
	28. Existe un apoyo recíproco entre los compañeros de trabajo	4	4	4	
	29. El gerente o trabajador se muestra empático cuando se presentan problemas laborales con los colaboradores	4	4	3	
	30. Las relaciones interpersonales entre los colaboradores serán ampliamente perdurables	3	3	4	

- Cuarta dimensión: **ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral desde los resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultados positivos al corto, mediano y largo plazo	31. Los colaboradores se preocupan por alcanzar los mejores resultados en su labor	4	4	3	
	32. La mayoría de oportunidades los resultados son favorables en el área de recursos humanos	4	4	4	
	33. Ud. Espera alcanzar sus metas propuestas	4	4	4	
	34. Esperan alcanzar el equipo sus metas mientras se mantiene en el cargo	4	4	4	
	35. En las actividades cotidianas que realiza Considera	4	3	3	



	suficiente su esfuerzo por conseguir lo deseado				
Resultados alineados a los objetivos institucionales	36. Los integrantes del equipo están siendo liderados correctamente para alcanzar sus objetivos	4	4	4	
	37. Se ha cumplido con los lineamientos de los planes de trabajo en este gobierno local	4	4	4	
	38. Frecuentemente las metas son cumplidas a tiempo y de manera eficiente	4	4	3	
	39. Cuando hay dificultades en el logro de propósito recurre frecuentemente al gerente o jefe de área para dar solución a su problema	4	4	3	
	40. Los resultados están alineados a los objetivos institucionales	4	4	4	



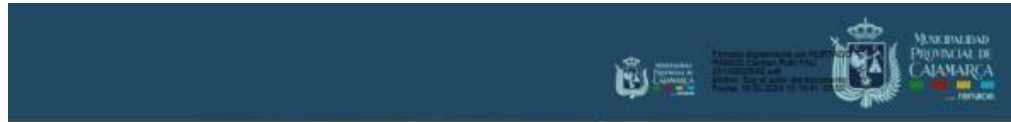

**Dr. Daniel Salgado Campos**  
CORLAD 21890

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO  
DNI: 46947315

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:  
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al., 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). El 100 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).  
Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Anexo 6: Carta de solicitud a la entidad



### OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Cajamarca, 16 de febrero de 2024

**CARTA N°159 -2024-OGGRRHH-MPC**

Señores:

**YALY YUDITH CORONEL ILATOMA.**

**JULISSA LIZETH TOCAS TORRES.**

**ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE TITULACIÓN DE LA UCV.**

**PRESENTE.-**

ASUNTO : Autoriza para realizar investigación.

REFERENCIA : Expediente N° 2024006411.

De mi mayor consideración;

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarlas muy cordialmente, y al mismo tiempo, visto el expediente de la referencia hago de conocimiento que, este despacho ha creído por conveniente **Autorizar la investigación en el ámbito de Liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos**, en la aplicación de encuesta y otros documentos de acceso a la información que necesiten.

Es propicia la oportunidad para expresarles los sentimientos de mi mayor consideración y estima.

Atentamente;


*Firmado Digitalmente*

**ABG. CARMEN RUTH HURTADO RAMOS**  
**Directora**  
**Oficina General de Gestión de Recursos Humanos**

-C.c.-Mariela-Archivo



Av. Alameda de los Incas   
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661 

contactenos@municaj.gob.pe 

## Anexo 7: Resultado de validez y del análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Resultado de la validez*

Experto	Grado instrucción	Resultado
Dr. Alejandro Vásquez Ruiz	Dr. en Administración	Aplicable
Dr. Ronal Salcedo Campos	Dr en ciencias mención: ciencias económicas	Aplicable
Dra. Mayra Alcalde Martos	Magister en Contabilidad y finanzas	Aplicable

**Tabla 2**

*Nivel de logro de objetivos*

Nivel de logro de objetivos	cantidad	Porcentaje
Bajo [37 - 50]	1	2%
Medio [23 – 36]	18	36%
Alto [10 – 22]	31	62%
Total	50	100%

*Nota. Datos recogidos del cuestionario aplicado*

**Tabla 3**

*Nivel de guía e influencia*

Nivel de guía o influencia del líder	cantidad	Porcentaje
Bajo [37 - 50]	3	6%
Medio [23 – 36]	15	30%
Alto [10 – 22]	32	64%
Total	50	100%

*Nota. Datos recogidos del cuestionario aplicado*

**Tabla 4***Nivel de reconocimiento*

Nivel de reconocimiento por su labor	cantidad	Porcentaje
Bajo [37 - 50]	7	14%
Medio [23 – 36]	29	58%
Alto [10 – 22]	14	28%
Total	50	100%

*Nota. Datos recogidos del cuestionario aplicado***Tabla 5***Nivel de Calidad de trabajo*

Nivel de calidad de trabajo realizado	cantidad	Porcentaje
Bajo [37 - 50]	4	8%
Medio [23 – 36]	43	86%
Alto [10 – 22]	3	6%
Total	50	100%

*Nota. Datos recogidos del cuestionario aplicado***Tabla 6***Nivel de trabajo en equipo*

Nivel de trabajo en equipo	cantidad	Porcentaje
Bajo [37 - 50]	1	2%
Medio [23 – 36]	26	52%
Alto [10 – 22]	23	46%
Total	50	100%

*Nota. Datos recogidos del cuestionario aplicado*



**Tabla 7***Nivel de relaciones interpersonales*

Nivel de relaciones interpersonales	cantidad	Porcentaje
Bajo [37 - 50]	2	4%
Medio [23 – 36]	34	68%
Alto [10 – 22]	14	28%
Total	50	100%

*Nota. Datos recogidos del cuestionario aplicado***Tabla 8***Nivel de orientación a los resultados*

Nivel de orientación a los resultados	cantidad	Porcentaje
Bajo [37 - 50]	0	0%
Medio [23 – 36]	9	18%
Alto [10 – 22]	41	82%
Total	50	100%

*Nota. Datos recogidos del cuestionario aplicado*

## Anexo 8: Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño_Laboral	,079	50	,200*	,984	50	,738
Liderazgo	,099	50	,200*	,972	50	,266

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Correlaciones

		Liderazgo	Desempeño_La boral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,759**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño_Laboral	Correlación de Pearson	,759**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

## Anexo 9: Resultados de pruebas de hipótesis

$H_0$  = los datos presentaron una distribución normal

$H_1$  = los datos no presentaron una distribución normal

**Tabla 9**

*Normalidad para los datos de la muestra*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		Síg.
	Estadísticos	g.l.	
Desempeño Laboral	,079	50	,200*
Liderazgo	,099	50	,200*

*Nota:* del procesamiento estadístico

### Resultados de prueba de hipótesis general

$H_0$  = No existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024.

$H_1$  = Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024.

**Tabla 10**

*Prueba de correlación de las variables generales*

		Liderazgo	Desempeño Laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,759**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,759**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

## Resultados de prueba de hipótesis específica 1

### Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
Logro_Objetivos_HE1	21,30	6,732	50
Desempeño_Laboral	96,74	18,352	50

$H_0$  = No existe una relación positiva y significativa entre el logro de objetivos y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024

$H_1$  = Existe una relación positiva y significativa entre el logro de objetivos y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024

**Tabla 11**

*Prueba de correlación entre el logro de objetivos institucionales y el desempeño laboral*

		Logro Objetivos	Desempeño Laboral
Logro de Objetivos	Correlación de Pearson	1	,659**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,659**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

### Intervalos de confianza

Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)	95% de intervalos de confianza (bilateral) <sup>a</sup>	
		Inferior	Superior

Logro_Objetivos_HE1 - Desempeño_Laboral	,659	,000	,461	,790
--	------	------	------	------

a. La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher con un ajuste de sesgo.

## Resultados prueba de hipótesis específica 2

### Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
Guía_e_Influencia_HE2	21,90	7,511	50
Desempeño_Laboral	96,74	18,352	50

$H_0$  = No existe una relación positiva y significativa entre la guía e influencia del líder y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024

$H_1$  = Existe una relación positiva y significativa entre la guía e influencia del líder y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024

### Tabla 12

#### *Prueba de correlación entre la guía e influencia del líder y el desempeño laboral*

		Guía e Influencia del líder	Desempeño Laboral
Guía e Influencia del líder	Correlación de Pearson	1	,670**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,670**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Intervalos de confianza				
	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)	95% de intervalos de confianza (bilateral) <sup>a</sup>	
			Inferior	Superior
Guía_e_Influencia_HE2 - Desempeño_Laboral	,670	,000	,477	,797

a. La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher con un ajuste de sesgo.

### Resultados prueba de hipótesis específica 3

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	N
Reconocimiento_Labora_HE3	27,72	8,354	50
Desempeño_Laboral	96,74	18,352	50

$H_0$  = No existe una relación positiva y significativa entre el reconocimiento de su aporte y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024

$H_1$  = Existe una relación positiva y significativa entre el reconocimiento de su aporte y el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2024

### Tabla 13

*Prueba de correlación entre el reconocimiento por su labor y el desempeño laboral*

		Reconocimiento por su aporte	Desempeño Laboral
Reconocimiento por su aporte	Correlación de Pearson	1	,699**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,699**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

N	50	50
---	----	----

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

<b>Intervalos de confianza</b>				
	Correlación de Pearson	Sig. (bilateral)	95% de intervalos de confianza (bilateral) <sup>a</sup>	
			Inferior	Superior
Reconocimiento_Labora_HE3 - Desempeño_Laboral	,699	,000	,517	,816

a. La estimación se basa en la transformación de r a z de Fisher con un ajuste de sesgo.