



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo Gerencial y desempeño laboral del
servidor público de la Municipalidad Provincial
Mariscal Nieto, Moquegua - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Chipana Velásquez, Juan Manuel

ASESOR:

Dr. Oseda Gago, Dulio Ph.D.

SECCIÓN: Ciencias

Empresariales

LINEA DE INVESTIGACION:

Reforma y Modernización del Estado

PERU - 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Gleni Dominga Gongora Fernández
Presidente

Dr. Robinson Bernardino Almanza Cabe
Secretario

Dr. Dulio Oседа Gago Ph.D.
Vocal

DEDICATORIA

Dedico esta tesis de grado a: mis ejemplares y abnegados padres Antonio y Delfina, que son la razón de mi vida y a Dios que es mi guía en el sendero de la vida.

Manuel

AGRADECIMIENTO

Al Rector, Director, Catedráticos de la escuela de posgrado y al fundador de la Universidad César Vallejo ya que hacen factible que la educación de calidad de postgrado lleguen a diferentes lugares de nuestro país.

Asimismo, vuestro agradecimiento al Dr. Dulio Oseda Gago Ph.D., por compartir sus valiosos conocimientos y guiarme en el presente trabajo de investigación.

A las autoridades de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua - 2018; por su apoyo para brindarme la información mediante la aplicación de instrumentos.

El autor.

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Dando cumplimento a las disposiciones vigentes en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de PosGrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, pongo a vuestra consideración el presente informe de investigación titulado: *Liderazgo Gerencial y desempeño laboral del servidor público de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua – 2018*, con el propósito de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública

El autor.

INDICE

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema.....	22
1.5. Justificación	22
1.6. Hipótesis	23
1.7. Objetivos:.....	24
II. MÉTODO	25
2.1. Diseño de la investigación:	25
2.2. Variables, operacionalización	25
2.3. Población, Muestra y Muestreo.....	28
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos ¡Error! Marcador no definido.	
2.5. Método de análisis de datos	31
2.6. Aspectos Éticos	31
III. RESULTADOS.....	32
IV. DISCUSIÓN.....	51
V. CONCLUSIONES	55
VI. RECOMENDACIONES.....	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

ANEXOS 62

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

Anexo 03: Instrumentos de Investigación

Anexo 04: Fichas de validación

Anexo 05: Base de datos

Anexo 06: Constancia de aplicación

Anexo 07: Evidencias fotográficas

ÍNDICE DE TABLAS

	Págs.
Tabla 01: Nivel de la variable liderazgo gerencial	45
Tabla 02: Nivel de la dimensión autocrático	46
Tabla 03: Nivel de la dimensión democrático	47
Tabla 04: Nivel de la dimensión permisivo	48
Tabla 05: Nivel de la variable desempeño del servidor público	49
Tabla 06: Nivel de dimensión responsabilidad en el desempeño laboral	50
Tabla 07: Nivel de la dimensión capacidades administrativas	51
Tabla 08: Nivel de la dimensión emocionalidad	52
Tabla 09: Nivel de la dimensión relaciones interpersonales	53
Tabla 10: Nivel de la dimensión resultados de su labor administrativa	54
Tabla 11: Prueba de hipótesis general	55
Tabla 12: Prueba de hipótesis específica 01	56
Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 02	57
Tabla 14: Prueba de hipótesis específica 03	59

ÍNDICE DE FIGURAS

	Págs.
Figura 01: Nivel de la variable liderazgo gerencial	46
Figura 02: Nivel de la dimensión autocrático	47
Figura 03: Nivel de la dimensión democrático	48
Figura 04: Nivel de la dimensión permisivo	49
Figura 05: Nivel de la variable desempeño del servidor público	50
Figura 06: Nivel de dimensión responsabilidad en el desempeño laboral	50
Figura 07: Nivel de la dimensión capacidades administrativas	51
Figura 08: Nivel de la dimensión emocionalidad	52
Figura 09: Nivel de la dimensión relaciones interpersonales	53
Figura 10: Nivel de la dimensión resultados de su labor administrativa	54

RESUMEN

La investigación parte del objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral del servidor público de la municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua - 2018. Y la hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral del servidor público de la municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua – 2018. Para tal fin, se realizó a cabo un estudio correlacional, con un diseño no experimental. La investigación fue básica, y se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento los cuestionarios de encuesta para precisar los niveles de la relación entre las mencionadas variables de estudio. Como resultado de esta investigación se encontró que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral del servidor público de la municipalidad Provincial Mariscal Nieto Moquegua en el periodo 2018. De acuerdo a los resultados se evidencia el liderazgo gerencial con una correlación positiva media, constituyéndose en un factor determinante del desempeño del servidor público, lo cual se evidencia en una apreciación positiva de la institución pública por parte de los administrativos en general.

Palabras clave: Liderazgo Gerencial, desempeño laboral, servidor público y Municipalidad Provincial.

ABSTRACT

The objective determine the relationship that exists between the Managerial Leadership and the work performance of the server public of the Provincial Municipality Mariscal Nieto, Moquegua - 2018. And the hypothesis: There is a direct and significant relationship between managerial leadership and job performance of the public servant of the Provincial Municipality Mariscal Nieto, Moquegua - 2018. For this purpose, a correlational study was carried out, with a non-experimental design. The research was basic, and the survey technique was used and as instruments the survey questionnaires to specify the levels of relationship between the aforementioned study variables. As a result of this research, a level of significance of 5% was found that there is a direct and significant relationship between the managerial leadership and the work performance of the public servant of the Provincial Municipality Mariscal Nieto , Moquegua - 2018. According to the results, management leadership is evidenced with a medium positive correlation, constituting a determining factor for the performance of the public servant, which is evidenced by a positive appreciation of the public institution by the administrative staff in general.

Keywords: Managerial Leadership, job performance, public servant and Provincial Municipality.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, la investigación que se ha realizado y la literatura que se ha escrito sobre liderazgo desde la Segunda Guerra Mundial hasta nuestros días es bastante amplia y variada. Hoy día encontramos el concepto de liderazgo cargado de numerosos mitos que dificultan su implantación y desarrollo. Según el Diccionario de la Lengua Española, liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. El Diccionario de Ciencias de la Conducta, define el liderazgo como las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos. Kotter (2000) define a los líderes como personas capaces de crear y comunicar visiones y estrategias, y afirma que el liderazgo versa sobre cambio.

Después de trabajar muy de cerca por más de 12 años con decenas de grupos gerenciales de empresas nacionales, centroamericanas y multinacionales, y haber estudiado a muchos autores que han escrito sobre el tema, como Blake y Mouton, Fiedler y Vroom, John Maxwell, Ken Blanchard, Margret Weathley, Peter Drucker, Stephen Covey y Robin Sharma, se puede afirmar que liderazgo es el proceso de influir en las personas para encauzar sus esfuerzos hacia la consecución de metas específicas. Por eso es que el liderazgo gerencial es un incuestionable forjador de cultura organizacional.

El continuo del liderazgo gerencial inicia con el liderazgo personal o auto liderazgo, cuando el líder está consciente de la manera cómo piensa y actúa al liderarse a sí mismo. Cuando alcanza la seguridad y la autoestima necesarias para vencer barreras mentales, descubrir el sentido de la vida, enriquecer las actitudes, los hábitos, la calidad de vida y el carácter del individuo, aprovechar al máximo los dones propios y desarrollar su inteligencia emocional. Tiene mucho que ver con el desarrollo de las habilidades blandas. Es el desarrollo de la dimensión intrapersonal o sea yo con yo mismo, el conocimiento de uno mismo, la actitud mental positiva, el buscar propósito y significado a la vida, el creer que lo que se hace vale la pena, la automotivación.

En el ámbito local, el dilema de la carencia de liderazgo además se evidencia por el manejo improvisado, usual y con estilos autoritarios y que estos se evidencian en los resultados que se alcanzaron en las diversas gestiones del sector público y que no son nada estimulantes en el desempeño laboral infructífero conforme los resultados difundidos en las escasas investigaciones ejecutadas en la Región Moquegua.

El actual trabajo investigativo está enfocado en la provincia Mariscal Nieto, donde existe una problemática en relación de liderazgo Gerencial y el desempeño de los servidores públicos, ya que este mecanismo no ha sido aplicado para la contribución del mejoramiento de la eficiencia y eficacia del potencial humano en esta zona del país

Esto ha traído como resultados que los trabajadores administrativos realicen sus actividades con un deficiente nivel de cumplimiento de objetivos y metas planteadas por los directivos de la institución, donde existen errores de selección y ubicación de puestos, falta de políticas de promoción y ascenso de los empleados e implementación de planes de capacitación por lo cual no existe satisfacción necesaria en el ámbito laboral.

1.2. Trabajos previos

Comienzo esta primera parte con la revisión de los antecedentes internacionales: Evans (2015) realizó la tesis de doctorado: *Interacción entre Inteligencia Emocional y Estilos de Liderazgo en Directivos de Instituciones Educativas Valencia-2015*, presentado ante la Universitat de Valencia Programa de Doctorado. La investigación concluye que, los directivos deben contar con un Liderazgo transformacional que recoja las dos dimensiones abordadas por este estudio, como son: ser promotor de estilo participativo y expresar un carisma personalizante”.

Leduín (2015) realizó la tesis de maestría: *Programa Gerencial de Liderazgo Integral Dirigido a los Directores del Municipio Escolar Miguel Peña II. Valencia-Estado Carabobo*. La investigación concluye que el conocimiento científico tiene un carácter acumulativo, lo que significa que el investigador maneja y argumenta su estudio en los descubrimientos de otros investigadores. De esta forma

consigue vincular su investigación con los conocimientos existentes, contribuyendo a profundizar la comprensión de su área específica, hacia la adecuada interpretación de nuevos problemas.

Latorre, (2012), realizó la tesis doctoral: *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*, Universidad de Valencia España, llegó a las siguientes conclusiones: Las prácticas de Relaciones Humanas orientadas al compromiso y basadas en la aproximación "soft" se relaciona positivamente con el desempeño de los empleados. Estas prácticas examinadas desde una visión globalizada muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén resistentemente establecidos y sean evidenciables para los trabajadores, aun cuando sean informadas por los trabajadores o por los directivos de recursos humanos de la organización. En esta investigación podemos concluir que las buenas prácticas de las relaciones humanas también contribuyen en el desempeño laboral, es así que las buenas maneras de liderar las organizaciones además repercuten en el buen desempeño del servidor público.

Entre los antecedentes nacionales tenemos: Guillén (2015) realizó la tesis de maestría: *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha. Unidad de Postgrado de la UCV*. El procesamiento estadístico efectuado ha logrado demostrar que existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015; los resultados evidencian que existe relación directa entre gestión directiva y la motivación en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha. Los resultados evidencian que existe relación directa entre gestión directiva y la seguridad en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015. Los resultados evidencian que existe relación directa entre gestión directiva y la intervención en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2015.

Molina (2015) presentó su tesis de maestría: *Estilo de Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica*. Presentado en la UNH. En mención al objetivo general y específicos se precisa

que el Liderazgo Gerencial se relaciona directa y significativa (nivel de correlación: buena) con el desempeño laboral. Se ultima que existe una relación directa y significativa (nivel de correlación: modera) entre el liderazgo gerencial autocrático y el desempeño laboral en el personal de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el 2015. Determinar la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el 2015, se concluye que: Existe una relación directa y significativa (nivel de correlación buena) entre el liderazgo gerencial democrático y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica en el 2015.

Gutiérrez (2013), realizó la tesis de maestría: *Liderazgo Gerencial y su Influencia en el Clima Organizacional de las Instituciones Educativas Mariscal Cáceres y Manuel A. Odría del Distrito de Ciudad Nueva Tacna*. Presentado en la UNJBG. La lectura de los datos procesados, muestran que el nivel de influencia del liderazgo gerencial en el clima organizacional de las instituciones educativas del Distrito de Ciudad Nueva Mariscal Cáceres y Manuel A. Odría, es significativa, lo que determina que el liderazgo que desarrollan los órganos directivos y personal jerárquico intervienen en el clima organizacional de la institución educativa que dirigen, es decir que las características del líder no gustan desarrollar estas características: inspirar confianza hacia su equipo de trabajo, toma de decisiones, socialización, comunicación eficaz y dirección horizontal-vertical.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Veamos ahora las bases teóricas y científicas de las variables de estudios. El liderazgo gerencial se define como la dirección, jefatura, guía y conducción del proceso educativo de las instituciones.

El liderazgo es influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

Al respecto Barnes, (2004), argumenta que el líder que pasa por alto los componentes morales del liderazgo pasará en la historia como un malandrín o algo peor.

Al respecto, Stogdill (2006) señala la existencia del liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellos para que alcancen las metas de la institución.

Dimensiones sobre Liderazgo gerencial. Butrón (2014) en los estilos de liderazgo, habla del modo, del tipo o de la manera peculiar que una actividad se ejerce o se manifiesta. Cuando se habla de liderazgo se hace referencia al proceso de influencia sobre un conjunto de personas a quienes se les conoce como seguidores; en tanto que el líder es la persona que ejerce liderazgo.

De esta interpretación podría determinar que el enfoque de estilos de liderazgo se refiere a lo que el líder hace, a su estilo de conducta para efectuar el liderazgo.

Lewin y Lippitt, (1939) citado por Stoner, (2009) efectuaron un estudio para verificar el impacto causado por tres estilos de liderazgo en niños de diez años orientados hacia la ejecución de tareas. De lo cual se diferencian tres estilos de liderazgo, autoritario, democrático y permisivo (*laissez- faire*).

En cuanto a los estilos de liderazgo, resaltan los estudios referentes a la escuela de pensamiento de las relaciones humanas, son el resultado del mundo académico en los Estados Unidos, realizados por las Universidades de Ohio, Michigan y Yale, las cuales han contribuido a consolidar esta concepción y la noción de los estilos de liderazgo.

Primera Dimensión Liderazgo Autocrático. Chiavenato (2014) Es líder centraliza las decisiones e impone sus disposiciones al grupo. Por un lado, la conducta de los grupos indicó fuerte tensión, frustración y agresividad; por lo tanto, falta de voluntad, de impulso y de formación de equipos de amigos. A pesar de que en apariencia les gustaban las tareas, no demostraron satisfacción frente a la situación.

Solo desarrollaban su labor frente a la presencia física del líder. Cuando estaba ausente, los grupos suspendían las actividades y manifiestan sus sentimientos reprimidos, abordando a crisis de desobediencia y violencia.

Madrigal (2009) de acuerdo al autor el líder autocrático ordena y espera obediencia. Es dogmático, firme, y dirige mediante la capacidad de retener o conceder recompensas, o asignar castigos. El líder autocrático centraliza la autoridad de manera directa y simplemente expide órdenes.

Noriega (2008) el liderazgo autoritario dificulta las relaciones entre el grupo de trabajo, creando un ambiente tenso, estresante, de incertidumbre, temor esto debido a que resulta difícil o imposible la libertad de expresión o la apertura para proponer, juzgar o actuar.

Segunda Dimensión Liderazgo Democrático. Chiavenato (2014) este líder conduce y orienta al grupo, y también incentiva la participación democrática de las personas. Los niños formaron grupos de amigos y establecieron relaciones cordiales entre ellos.

Madrigal (2009) de acuerdo al autor, el líder democrático o participativo delega autoridad, involucra intensivamente a sus seguidores en el proceso de toma de decisiones e invita a la participación de los empleados.

El líder se inserta como un participante más del equipo, en espíritu, sin realizar el solo las tareas, sino con la participación de todos los integrantes. Es equitativo, objetivo y se limita a los hechos en sus críticas y elogios.

Para Hernández, (2010) un líder es democrático, cuando su actuación en el grupo, sin ocupar necesariamente un cargo o función directiva, fomenta el trabajo en equipo y la participación de todos. Propicia el diálogo, la consulta, los acuerdos por consenso y vela por la plena vigencia y el respeto activo de los derechos y el cumplimiento de los deberes de todos los miembros del grupo.

Tercera Dimensión Liderazgo Permisivo. Chiavenato (2014) este líder delega todas las decisiones en el grupo, deja las cosas enteramente a su voluntad y no ejerce control alguno. "Aunque la actividad de los grupos era intensa, su producción fue mediocre. Las tareas se desarrollan al azar, con muchos altibajos, y se perdía mucho tiempo en discusiones por motivos personales, no relacionados con el trabajo. Se observó un fuerte individualismo cáustico, así como poco respeto al líder.

Madrigal (2008) los líderes permisivos son básicamente blandos e indulgentes, y permiten que sus seguidores hagan prácticamente lo que quieren. Este estilo de liderazgo o dirección se da en empresas que pagan nómina, tienen pocas utilidades y mínimo o nulo crecimiento y desarrollo.

Gento (2011) el líder tampoco hace ningún esfuerzo por regular o evaluar el curso de los acontecimientos, solo hace comentarios cuando se le pregunta. Finalmente, nadie decide, la apatía y el desinterés suelen aparecer y, por tanto, el grupo termina por desintegrarse.

El desempeño del servidor público. Debe contemplarse que el desempeño del servidor público, el desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de objetivos dentro de la organización en un tiempo determinado. Este desempeño está conformado por actividades tangibles.

Otra definición muy interesante sobre el desempeño del servidor público es la mencionada por (Stoner, 1994, p. 510), quien menciona que "el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad". "Sobre la base de esta concepción se plantea que el Desempeño del Servidor Público está apuntado al desarrollo de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con el propósito de alcanzar las metas propuestas".

Drucker, (2002) analiza las concepciones sobre el desempeño del servidor público, plantea se deben fijar nuevas definiciones de éste término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros.

Robbins y Stephen (2004) plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles". "En las concepciones presentadas anteriormente, se muestra que las mismas coinciden en el logro de metas precisas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos.

El desempeño del servidor público es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

El desempeño es situacional, porque cambia entre una persona y otra; depende de muchos factores que se relaciona drásticamente. El valor de las recompensas y la percepción que posee del trabajador.

Stoner y Freeman (1994) afirma que el desempeño del servidor público es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Chiavenato, (2000, p.367), expone que:

El desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Dimensiones del desempeño laboral. Araujo y Guerra (2007) “El desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador es el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (p.56).

Keith y Frese, (2005, p. 216) precisan que: “Establecimiento de Objetivos. Determinación entre el administrador y el empleado para ver cuáles son los niveles adecuados de desempeño que se quieren alcanzar por lo general estos objetivos corresponden al siguiente año calendario”.

Planeación de las Acciones. Planeación participativa o incluso independiente del empleado para lograr alcanzar los niveles establecidos de desempeño que se desean.

Es recomendable darles autonomía a los empleados para que usen su ingenio y sientan más comprometidos con el éxito del plan.

Según este autor las dimensiones estudiadas son:

Primera dimensión responsabilidad: Que incorpora la asistencia y puntualidad, cumplimiento de las normas, participa en la toma de decisiones de la institución. Es importante para cada servidor público asumir con responsabilidad sus funciones.

Segunda dimensión capacidades administrativas. Es aquella que abarca desde el conocimiento de las acciones administrativas, como planificación, organización, dirección y control, hasta la toma de decisiones.

Tercera dimensión emocionalidad. Que incluye, vocación de servicio, nivel de autoestima, ecuanimidad y nivel de satisfacción laboral.

Cuarta Dimensión Relaciones interpersonales. Echevarría, (2011), plantea en relación al saber escuchar refiere un nuevo sentido común acerca del saber escuchar está emergiendo. Las personas están empezando a aceptar que escuchan mal. Reconocen que, a menudo, les es difícil escucharlo.

Goleman & Boyatzis, (2005, p. 126) señala que “el saber escuchar es una de las principales aptitudes que determinan el manejo de las relaciones, lo que posibilita comprender a los demás, en lo que se incluye: percibir sentimientos y perspectivas ajenas e interesarse activamente por sus preocupaciones”.

Por lo tanto, desde la escucha se logra, de acuerdo a lo aseverado por Sosa (2012) el reencuentro de las relaciones e interacciones humanas, el desarrollar habilidades y potencialidades para descubrir en la voz interior del otro sus sentires, pensamientos, y necesidades”.

En concordancia con lo anterior, mediante la comunicación interpersonal se domina la capacidad para la empatía y el desarrollo de habilidades mediante la puesta en práctica de la escucha activa.

Las relaciones interpersonales son un factor importante en el ámbito laboral en los cuales influye la comunicación, que es la habilidad de los individuos para lograr información respecto a su contexto y difundirla con el resto de los individuos.

Quinta Dimensión Resultados de su desempeño laboral. Esta dimensión considera el rendimiento administrativo, orientación valorativa positiva con sus colaboradores.

Los resultados de su labor permitirán identificar las dificultades y fortalezas del desempeño del servidor público para crear un ambiente en el que el trabajador experimente apoyo para perfeccionar su desempeño al desarrollar un proceso y lograr un mejor resultado.

1.4. Formulación del problema

Problema General:

¿Qué relación existe entre el Liderazgo Gerencial y el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el Liderazgo Gerencial Autocrático en el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018?

¿Qué relación existe entre el Liderazgo Gerencial Democrático en el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018?

¿Qué relación existe entre el Liderazgo Gerencial Permisivo en el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018?

1.5. Justificación

La justificación debe responder a la pregunta por qué y para que, de la investigación, es decir la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el desempeño del servidor.

Bajo al aspecto de la relevancia social, la investigación es relevante para este espacio y tiempo.

En el aspecto teórico, es bueno porque se basa en teorías existentes para corroborar un hecho real de nuestra investigación.

En el aspecto práctico, se aprecia que la investigación no se quedó en una propuesta teórica, sino acabó en la práctica real de la aplicación de instrumentos.

El aspecto metodológico, se ha utilizado el método científico y el descriptivo en su consecución.

Finalmente tiene valor social, ya que la investigación se ha desarrollado en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua, que tácitamente pertenece a nuestra sociedad y es importante su estudio.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general:

Hi: Existe una relación directa entre liderazgo gerencial y el desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

Ho: No existe una relación directa entre liderazgo gerencial y el desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

Hipótesis específicas:

Existe una relación directa y significativa entre Liderazgo Gerencial Autocrático y el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

Existe una relación directa y significativa entre Liderazgo Gerencial Democrático y el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

Existe una relación directa y significativa entre Liderazgo Gerencial Permisivo y el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

1.7. Objetivos:

Objetivo general

Determinar qué relación existe entre liderazgo gerencial y el desempeño del servidor público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

Objetivos específicos

Determinar qué relación existe entre el Liderazgo Gerencial Autocrático y el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

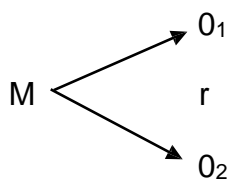
Determinar qué relación existe entre el Liderazgo Gerencial Democrático y el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

Determinar qué relación existe entre el Liderazgo Gerencial Permisivo y el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación:

La investigación se ha desarrollado con un diseño para un contexto determinado, que en este caso fue el descriptivo - correlacional. En esta investigación el diseño seleccionado ha sido el descriptivo correlacional. Tomando como premisa que en una investigación debe desarrollarse en unas condiciones específicas (ética en la investigación, transparencia en la obtención de datos, publicación de resultados).



Dónde:

M: Muestra

O₁: Observación de la variable 1 Liderazgo gerencial

O₂: Observación de la variable 2 Desempeño del servidor público

r: Coeficiente de correlación

2.2. Variables, operacionalización

Veamos ahora la definición conceptual de las variables de estudio:

Operacionalización de variables:

Variable 1: Liderazgo Gerencial

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Instrumentos	Escala valorativa
V.1. Liderazgo gerencial	Según (Stonner 2009). El Liderazgo gerencial, es la capacidad de influir, guiar a un grupo de personas en la dirección de fines comunes en las organizaciones empresariales	Liderazgo gerencial y desempeño del servidor público	Autócrata	Muestra información permanentemente. Establece Normas claras y precisas.	Cuestionarios de encuesta	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Asigna tareas de acuerdo a las necesidades. Cumple la Programación planificada. Respeto el trabajo realizado.		
				Eficiencia del trabajo realizado.		
				Realiza procedimientos constantemente		
			Democrático	Muestra actitud positiva. Promueve el compromiso laboral. Involucra al trabajador en la toma de decisiones. Brinda asistencia técnica. Promueve el trabajo cooperativo. Muestra cordialidad con el personal. Promueve un clima institucional bueno.		
			Permisivo	Trabajo organizado y planificado activo. Muestra tolerancia pertinente. Promueve el trabajo activo. Cuenta con trabajadores comprometidos.		

Fuente: Elaboración propia

Variable 2: Desempeño del servidor público

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Instrumentos	Escala valorativa
V.2. Desempeño del Servidor Público	Según (Chiavenato, 2005) El Desempeño del Servidor Público, "es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objeto de comprobar y valorar el efecto laboral que produce en su desempeño de los trabajadores"	Liderazgo gerencial y desempeño del servidor público	Responsabilidad en el desempeño laboral.	Muestra puntualidad oportunamente.	Cuestionario de encuesta	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Muestra responsabilidad permanentemente.		
			Capacidades Administrativas	Tiene conocimiento laboral y psicológico del personal oportunamente.		
				Utiliza técnicas y métodos adecuadamente.		
				Da pautas claras y concretas.		
			Emocionalidad	Incentiva el trabajo participativo y activo constantemente.		
				Muestra empatía frecuentemente.		
				Muestra actitud positiva.		
			Relaciones interpersonales	Respeto las normas y/o reglas permanentemente.		
				Brinda información oportunamente.		
				Conducta dinámica pertinentemente.		
			Resultados de su labor administrativa	Considera opiniones y sentimientos diversos acertadamente.		
Da pautas claras y precisas.						
Revisa las labores oportunamente.						
	Elabora documentos Pertinentes					
	Evalúa su labor eficientemente.					

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, Muestra y Muestreo

Población: Estuvo conformado por el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018, que vienen a ser en número 183.

Muestra: Estuvo conformado por el mismo personal nombrado y contratado de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018, que vienen a ser en número 100.

Muestreo: Muestra probabilístico.

Criterios de Selección. Se aplicó un criterio de selección heterogénea, debido a la diversidad de la población y de la muestra.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica: La técnica usada para la investigación fue la encuesta, con su instrumento el cuestionario sobre el liderazgo gerencial y el desempeño del servidor público.

Instrumentos. En el actual trabajo se usó el cuestionario de encuesta los datos fueron recogidos mediante la observación en el área de trabajo donde se desenvuelven los trabajadores; el cual nos permite evaluar y medir aspectos que están muy relacionados el liderazgo gerencial como son: autocrático, democrático, permisivo y el desempeño del servidor público.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

DATOS INFORMATIVOS INSTRUMENTO 1: Autor:

Br. Chipana Velásquez, Juan Manuel **Procedencia:**

Estudiante la Universidad Cesar Vallejo

Aplicación: El presente instrumento se elaboró con el fin de aplicarlo al personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

Propósito: Recopilar información sobre la relación del liderazgo gerencial en el desempeño del servidor público del personal en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua - 2018.

Normas de puntuación y corrección

Ejemplo para calificar el instrumento (cuestionario) codificar las alternativas de respuestas si el caso fuera:

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

Baremos de interpretación

Autocrática: Pregunta, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12.

Democrática: Pregunta, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25.

Permisiva: Pregunta 26, 27, 28, 29, 30.

Puntaje total se consigue con la sumatoria de A+B+C

DATOS INFORMATIVOS INSTRUMENTO 2:

Autor: Br. Chipana Velásquez, Juan Manuel

Procedencia: Estudiante de la Universidad Cesar Vallejo.

Aplicación: Se elaborará con la finalidad de recoger información en la muestra dada.

Propósito: Recopilar información sobre el desempeño del servidor público al personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018

Descripción del instrumento

La escala de desarrollo de la Variable Desempeño del servidor público en las Dimensiones Responsabilidad en el desempeño laboral (2 indicadores), Capacidades Administrativas (9 indicadores), Emocionalidad (3 indicadores), Relaciones interpersonales (3 indicadores), Resultados de su labor administrativa (3 indicadores). Medido en la escala ordinal.

Instrucciones

El presente instrumento contiene una serie de preguntas (25), Estimado Servidor Público se le presenta una serie de ítems, referentes a Liderazgo Gerencial y Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua – 2018.

Normas de puntuación y corrección

Ejemplo para calificar el instrumento (cuestionario) codificar las alternativas de respuestas si el caso fuera:

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

Baremos de interpretación

Responsabilidad en el desempeño laboral: Pregunta, 1, 2, 3, 4, 5, 6.

Capacidades Administrativas: Pregunta 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.

Emocionalidad: Pregunta 17, 18, 19.

Relaciones interpersonales: Pregunta 20, 21, 22.

Resultados de su labor administrativa: Pregunta 19, 23, 24, 25.

Puntaje total se consigue con la sumatoria de A+B+C

Validación y confiabilidad del instrumento

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, estos se obtuvieron por el método de Alfa de Cronbach.

Ahora bien, teniendo de referencia (Herrera, 1998) los valores hallados pueden ser comprendidos entre la siguiente Tabla:

Tabla de equivalencias de la confiabilidad

0,53·a·menos	Confiabilidad·nula
0,54·a·0,59	Confiabilidad·baja
0,60·a·0,65	Confiable
0,66·a·0,71	Muy·Confiable
0,72·a·0,99	Excelente·confiabilidad
1.0	Confiabilidad·perfecta

Fuente: Categorización de la confiabilidad según (Oseda Gago, Chenet Zuta, Hurtado Tiza, Chávez Epiquen, Patiño Rivera , & Oseda, 2015).

Como obtuve 0.909 y 0.948, en la variable Liderazgo gerencial y en la variable Desempeño del servidor público los instrumentos tienen una excelente confiabilidad y procede su aplicación inmediatamente.

La validación de los instrumentos se hizo por el criterio de juicio de expertos y estuvo a cargo de especialistas en el rubro de instrumentos.

2.5. Método de análisis de datos

Se utilizó el SPSS v.25 y Ms Excel 2010 para calcular los siguientes estadígrafos:

Las tablas de distribución de frecuencias y sus respectivas figuras estadísticas.

La rho de Spearman para el coeficiente de correlación.

Y finalmente haremos uso de la “t” de Student para la significatividad de la prueba de hipótesis de la investigación.

2.6. Aspectos Éticos

Para recoger la información sobre la muestra, logísticamente se tuvo que solicitar la autorización del señor alcalde de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018, la misma que se gestionó oportunamente.

III. RESULTADOS

En la presente tabla presentamos el consolidado de la variable “Liderazgo Gerencial”, el cual se aplicó a la muestra de 100 administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018, el cual se presente en la siguiente tabla:

Tabla 01
Variable Liderazgo gerencial

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	37	37
Bueno	63	63
Muy bueno	0	0
Total	100	100

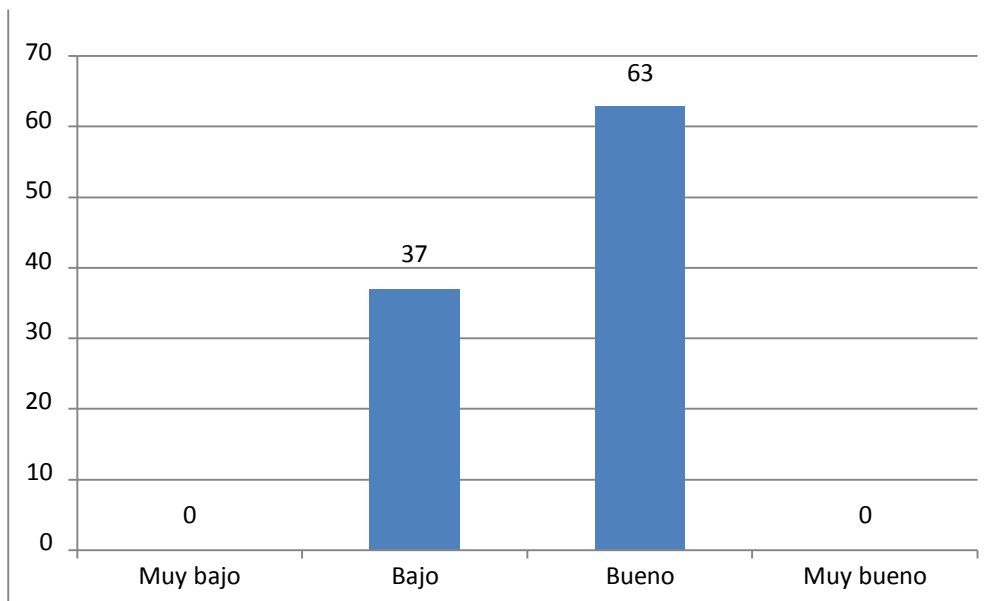
Fuente: Base de datos.

Análisis e interpretación

Según la tabla y figura 01 se puede estimar que los niveles de la variable Liderazgo Gerencial de los 100 administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua durante el 2018; el 63% perciben que el liderazgo gerencial es bueno; y el 37% perciben que el liderazgo gerencial es bajo. Veamos ahora sus dimensiones.

Figura 01

Liderazgo Gerencial



Fuente: Tabla 01.

Tabla 02

Dimensión 1: Autocrática

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	26	26
Bajo	74	74
Bueno	0	0
Muy bueno	0	0
Total	100	100

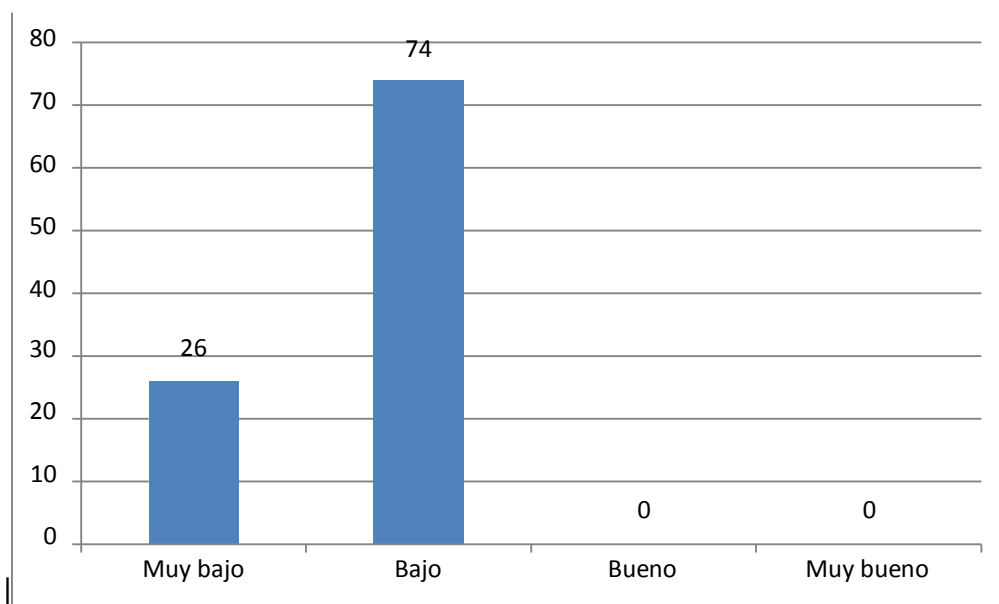
Fuente: Base de datos.

Análisis e interpretación

Según la tabla y figura 02 se puede estimar que los niveles de la Dimensión "Autocrática" de los 100 administrativos encuestados, el 74% perciben como bajo el liderazgo autocrático; el 26% perciben que es muy bajo.

Figura 02

Dimensión 1: Autocrática



Fuente: Tabla 02.

Tabla 03

Dimensión 2: Democrática

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Bueno	32	32
Muy bueno	68	68
Total	100	100

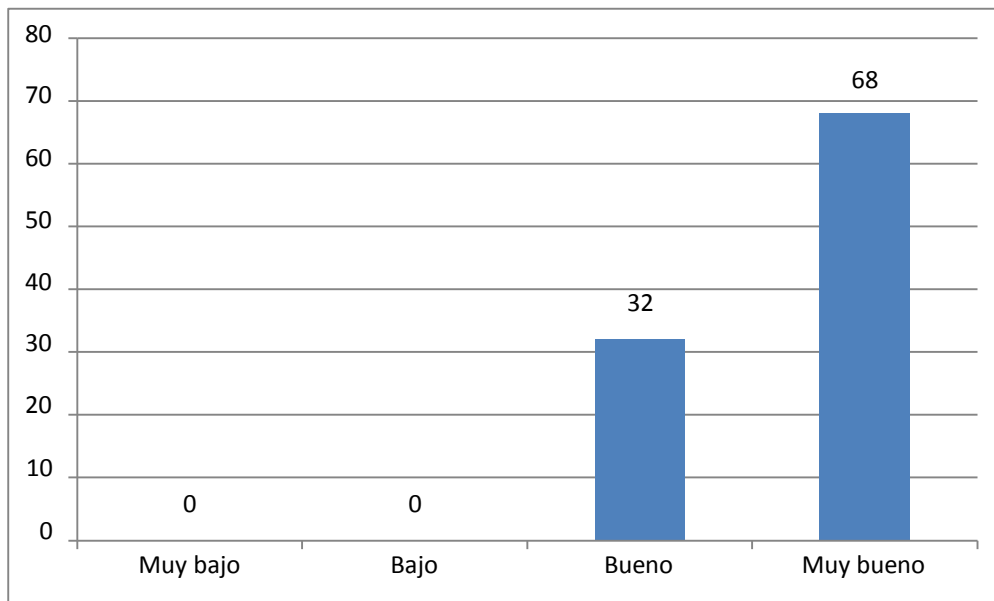
Fuente: Base de datos.

Análisis e interpretación

Según la tabla y figura 03 se puede estimar que los niveles de la Dimensión “Democrática” de los 100 administrativos encuestados, el 68% perciben que es muy bueno el liderazgo democrático; el 32% perciben que es bueno el liderazgo democrático. Veamos la siguiente dimensión

Figura 03

Dimensión 2: Democrática



Fuente: Tabla 03.

Tabla 04

Dimensión 3: Permisivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	25	25
Bajo	71	71
Bueno	4	4
Muy bueno	0	0
Total	100	100

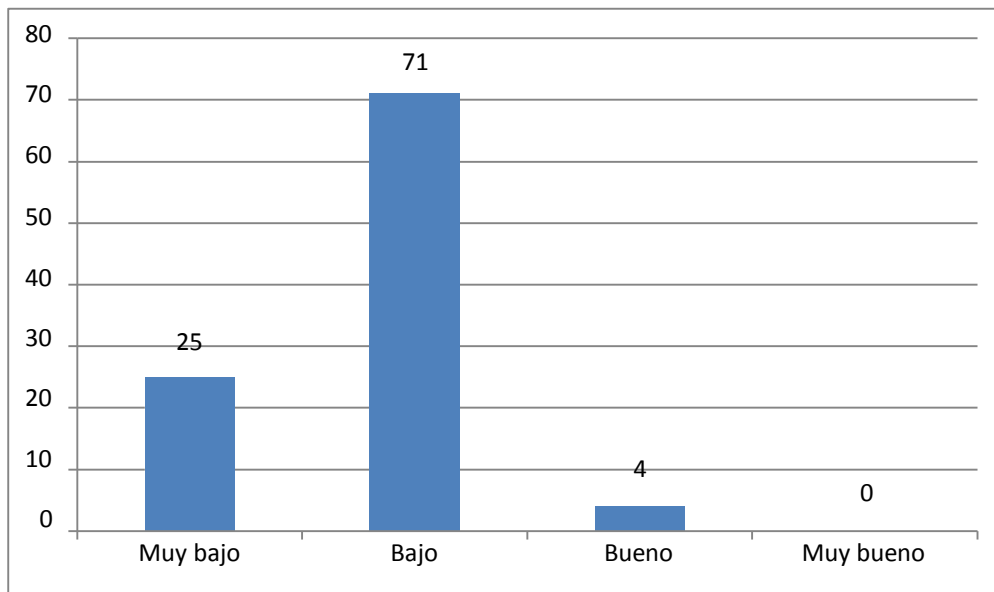
Fuente: Base de datos.

Análisis e interpretación

Según la tabla y figura 04 se puede estimar que los niveles de la Dimensión “Permisivo” de los 100 administrativos encuestados, el 71% perciben como bajo el liderazgo permisivo al interior de la Municipalidad; y el 25% perciben un liderazgo permisivo muy bajo.

Figura 04

Dimensión 3: Permisivo



Fuente: Tabla 04.

Tabla 05

Variable 2 Desempeño del servidor público

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Bueno	4	4
Muy bueno	96	96
Total	100	100

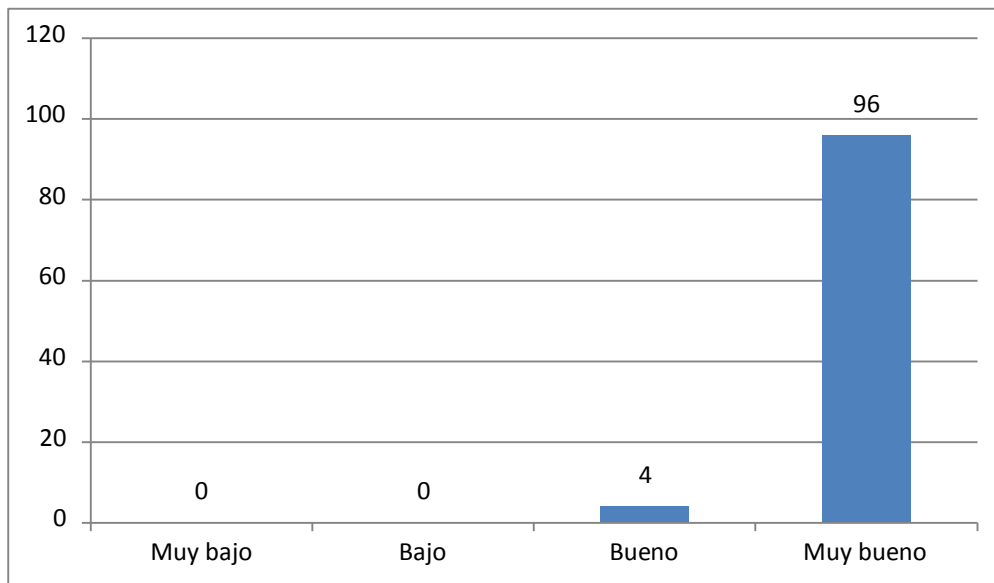
Fuente: Base de datos

Análisis e interpretación

Según la tabla y figura 05 se puede estimar que los niveles de la variable N° 2 “Desempeño del servidor público” de los 100 administrativos encuestados, el 96% perciben muy bueno desempeño del servidor público; y el 4% perciben como bueno el desempeño del servidor público.

Figura 05

Desempeño del Servidor Público



Fuente: Tabla 05.

Tabla 06

Dimensión 1: Responsabilidad

<u>Niveles</u>	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Bueno	6	6
Muy bueno	94	94
Total	100	100

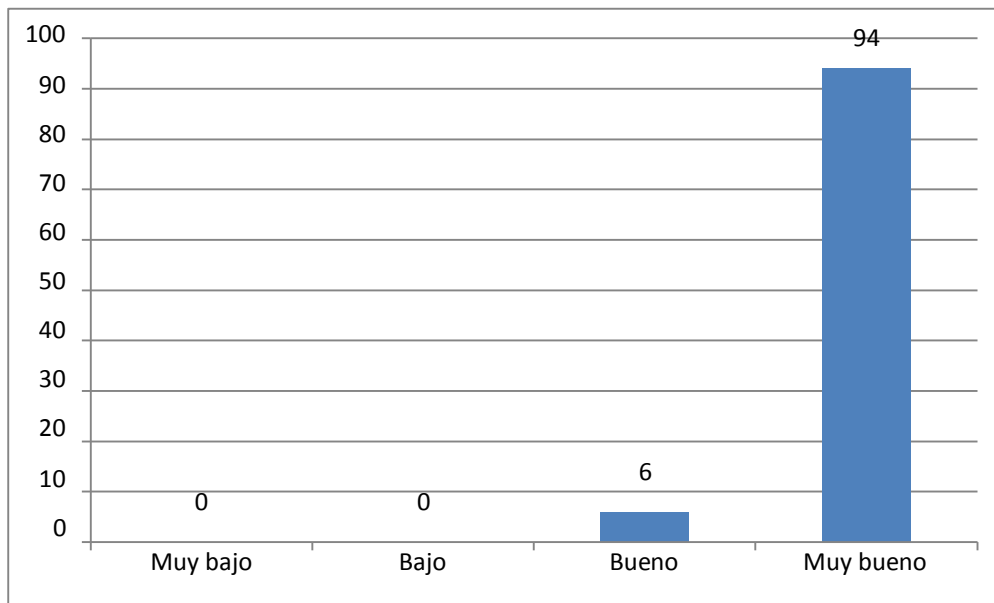
Fuente: Base de datos.

Análisis e interpretación

Según la tabla y figura 06 se puede estimar que los niveles de la Dimensión “Responsabilidad en el desempeño laboral” de los 100 administrativos encuestados, el 94% lo percibe como muy bueno; y el 6% lo percibe como bueno.

Figura 06

Dimensión 1: Responsabilidad



Fuente: Tabla 06.

Tabla 07

Dimensión 2: Capacidades administrativas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Bueno	28	28
Muy bueno	72	72
Total	100	100

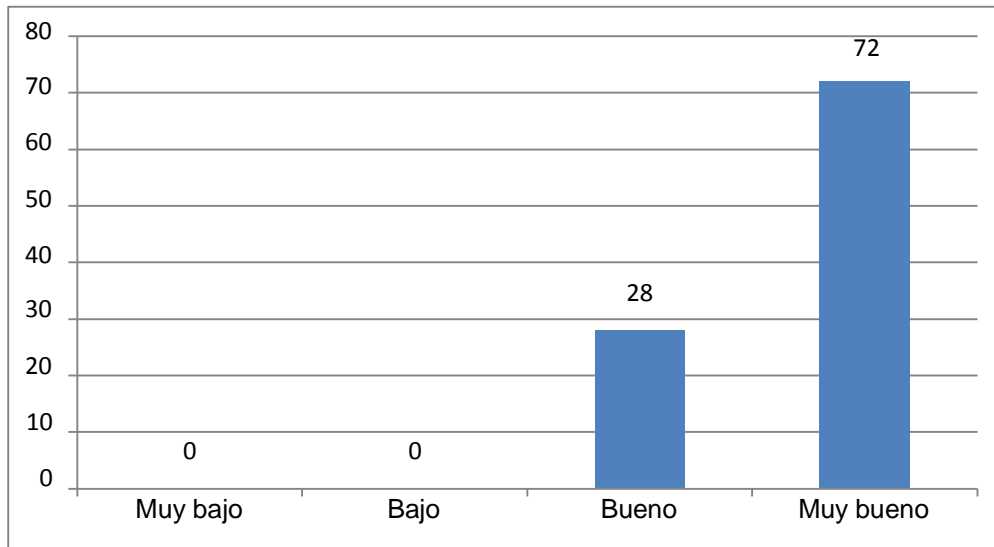
Fuente: Base de datos.

Análisis e interpretación

Según la tabla y figura 07 se puede estimar que los niveles de la Dimensión “Capacidades administrativas” de los 100 administrativos encuestados, el 72% lo perciben como muy bueno; y el 28% lo perciben como bueno. Veamos la siguiente dimensión.

Figura 07

Dimensión 2: Capacidades administrativas



Fuente: Tabla 07.

Tabla 08

Dimensión 3: Emocionalidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	1
Bajo	0	0
Bueno	12	12
Muy bueno	87	87
Total	100	100

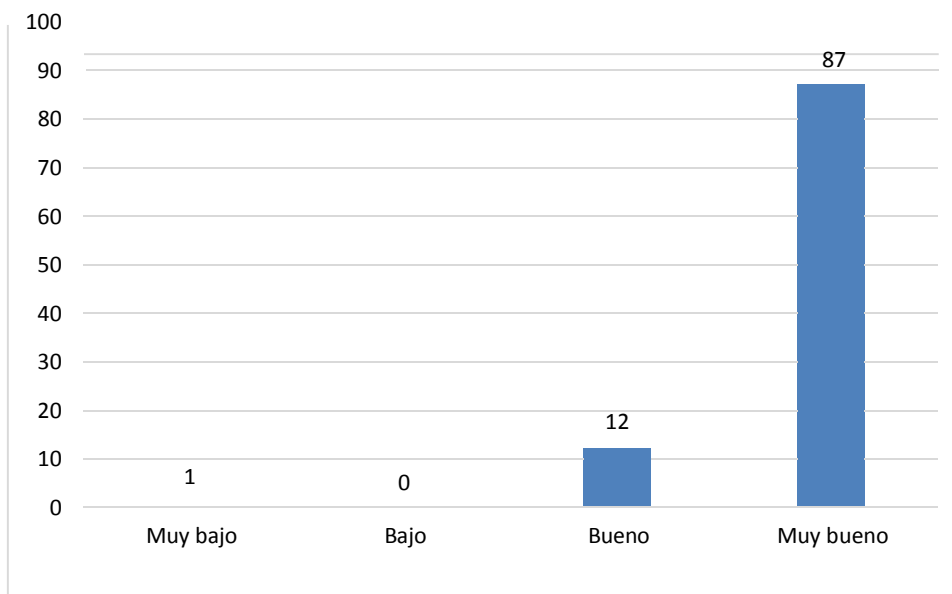
Fuente: Base de datos

Análisis e interpretación

Según la tabla y figura 08 se puede estimar que los niveles de la Dimensión “Emocionalidad” de los 100 administrativos encuestados, el 88% lo perciben como muy bueno; y luego el 12% lo perciben como bueno. Veamos la siguiente dimensión.

Figura 08

Dimensión 3: Emocionalidad



Fuente: Tabla 08.

Tabla 09

Dimensión 4: Relaciones interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	1	1
Bueno	10	10
Muy bueno	89	89
Total	100	100

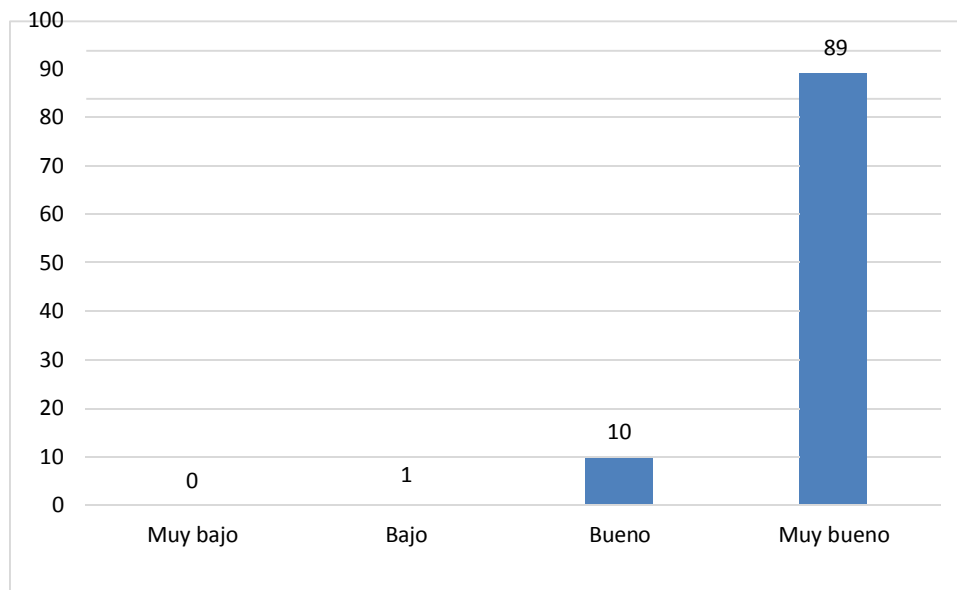
Fuente: Base de datos.

Análisis e interpretación

Según la tabla y figura 09 se puede estimar que los niveles de la Dimensión “Relaciones interpersonales” de los 100 administrativos encuestados, el 89% lo perciben como muy bueno; el 10% lo perciben como bueno; y el 1% lo perciben como bajo.

Figura 09

Dimensión 4: Relaciones interpersonales



Fuente: Tabla 09

Tabla 10

Dimensión 5: Resultados

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0
Bajo	7	7
Bueno	61	61
Muy bueno	32	32
Total	100	100

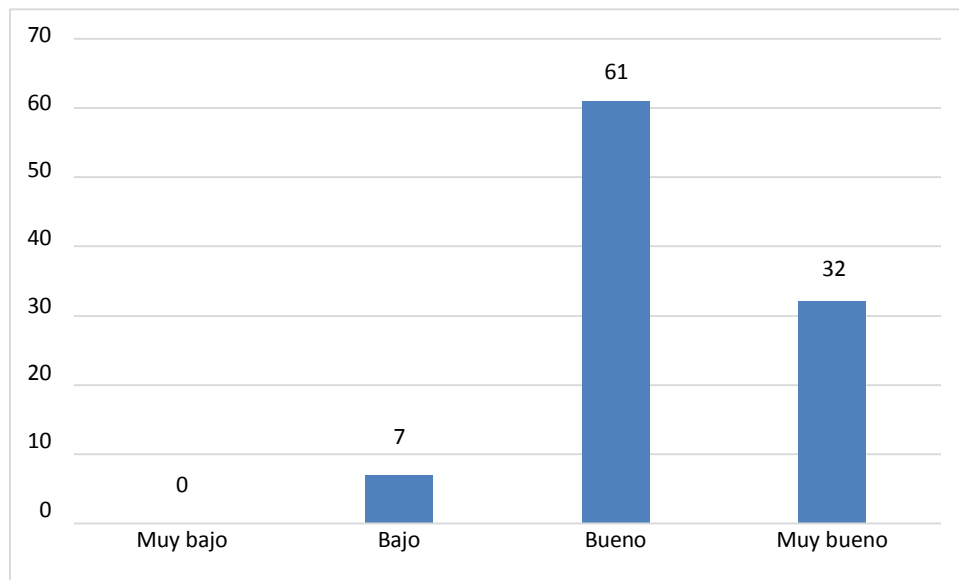
Fuente: Base de datos.

Análisis e interpretación

Según la tabla y figura 10 se puede estimar que los niveles de la Dimensión “Resultados de su labor administrativa” de los 100 administrativos encuestados, el 61% lo perciben como bueno; el 32% lo perciben como muy bueno; y el 7% lo perciben como bajo.

Figura 10

Dimensión 5: Resultados



Fuente: Tabla 10.

Contrastación de la hipótesis general

Tabla 11

Correlación de hipótesis general

		Liderazgo gerencial	Desempeño del servidor público
Spearman's rho	Liderazgo gerencial	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
	N	100	100
	Desempeño del servidor público	Correlation Coefficient	.285(**)
Sig. (2-tailed)		.000	.
N		100	100

“rho” de Spearman = 0,285

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernandez, Baptista (2010) se tiene la siguiente equivalencia (p.453):

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula: H_0 : No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño del servidor público en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

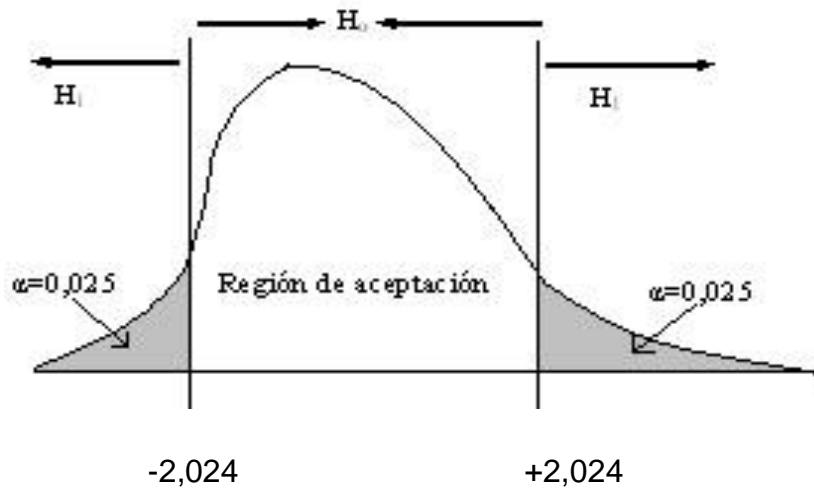
Hipótesis alterna: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño del servidor público en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha=0,05.$$

$$gl = 100-2 = 98$$

$$\text{Valor crítico} = 1,992$$



Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 100$$

$$\rho = 0,285$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 2,94$$

Conclusión estadística: Se concluye que existe relación directa positiva débil y significativa entre la variable del liderazgo gerencial y el desempeño del servidor público en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua - 2018.

Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 01:

Tabla 12
Correlación de hipótesis específica 01

			Liderazgo gerencial autocrático	Desempeño del servidor público
Spearman's rho	Liderazgo gerencial autocrático	Correlation Coefficient	1.000	-.024(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	100	100	
	Desempeño del servidor público	Correlation Coefficient	-.024(**)	1.000
Sig. (2-tailed)		.000	.	
		N	100	100

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernandez, Baptista (2010) se tiene la siguiente equivalencia (p.453):

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de la hipótesis específica 01:

Hipótesis nula: H_0 : No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo autocrático y el desempeño del servidor público en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el

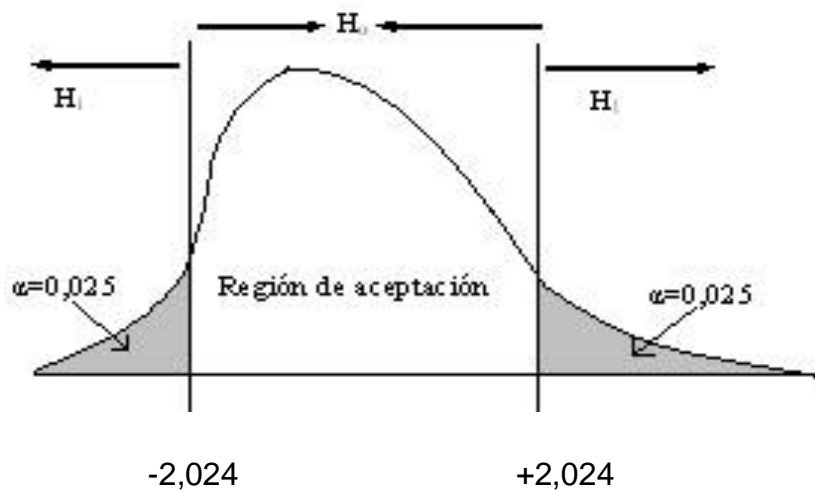
liderazgo autocrático y el desempeño del servidor público en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha=0,05 = 5\%.$$

$$gl = 100-2 = 98$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ teórica} = t \text{ de tabla} = 2,024$$



Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 100$$

$$rho = -0,024$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = -1.993$$

Conclusión estadística: Se concluye que no existe relación alguna entre el liderazgo autocrático y el desempeño del servidor público en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua - 2018.

Hipótesis específica 02:

Tabla 13

Correlación de hipótesis específica 02

			Liderazgo gerencial democrático	Desempeño del servidor público
Spearman's rho	Liderazgo gerencial democrático	Correlation		
		Coefficient	1.000	.394(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
	Desempeño del servidor público	N	100	100
		Correlation		
		Coefficient	.394(**)	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.	
	N	100	100	

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernandez, Baptista (2010) se tiene la siguiente equivalencia (p.453):

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de la hipótesis específica 2:

Hipótesis nula: H₀: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño del servidor público en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

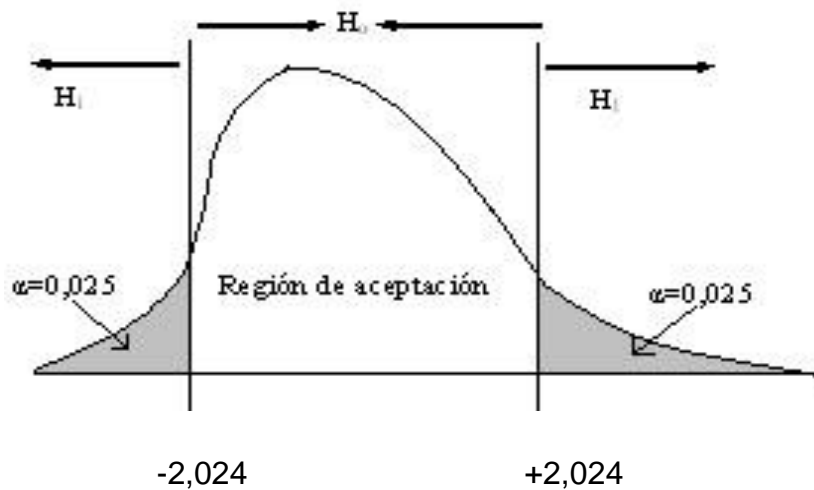
Hipótesis alterna: H₁: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño del servidor público en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha=0,05 = 5\%.$$

$$gl = 100-2 = 98$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ teórica} = t \text{ de tabla} = 2,024$$



Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 100$$

$$\text{Rho} = 0,39$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 4,25$$

Conclusión estadística: Se concluye que existe relación directa positiva y significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño del servidor público en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

Hipótesis específica 03:

Tabla 14

Correlación de hipótesis específica 03

		Liderazgo gerencial permisivo	Desempeño del servidor público
Spearman's rho	Liderazgo gerencial permisivo	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	100
	Desempeño del servidor público	Correlation Coefficient	.197(**)
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	100

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernandez, Baptista (2010) se tiene la siguiente equivalencia (p.453):

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de la hipótesis específica 3:

Hipótesis nula: H₀: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo permisivo y el desempeño del servidor público en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

Hipótesis alterna: H₁: Existe una relación directa y significativa entre el

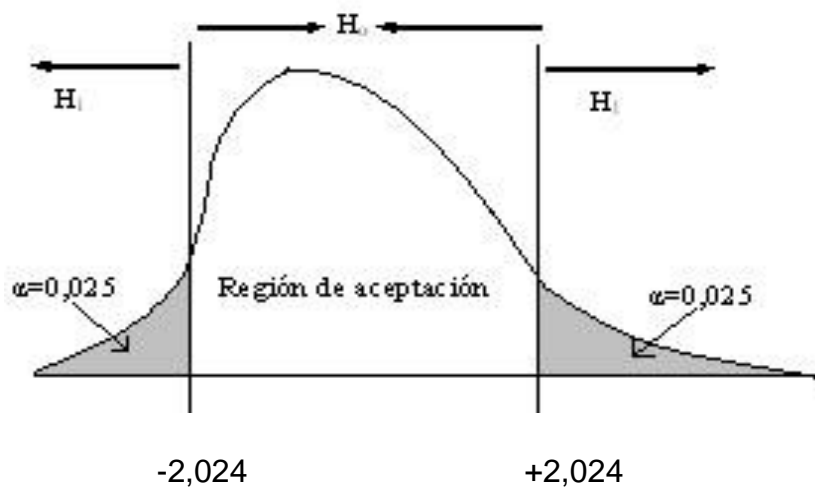
liderazgo permisivo y el desempeño del servidor público en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha=0,05 = 5\%.$$

$$gl = 100-2 = 98$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ teórica} = t \text{ de tabla} = 2,024$$



Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 100$$

$$rho = 0,197$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 1.193$$

Conclusión estadística: Se concluye que existe una correlación casi espuria entre el liderazgo permisivo y el desempeño del servidor público en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018.

IV. DISCUSIÓN

En la presente tabla mostramos el consolidado de la variable “Liderazgo gerencial”, el cual se aplicó a la muestra de 100 administrativos de la muestra de estudio, el cual como se pudo apreciar que de los 100 administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua - 2018, el 63% perciben que el liderazgo gerencial es bueno; y el 37% perciben que el liderazgo gerencial es bajo.

Y también se aprecia que en la variable N° 2 “Desempeño del servidor público” de los 100 administrativos encuestados, el 96% perciben muy buen desempeño del servidor público; y sólo el 4% perciben como bueno el desempeño del servidor público.

De las tablas y figuras visualizados de nuestra hipótesis general se deduce que el liderazgo gerencial tiene una relación directa positiva y significativa con el desempeño del servidor público, para ello realizando la Correlación de las variables de estudio, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, porque la t_c calculada es mayor que t teórica ($2,94 > 2,024$), concluyendo que si existe una relación directa positiva débil y significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño del servidor público en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua - 2018.

Los resultados se ven reforzados en la idea, cuando se tiene los aportes de Velasco (2016), Análisis jurídico de la evaluación del desempeño de los servidores sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público, como herramienta de la gestión en la actuación de la administración pública. La investigación manifiesta que; El procedimiento administrativo de evaluación del desempeño del servidor, constituye una herramienta de gestión en la administración pública, sus resultados identifican fortalezas y debilidades en el funcionamiento del sistema integral de gestión del talento humano, que verifican las premisas formuladas al inicio de la investigación, con una eficiente planificación, descripción de puestos y definición de procesos, tendientes a una pertinente capacitación y un crecimiento profesional del servidor.

También se tiene los aportes de Evans (2015), en su investigación: "Interacción Entre Inteligencia Emocional y Estilos de Liderazgo en Directivos de Instituciones Educativas Valencia-2015. La investigación manifiesta que; Hasta la fecha en la realidad educativa peruana, las diversas formas utilizadas para seleccionar a los directivos para conducir los centros educativos han obedecido a razones por criterios políticos o a intereses de grupos.

Si se pretende cambiar y mejorar la realidad de las instituciones educativas, es importante que para tener buenos líderes pedagógicos y personas con Inteligencia Emocional estable se puedan realizar con mayor detenimiento los siguientes procesos: selección apropiada utilizando instrumentos confiables, capacitación, seguimiento y asesoría durante su desempeño y ofrecer estímulos profesionales y económicos para mantener su interés y entrega al trabajo.

Algo similar sucede en el personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua - 2018, ya que como se ha podido ver en el capítulo III, el nivel de liderazgo gerencial es bueno sin embargo debemos recordar que para ser un líder gerencial se necesita habilidades, destrezas, empatía, generar un clima institucional adecuado permanentemente. Lo cual nos hace reflexionar y pensar que no basta ser un buen líder sino un líder excelente para lograr las metas de la institución a su cargo y el buen desempeño del servidor público.

También se tiene los aportes de (Guillen, 2015) en su investigación: Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua donde también se aceptó la hipótesis de investigación la cual plantea que si existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional, debido que van concatenados para formar un mejor desarrollo administrativo y lograr el compromiso de los objetivos en el sector público lo cual permite una mejor atención al usuario y desempeño laboral.

Algo similar sucede con el personal de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua - 2018, ya que como se ha podido ver en el capítulo III, el nivel de liderazgo democrático existe relación directa positiva media y significativa con el desempeño del servidor público, por tratarse de una entidad pública del perfil conocido, el cual debe garantizar un desempeño laboral

eficiente y eficaz.

Respecto a la hipótesis específica 01 no existe relación alguna entre el liderazgo autocrático y el desempeño del servidor público en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua - 2018; donde se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, porque la t calculada es menor que t teórica ($1.193 < 2,024$), concluyendo que no existe relación alguna significativa.

A los resultados obtenidos se suma los hallazgos hechos por (Reyes, 2012), Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en el Nivel Secundario. Presentado en la USIL, se concluye que existe una relación con una dimensión de mi investigación que en este caso en particular sería el liderazgo autócrata.

Resaltando que ninguno de estos tipos de líderes son buenos patrones para un líder gerencial, por lo cual es recomendable que un líder sea democrático, con valores y que busque alternativas de mejoras ante situaciones críticas o negativas que se presenten para fortalecer la labor del servidor público en el desarrollo de sus funciones dentro de la gestión pública.

De la hipótesis 02, existe relación directa positiva media y significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño del servidor público en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018, Moquegua - 2018, realizando su Correlación, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, porque que la t calculada es mayor que t teórica ($4,25 > 2,024$), concluyendo que si existe relación directa positiva y significativa.

A esto también corrobora (Molina, 2015), en uno de sus conclusiones Determina la relación que existe entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral en los trabajadores, lo cual contribuye al buen desarrollo de actividades gerenciales en la institución que tiene a cargo, lo cual se puede evidenciar con el buen desempeño del servidor público.

De la hipótesis 03, no existe una correlación negativa perfecta entre el liderazgo permisivo y el desempeño del servidor público en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018, Moquegua - 2018,

realizando su Correlación, donde se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, porque que la t calculada es menor que t teórica ($1.193 < 2,024$), concluyendo que no existe una correlación entre estos.

A los resultados obtenidos se suma los hallazgos hechos por (Gutiérrez, 2013) menciona el liderazgo gerencial influye en el clima organizacional.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Si existe relación directa positiva y significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño del servidor público en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua - 2018, es decir a un mejor liderazgo gerencial, existe también un mejor desempeño del servidor público.

SEGUNDA: No existe correlación a alguna entre el liderazgo autocrático y el desempeño del servidor público en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua - 2018, es decir no se evidencia un liderazgo autocrático en la institución pública.

TERCERA: Si existe relación directa positiva y significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño del servidor público en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018, es decir a un mejor liderazgo democrático, mejor será el desempeño laboral del trabajador en la institución.

CUARTA: No existe correlación alguna entre el liderazgo permisivo y el desempeño del servidor público en los administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto de Moquegua - 2018, es decir no se evidencia un liderazgo permisivo en la institución.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al Alcalde y gerentes de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018 de Moquegua, se recomienda que dentro de su Plan mejora se considere cursos de capacitación sobre liderazgo gerencial para los directivos por la relación directa que existe con el desempeño del servidor público y su impacto en el desarrollo del trabajo de los administrativos, según las expectativas del servidor público que en la actualidad el trabajador lo requiere.

SEGUNDA: Al Alcalde de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, se recomienda la organización de cursos de capacitación y actualización de la gestión pública que enfoque un buen desempeño laboral y como se relaciona con el liderazgo dentro de una organización, para lograr resultados óptimos.

TERCERA: A los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto de Moquegua, se recomienda que durante su trabajo diario utilicen como estrategias las técnicas participativas, integradoras, es decir activas que impulsen el buen desempeño del servidor público demostrando eficiencia y eficacia en el desarrollo de las actividades propuestas.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altuve, E., & Serrano, C. (1999). Relaciones entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolmam y el Desempeño Laboral. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Araujo, M. C., & Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior Públicas*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG).
- Ary, D., Jacob, L., & Razavieh, P. (1993). *Introducción a la investigación pedagógica* (2da ed.). México: McGraw Hill.
- Avendaño, & Beltrán. (2014). La Evaluación del Desempeño y su Incidencia en el Rendimiento Laboral de los Servidores Administrativos del Gad Municipal del Cantón de Naranjitos. Ecuador.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8va ed.). D.F. México: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Barnes, K. (2004) *Sistema público y sistema privado*. Madrid: Paraninfo.
- Beltrán, A. y. (2014). La Evaluación del Desempeño y su Incidencia en el Rendimiento Laboral de los Servidores Administrativos del Gad Municipal del Cantón Naranjito. Ecuador.
- Benavides, R. (2002). *La gestión del talento humano*. . Barcelona: Ariel.
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1997). Human performance. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Butrón, C. Y. (2014). El estilo de liderazgo que caracteriza a las autoridades, trabajadores y administrativos en la IEI privada "El Buen Pastor" y la IEI pública 192. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Chiavenato. (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración. Bogotá: MCGRAW HILL.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed.). Santa Fé de Bogotá: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5º ed.). Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. (Primera ed.). México: McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México, D. F.: Ediciones Thompson.
- Chiavenato, I. (2001) *Gestion del taletto humano*. Mexico: Pearson editorial
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá: Ed. McGraw Hill.
- Davis, K., & Newtrons, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (Décima ed.). México: McGraw – Hill.
- De Cárdenas, M. (2010). *Evaluación experimental de una metodología de capacitación en trabajo en equipo en el ámbito organizacional*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Drucker, P. (2002). *La Disciplina de la innovación en Fundación Drucker; de Líder a Líder*. España: Gránica.
- Evans. (2015). *Interacción Entre Inteligencia Emocional y Estilos de Liderazgo en Directivos de Instituciones Educativas*. Universitat de València.
- Fernández, R. (2014). *Relaciones Entre El Bienestar Subjetivo Y El Desempeño Laboral En Gerentes*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú., Lima.
- Guillen. (2015). *Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha*. Chincha: Universidad Cesar Vallejo.
- Gutiérrez. (2013). *Liderazgo Gerencial y su Influencia en el Clima Organizacional de las Instituciones Educativas Mariscal Cáceres y Manuel A. Odría del Distrito de Ciudad Nueva*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista , P. (2006). *Metodología de la investigación* (3era ed.). México: McGraw Hill/Interamericana Editores.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: MacGraw Hill.
- Herrera, A. (1998). *Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces*. Santa Fé de Bogotá: Mc-Graw-Hill.
- Hose, R. J., & Rizzo, J. M. (1972). *Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior*. *Organizational Behavior and human performance*.
- Ivancevich. (2012). *Administración de Recursos Humanos*.
<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-deRecursos-Humanos.pdf>.
- Koontz, H., & Heins, W. (1998). *Administración: una perspectiva global*. (Onceava ed.). McGraw – Hill - Interamericana de México.
- Latorre. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Leduin. (2015). *Programa Gerencial de Liderazgo Integral Dirigido a los Directores del Municipio Escolar Miguel Peña II*. Valencia-Estado Carabobo.
- Leirman, W., Vandemeulebroeke, L., Baert, H., Callens, H., & Wildemmeersch, D. (1992). *La educación de adultos como proceso*. Lima: Asociación de publicaciones educativas TAREA.
- Lussier, N., & Achua, F. (2011). *Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Cengage Learning.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. México: McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Mendoza, (2005) *Administración pública*. México DF: Mc Graw Hill.
- Molina. (2015). *Estilo de Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Oseda Gago, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Pirámide.

- Oседа Gago, D., Chenet Zuta, M., Hurtado Tiza, D., Chávez Epiqueñ, A., Patiño Rivera , A., & Oседа, M. (2015). *Metodología de la investigación*. Huancayo: Soluciones Gráficas S.A.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño Laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Posadas, L. (2015) *El liderazgo gerencial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Castilla - Piura 2015*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Quinteri, S. U. (1999). *Relacion entre estilos de liderazgo según el modelo de bolman deal y el desempeño laboral*. Tesis, Universidad Católica Andrés Bello, Bogotá.
- Reyes. (2012). *Liderazgo Directivo Y Desempeño Docente En El Nivel Secundario De Una Institución Educativa De Ventanilla – Callao*. Lima.
- Robbins, P., & Stephen. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10° ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2000). *Administración*. (Décima ed.). México: Prentice Hall.
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú., Lima.
- Ros, J. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo un enfoque centrado en comportamiento*. . Tesis, Universidad Autónoma de Barcelona., Barcelona.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (1998). *Métodos y diseños de investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Santos, J. A. (1993). *Esfuézate y sé Afirmativo, Programa de Planeación y Vida en el Trabajo*. San Salvador: ACSION.C.A.
- Stoner, J., & Freeman, E. (1994). *Administración*. (5ª ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana.

- Stoner, J., & Freeman, E. (2009). *Administración*. (Sexta ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Stogdill, L. (2006) *Teoría de la Administración*. México DF: Mc Graw Hill.
- Strauss , S. (1981). *Personal. Problemas Humanos de la Administración*. España: Printice-Hall Inc.
- Strauss, G. (1981). *Personal: problemas humanos de la administración*. México: Prentice-hall Hispanoamecana, S.A.
- Swanson, & Elwood. (2001). *Research in organizations*. Berrett - Koehler Publishers, Inc.
- Topchik, G. (2008). *Como Desarrollar a su equipo: Gerente por primera vez*. EE.UU.: Thomas Nelson Inc. Nashville.
- Valls.(2015). *Fallas demográficas y rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del conflicto, el afecto negativo, y la reflexividad grupal*. Tesis, Universidad de Valencia.
- Vargas. (2010). *Gestión pedológica del trabajo docente a través de grupos cooperativos*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Velasco. (2016). En A. j. del. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Zarate. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño en organizaciones del distrito de Independencia, Lima*. Lima: Universidad Nacional de San Marcos.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Liderazgo Gerencial y Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018, Moquegua - 2018.

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Gerencial y el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018 en el año 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Gerencial Autocrático en el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018 en el año 2018?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Gerencial Democrático en el Desempeño del</p>	<p>Objetivo General: Determinar qué relación existe entre Liderazgo Gerencial y el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018 en el año 2018.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar qué relación existe entre el Liderazgo Gerencial Autocrático y el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018 en el año 2018. Determinar qué relación existe 	<p>Antecedentes. A nivel nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> UCV. Guillen (2015) "Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha". UNH. Molina (2015) "Estilo de Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica". UNJBG. Gutiérrez (2013) "Liderazgo Gerencial Y Su Influencia En El Clima Organizacional De Las Instituciones Educativas Mariscal Cáceres Y Manuel A. O Dría Del Distrito De Ciudad Nueva Tacna". <p>A nivel internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> Universidad Andina Simón Bolívar-Sede Ecuador. Velasco (2016), "Análisis jurídico de la evaluación del desempeño de los servidores sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público, como herramienta de 	<p>Hipótesis General: Existe una relación directa entre Liderazgo Gerencial y el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018 en el año 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe una relación directa y significativa entre Liderazgo Gerencial Autocrático y el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018 en el año 2018. Existe una relación directa y significativa entre 	<p>Variable 1: Liderazgo Gerencial</p> <p>Madrigal, (2009) Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Autocrático Democrático Permisivo <p>Variable 2. Desempeño del Servidor Público.</p> <p>Molina, (2015) Dimensiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad en el desempeño laboral. Capacidades Administrativas. Emocionalidad Relaciones interpersonales Resultados de su labor administrativa 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental Transversal Descriptivo – comparativo. Correlacional causal.</p> <div style="text-align: center;"> <p>Donde: M = Muestra O₁, Variable 1 O₂, Variable 2 r = relación entre las dos variables.</p> </div> <p>Población: 183 Servidores Públicos de la Municipalidad Mariscal Nieto en la Región de Moquegua en el año 2018.</p>

<p>Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018 en el 2017?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Gerencial Permisivo en el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018 en el 2018?</p>	<p>entre el Liderazgo Gerencial Democrático y el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018 en el año 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar qué relación existe entre el Liderazgo Gerencial Permisivo y el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018 en el año 2018. 	<p>gestión en la actuación de la Administración Pública”</p> <ul style="list-style-type: none"> Universitat De València Programa De Doctorado. Evans (2015) “Interacción Entre Inteligencia Emocional y Estilos de Liderazgo en Directivos de Instituciones Educativas Valencia”. Universidad Estatal de Milagro. Loo, (2014) “La Evaluación del Desempeño y su Incidencia en el Rendimiento Laboral de los Servidores Administrativos del Gad Municipal Del Cantón Naranjito”. <p>Marco teórico referencial</p> <ul style="list-style-type: none"> Estilos de liderazgo: <ul style="list-style-type: none"> Dimensiones del estilo de liderazgo <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estilo autocrático ✓ Estilo democrático ✓ Estilo permisivo Teoría sobre el estilo de liderazgo directivo. Desempeño profesional: <ul style="list-style-type: none"> Dimensiones del desempeño profesional <ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsabilidad en el desempeño laboral. ✓ Capacidades Administrativas. ✓ Emocionalidad ✓ Relaciones interpersonales. ✓ Resultados de su labor administrativa Teoría sobre el desempeño profesional 	<p>Liderazgo Gerencial Democrático y el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018 en el año 2018.</p> <p>3. Existe una relación directa y significativa entre Liderazgo Gerencial Permisivo y el Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018 en el año 2018.</p>	<p>Muestra: Probabilística conformada por 100 trabajadores.</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p><u>Encuesta</u> - cuestionario de encuesta</p> <p><u>Entrevista</u> - Guía de entrevista</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos:</p> <p>Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems de los cuestionarios de encuesta.</p> <p>Asimismo, se tuvo en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que servirá para visualizar e interpretar los resultados.</p> <p>Se aplicó la continuidad y la Medidas de regresión y correlación.</p> <p>Prueba de hipótesis: “r” de Spearman y “t” de Student</p>
--	---	---	--	--

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

2.2.2.1. Variable 1: Liderazgo Gerencial

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Instrumentos	Escala valorativa
V.1. Liderazgo gerencial	Según (Stonner 2009). El Liderazgo gerencial, es la capacidad de influir, guiar a un grupo de personas en la dirección de fines comunes en las organizaciones empresariales	Liderazgo gerencial y desempeño del servidor público	1.1. Autócrata	1.1.1. Muestra información permanentemente. 1.1.2. Establece Normas claras y precisas.	Cuestionarios de encuesta	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				1.1.3. Asigna tareas de acuerdo a las necesidades. 1.1.4. Cumple la Programación planificada. 1.1.5. Respeta el trabajo realizado.		
				1.1.6. Eficiencia del trabajo realizado. 1.1.7. Realiza procedimientos constantemente		
			1.2. Democrático	1.2.1. Muestra actitud positiva. 1.2.2. Promueve el compromiso laboral. 1.2.3. Involucra al trabajador en la toma de decisiones. 1.2.4. Brinda asistencia técnica. 1.2.5. Promueve el trabajo cooperativo. 1.2.6. Muestra cordialidad con el personal. 1.2.7. Promueve un clima institucional bueno.		
			1.3. Permisivo	1.3.1. Trabajo organizado y planificado activo. 1.3.2. Muestra tolerancia pertinente. 1.3.3. Promueve el trabajo activo. 1.3.4. Cuenta con trabajadores comprometidos.		

Fuente: Elaboración propia.

2.2.2.2. Variable 2: Desempeño del Servidor Público

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Instrumentos	Escala valorativa
V.2. Desempeño del Servidor Público	Según (Chiavenato, 2005) El Desempeño del Servidor Público, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objeto de comprobar y valorar el efecto laboral que produce en su desempeño de los trabajadores	Liderazgo gerencial y desempeño del servidor público	1.1. Responsabilidad en el desempeño laboral.	1.1.1. Muestra puntualidad oportunamente. 1.1.2. Muestra responsabilidad permanentemente.	Cuestionario de encuesta	1. Nunca
			1.2. Capacidades Administrativas	1.2.1. Tiene conocimiento laboral y psicológico del personal oportunamente. 1.2.2. Utiliza técnicas y métodos adecuadamente. 1.2.3. Da pautas claras y concretas. 1.2.4. Incentiva el trabajo participativo y activo constantemente. 1.2.5. Muestra empatía frecuentemente.		2. Casi nunca
			1.3. Emocionalidad	1.3.1. Muestra actitud positiva. 1.3.2. Respeta las normas y/o reglas permanentemente. 1.3.3. Brinda información oportunamente.		3. A veces
			1.4. Relaciones interpersonales	1.4.1. Conducta dinámica pertinentemente. 1.4.2. Considera opiniones y sentimientos diversos acertadamente. 1.4.3. Da pautas claras y precisas.		4. Casi siempre
			1.5. Resultados de su labor administrativa	1.5.1. Revisa las labores oportunamente. 1.5.2. Elabora documentos Pertinentes 1.5.3. Evalúa su labor eficientemente.		5. Siempre

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 03: INSTRUMENTOS E INVESTIGACION

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Estimado Servidor Público se le presenta una serie de ítems, referentes a Liderazgo Gerencial y Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2018, los mismos deberán de responder con sinceridad, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) aquella proposición que exprese mejor su punto de vista de acuerdo al siguiente código:

5= Siempre	4= Casi Siempre	3= A veces	2= Casi nunca	1= Nunca
------------	-----------------	------------	---------------	----------

PARTE I: EL LIDERAZGO GERENCIAL

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
DIMENSION AUTOCRÁTICO						
1	Explica al personal como deben hacer su labor, sabiendo que son personas.					
2	Explica a los trabajadores insistentemente, la parte que les corresponde desempeñar en el área.					
3	Establece claramente de manera rigurosa las reglas que el personal debe seguir estrictamente.					
4	Reiteradamente pide al personal cumplir el Reglamento Interno y Manual de Organización y Funciones.					
5	Cuando el personal demuestra ineficiencia, se le sanciona estrictamente como señala la norma.					
6	Asigna al personal otras funciones de áreas particulares a parte de su labor normal.					
7	El directivo desautoriza la programación desarrollada por el personal administrativo en público.					
8	Organiza y prepara actividades en detalle en previa consulta con el personal.					
9	Cuestiona arbitrariamente la labor del personal, generando temor en él.					
10	Hace saber al personal lo que espera de ellos en su trabajo en cada trimestre, si considerar la opinión de ellos.					
11	Constantemente ordena el uso de procedimientos ya conocidos en la realización de las actividades.					
12	Ordena el uso de procedimientos laborales, generando dependencia en el grupo.					
DIMENSION 2: DEMOCRÁTICA						
13	Muestra una actitud agradable en las labores que desarrollan el personal a pesar de las resistencias.					
14	Respeto las opiniones del personal y las considera en el trabajo a pesar de estar en desacuerdo.					
15	Se muestra consciente y considerado con el personal aunque no caiga bien alguno de ellos.					
16	Delega responsabilidades y el equipo realiza su trabajo aún en su ausencia.					
17	Consulta al personal las acciones, decisiones y propuestas sobre las labores.					
18	El directivo da autonomía al trabajo del personal.					
19	Ayuda al personal que tiene dificultades laborales para el cumplimiento de los objetivos.					
20	Presta mucha atención a los problemas de su equipo de trabajo.					
21	Fomenta la reflexión y participación en la colaboración entre el personal.					
22	En algunas circunstancias mantiene el trato igual entre el personal.					
23	En todo lugar se muestra accesible y amigable con todos los trabajadores de la institución, sin prejuicio alguno.					
24	Busca alternativas y sugerencias por mantener y conservar las relaciones humanas.					
25	Mantiene un ambiente amigable en el trabajo aunque existan diferencias marcadas en algunos de los trabajadores.					
DIMENSION 3: PERMISIVO						

26	Generalmente no se sienten involucrados con el grupo.					
27	Trabajan de manera empírica y no planificada.					
28	Toleran cualquier comportamiento del grupo.					
29	Fomentan el trabajo mecanizado.					
30	Se sienten comprometidos con la visión y misión de la Municipalidad.					

PARTE II DESEMPEÑO DEL SERVIDOR PÚBLICO

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSION 1: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL						
1	Asiste normalmente a sus labores.					
2	Las faltas o tardanzas las justifica oportunamente.					
3	Asiste normalmente a reuniones de trabajo o de coordinación.					
4	Participa en el Plan de Trabajo Institucional Anual.					
5	Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (mensualmente).					
6	Entrega oportunamente los documentos, reportes y/o informes de labor (diariamente).					
DIMENSION 2: CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS						
7	Posee dominio de las partes que imparte.					
8	Conoce el tratamiento de las características psicológicas del personal.					
9	Aplica técnicas y métodos adecuados para el desarrollo de las funciones.					
10	Las explicaciones se hacen de forma ordenada y con claridad.					
11	Motiva al personal para que participen crítica y activamente en el desarrollo de las labores.					
12	La comunicación entre el personal es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.					
13	Utiliza adecuadamente el Reglamento de Organización y Funciones para el cumplimiento de sus actividades.					
14	Utiliza con frecuencia el Manual de Organización y Funciones relacionadas con el área.					
15	Fomenta el uso del Manual de Procedimientos Administrativos en sus actividades desarrolladas.					
16	Está contento consigo y con la labor que realiza.					
DIMENSION 3: EMOCIONALIDAD						
17	Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución.					
18	Es Honesto para el cumplimiento de las reglas y/o normas de la Institución.					
19	Es respetuoso, justo, accesible y está dispuesto a ayudar a los usuarios.					
DIMENSION 4: RELACIONES INTERPERSONALES						
20	Asume una actitud proactiva con los compañeros de trabajo.					
21	Es flexible para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de sus compañeros de trabajo.					
22	Los criterios y procedimientos son claros.					
DIMENSION 5: RESULTADOS DE SU LABOR ADMINISTRATIVA						
23	Controla de manera constante y reorienta su labor al detectar labores.					
24	Los documentos de gestión están elaborados para cumplir adecuadamente las funciones encomendadas.					
25	El control les permite efectuar la toma de decisiones para mejorar su labor.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO N° 04 FICHAS DE VALIDACION

Variable	Indicador	Items	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
E	Realiza de	La organización	participativa	democrática	en	la				
		El riesgo latente de decisiones								
E	Existencia	falta	coacción	laboral	realización	cumplidas				

1

SSCU -1, De

FIRuA -1, De

oeent :

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del Instrumento:

*Cuestionario de encuesta el liderazgo del gerente y desempeño Laboral.

Objetivo:

Conocer los niveles de estilos de liderazgo del gerente y desempeño Laboral en los trabajadores la Municipalidad provincial Mariscal Nieto-Moquegua, 2018.

Dirigido a:

Trabajadores la Municipalidad provincial Mariscal Nieto-Moquegua, 2018.

Apellidos y Nombres del Evaluador:

OSCAR GAGO, DULIO

Grado Académico del Evaluador:

DOCTOR EN ADMINISTRACION

Valoración:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

Handwritten signature: Oscar Gago, Dulio
Official stamp: MCV, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MOQUEGUA, FIRMADO POR: Oscar Gago, Doctor en Administración

ANEXO N° 04: MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Título: Estilos de liderazgo del gerente y desempeño laboral en los trabajadores La Mariscal Nieto- Municipalidad provincial Moquegua, 2018.
Autor: Br. Chipana Velásquez, Juan Manuel.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de Respuesta				Criterios de evaluación				Observación por inconsistencias		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO
V1: Liderazgo del gerente	Dimensión N° 01: Estilo Autoritario	Realiza la toma de decisiones	La toma de decisiones es participativa y democrática en la organización					X		X		X		
			El riesgo siempre es latente en la toma de decisiones					X		X		X		
		Control y Motivación negativa	Existencia de coacción para la realización de labores					X		X		X		
			Hay falta de motivación laboral por las tareas cumplidas					X		X		X		
	Dimensión N° 02: Estilo Democrático	Autoridad descentralizada y participativa	Delega responsabilidades a sus trabajadores					X		X		X		
			La toma de decisiones es democrática					X		X		X		
			Promueve la participación en la toma de decisiones					X		X		X		
			Realiza reuniones constantes y toma en cuenta todas las opiniones					X		X		X		
		Promoción y Motivación positiva	Motivación positiva constante a los trabajadores					X		X		X		
			Reconocimiento de logros laborales y profesionales					X		X		X		
	Dimensión N° 03: Estilo Carismático	Comunicación de Expectativas y propone siempre metas y objetivos	Los líderes tiene la tarea de que no solo las persona s a su cargo sean responsables					X		X		X		
			Fomentan y proponen siempre al cumplimiento de los objetivos y metas					X		X		X		
			Innova métodos para estimular el logro de metas					X		X		X		
			Efectuar una gestión correcta de las emociones					X		X		X		
		Presencia y sensibilidad en sus labores	Existencia Falta de autoestima, insatisfacción estados de ánimo frágiles					X		X		X		
			Obtienen pobres resultados para sus actividades					X		X		X		
Dimensión N° 04: Estimulación intelectual	Estimulación intelectual	Inducen y estimulan a mirar problemas desde nuevos ángulos					X		X		X			
		Fomentan la creatividad y la autocritica, la innovación intelectual					X		X		X			

v2- Desempeño Laboral	Dimensión N° 05: Estilo Transaccional	Consideración individualizada	Tienen como efecto el cumplimiento de metas y objetivos de cada uno					✓	×	×	×			
			Utilización de motivación inspiracional para generar compromiso en forma individual					✓	✓	×	✓			
		Recompensa por excepción	Son motivadores extrínsecos que brindan un cumplimiento mínimo a sus seguidores					✓	×	✓	✓			
			Aceptan los objetivos, la estructura y la cultura de la organización					✓	✓	×	×			
		Gerencia por excepción	Delegan su autoridad en decisiones simples					✓	×	✓	✓			
			Este tipo de liderazgo es efectivo pero no llega a ser el más óptimo					✓	×	×	×			
	Dimensión N° 01: Dominio de Conceptos	Facultad de controlar de una efectiva	Toma de decisiones es siempre efectiva						✓	✓	×	✓		
			Delegación de funciones bajo constante supervisión						✓	×	×	+		
			Establece un planeamiento organizacional						✓	✓	✓	×		
		Determina el clima organizacional	Utiliza los instrumentos de gestión						✓	×	×	✓		
			Tiene conocimiento efectivo de las normas institucionales						✓	✓	✓	✓		
			Existe una eficaz penetración entre los trabajadores						✓	✓	✓	+		
Dimensión N° 02: Cumplimiento de Responsabilidades en el trabajo	Tiene conocimiento eficaz de las normas	Tienen conocimiento de las normas vigentes						✓	✓	×	✓			
		Capacitación constante para la actualización en conocimiento de normas						✓	✓	✓	✓			
		Aplicación de las normas institucionales para un mejor servicio						×	+	✓	✓			
	Es participativo integrador y afectivo	Las labores son determinadas por las normas para un mejor servicio						×	×	×	×			
		La motivación por logros es constante						✓	✓	✓	✓			
		La integración y participación es efectiva en el área de labores						✓	+	+	✓			
Dimensión N° 03: Desempeño profesional	Tiene origen emocional, está interrelacionado con la honestidad	Existe comunicación permanente con las diferentes áreas						✓	×	✓	✓			
		Implementación de un modelo de ética a los servidores						✓	×	×	×			
		El empleado tiene una formación y desarrollo profesional						✓	✓	×	×			
		Existe un establecimiento de objetivos						✓	×	×	×			
		El ambiente de trabajo es ameno y cordial y honesto						✓	×	×	×			
		La relación gerente-trabajador es constante						✓	×	+	✓			
		Estimulación al trabajador con la finalidad de practicar la ética profesional						×	×	+	×			
		Motivación constante a los estados de ánimo de los servidores						×	+	+	+			


 FIRMA DEL VALIDADOR

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del Instrumento:

*Cuestionario de encuesta el liderazgo del gerente y desempeño Laboral.

Objetivo:

Conocer los niveles de estilos de liderazgo del gerente y desempeño Laboral en los trabajadores la Municipalidad provincial Mariscal Nieto-Moquegua, 2018.

Dirigido a:

Trabajadores la Municipalidad provincial Mariscal Nieto-Moquegua, 2018.

Apellidos y Nombres del Evaluador:

Morales Gerardo Rold Katherine

Grado Académico del Evaluador:

Mg. Administración de la Educación

Valoración:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

Firma del Validador

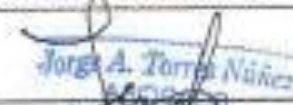
ANEXO N° 04: MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Título: Estilos de liderazgo del gerente y desempeño laboral en los trabajadores La Mariscal Nieto- Municipalidad provincial Moquegua, 2018.
Autor: Br. Chipana Velásquez, Juan Manuel.

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Aplicación de Respuestas					Criterios de evaluación				Observación y comentarios
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relaciona entre la variable y el fenómeno		Relaciona entre el fenómeno y el indicador		
									SI	NO	SI	NO	
VI: Liderazgo del gerente	Dimensión N° 01: Estilo Autoritario	Realiza la toma de decisiones	La toma de decisiones es participativa y democrática en la organización						X	X	X	X	
			El riesgo siempre es latente en la toma de decisiones						X	X	X	X	
		Control y Motivación negativa	Existencia de coacción para la realización de labores						X	X	X	X	
			Hay falta de motivación laboral por las tareas cumplidas						X	X	X	X	
	Dimensión N° 02: Estilo Democrático	Autoridad descentralizada y participativa	Delega responsabilidades a sus trabajadores						X	X	X	X	
			La toma de decisiones es democrática						X	X	X	X	
			Promueve la participación en la toma de decisiones						X	X	X	X	
			Realiza reuniones constantes y toma en cuenta todas las opiniones						X	X	X	X	
		Promoción y Motivación positiva	Motivación positiva constante a los trabajadores						X	X	X	X	
			Reconocimiento de logros laborales y profesionales						X	X	X	X	
	Dimensión N° 03: Estilo Carismático	Comunicación de Expectativas y propone siempre metas y objetivos	Los líderes tiene la tarea de que no solo las personas a su cargo sean responsables						X	X	X	X	
			Fomentan y proponen siempre el cumplimiento de los objetivos y metas						X	X	X	X	
			Renova métodos para estimular el logro de metas						X	X	X	X	
		Presencia y sensibilidad en sus labores	Efectuar una gestión correcta de sus emociones						X	X	X	X	
			Existencia Falta de autoestima, insatisfacción estados de ánimo trágicos						X	X	X	X	
			Obtengan pobres resultados para sus actividades						X	X	X	X	
	Dimensión N° 04: Estilo Intellectual	Estimulación intelectual	Inducen y estimulan a mirar problemas desde nuevos ángulos						X	X	X	X	
			Fomentan la creatividad y la autocritica, la innovación intelectual						X	X	X	X	


 Jorge A. Torres Agüero
 ABOGADO
 Reg. C.A.E. N° 7566

	Dimensión N° 06: Estilo Transaccional	Consideración individualizada	Tienen como efecto el cumplimiento de metas y objetivos de cada uno							X	X	X	X
			Utilización de motivación inspiracional para generar compromiso en forma individual							X	X	X	X
		Recompensa por excepción	Son motivadores intrínsecos que brindan un cumplimiento mínimo a sus seguidores							X	X	X	X
		Gerencia por excepción	Aceptan los objetivos, la estructura y la cultura de la organización Delegan su autoridad en decisiones simples Este tipo de liderazgo es efectivo pero no llega a ser el más óptimo							X	X	X	X
	Dimensión N° 01: Dominio de Conceptos	Facultad de controlar de una efectiva	Toma de decisiones es siempre efectiva							X	X	X	X
			Delegación de funciones bajo constante supervisión							X	X	X	X
			Establece un pensamiento organizacional							X	X	X	X
		Determina el clima organizacional	Utiliza los instrumentos de gestión							X	X	X	X
			Tiene conocimiento efectivo de las normas institucionales							X	X	X	X
			Existe una eficaz comunicación entre los trabajadores							X	X	X	X
Dimensión N° 02: Cumplimiento de Responsabilidades en el trabajo	Tiene conocimiento eficaz de las normas	Tienen conocimiento de las normas vigentes							X	X	X	X	
		Capacitación constante para la actualización en conocimiento de normas							X	X	X	X	
		Aplicación de las normas institucionales para un mejor servicio							X	X	X	X	
	Es participativo integrador y efectivo	Las labores son determinadas por las normas para un mejor servicio							X	X	X	X	
		La motivación por logros es constante							X	X	X	X	
		La integración y participación es efectiva en el área de labores							X	X	X	X	
Dimensión N° 03: Desempeño profesional	Tiene origen emocional, está interrelacionado con la honestidad	Existe comunicación permanente con las diferentes áreas							X	X	X	X	
		Implementación de un modelo de ética a los servidores							X	X	X	X	
		El empleado tiene una formación y desarrollo profesional							X	X	X	X	
		Existe un establecimiento de objetivos							X	X	X	X	
		El ambiente de trabajo es ameno y cordial y honesto							X	X	X	X	
		La relación gerente-trabajador es constante							X	X	X	X	
	Estimulación al trabajador con la finalidad de practicar la ética profesional							X	X	X	X		
	Motivación constante a los estados de ánimo de los servidores							X	X	X	X		


 FIRMA DEL VALIDADOR

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del Instrumento:

*Cuestionario de encuesta el liderazgo del gerente y desempeño Laboral.

Objetivo:

Conocer los niveles de estilos de liderazgo del gerente y desempeño Laboral en los trabajadores la Municipalidad provincial Mariscal Nieto-Moquegua, 2018.

Dirigido a:

Trabajadores la Municipalidad provincial Mariscal Nieto-Moquegua, 2018.

Apellidos y Nombres del Evaluador:

Torres Núñez Jorge A.

Grado Académico del Evaluador:

Magister

Valoración:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				5


Jorge A. Torres Núñez
ABOGADO
Reg. C.A.C. N° 1516
Firma del Validador

ANEXO N° 05

BASE DE DATOS

LIDERAZGO GERENCIAL

N°	D1												D2															D3					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	2	2	1	2	5	2	2	4	2	3	4	2	5	4	5	3	4	4	2	5	5	4	5	5	4	2	3	2	3	5	101		
2	1	2	3	2	5	2	1	4	1	3	3	1	5	5	5	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	2	3	3	3	5	101		
3	2	1	2	3	4	2	1	4	1	3	2	1	5	5	5	4	4	3	2	4	5	5	5	4	5	2	2	5	3	4	98		
4	2	2	2	2	5	1	1	3	1	2	3	2	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	2	2	2	3	5	99		
5	1	1	3	1	4	1	1	3	1	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	2	1	1	2	5	91		
6	2	1	2	1	4	1	1	5	1	3	4	1	5	4	4	4	1	5	2	5	4	2	5	4	4	1	1	1	2	5	85		
7	1	1	2	2	4	2	1	4	1	3	4	1	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	2	1	1	3	5	92		
8	1	1	2	1	4	1	1	5	1	3	4	2	1	1	1	2	3	4	3	4	5	4	5	4	4	2	2	1	3	5	80		
9	2	2	3	3	2	2	2	4	1	3	4	2	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	2	3	3	5	104		
10	1	3	3	2	5	1	1	3	2	3	4	2	5	4	4	4	2	4	2	5	5	4	5	5	4	2	2	1	3	5	96		
11	2	2	4	3	4	1	2	4	1	3	3	2	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	2	5	4	2	1	1	3	5	95		
12	2	2	4	2	5	2	1	4	1	3	4	2	3	4	5	4	5	5	2	5	4	5	4	5	4	2	2	3	2	3	99		
13	2	1	3	2	3	1	1	3	5	3	3	4	3	5	4	4	5	4	2	5	4	4	5	5	4	2	1	2	3	4	97		
14	1	1	2	5	3	1	1	4	1	3	4	1	5	4	4	3	4	4	2	5	5	4	5	4	4	2	1	1	2	5	91		
15	2	2	2	3	5	1	2	4	1	1	3	1	5	5	4	4	2	5	2	5	4	5	5	5	4	2	3	1	3	2	93		
16	1	1	2	5	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	3	2	2	4	2	5	4	4	5	4	4	2	1	2	3	5	83		
17	1	2	4	3	4	2	1	1	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	2	5	5	4	5	5	5	2	4	1	3	5	107		
18	1	1	2	2	4	1	1	5	1	2	3	2	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	4	2	2	1	2	4	94		
19	1	2	2	5	4	1	2	3	1	2	5	1	5	5	4	4	2	3	2	4	5	4	5	4	5	1	1	3	2	5	93		
20	1	2	2	1	5	1	1	4	1	2	4	2	5	4	4	4	1	4	1	4	5	4	5	4	5	1	2	2	3	2	86		
21	2	1	1	5	4	1	3	4	1	1	2	1	5	5	4	2	2	4	1	5	4	5	5	4	5	1	1	2	3	3	87		
22	2	1	2	1	1	1	1	4	1	5	2	1	5	2	4	3	1	3	1	5	4	5	4	5	4	1	1	2	2	2	76		

23	1	2	2	5	5	1	1	4	5	2	3	2	5	2	5	4	2	5	2	4	5	4	5	4	5	4	1	2	3	4	99
24	1	2	4	2	4	1	2	4	2	2	2	1	5	5	4	5	4	4	1	5	4	4	4	5	5	1	2	2	3	5	95
25	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	5	5	3	4	5	1	2	5	5	4	5	5	4	5	1	2	2	2	84
26	1	2	2	3	2	2	5	4	2	2	2	1	5	4	4	3	1	4	3	4	4	5	5	4	5	1	1	2	2	5	90
27	2	1	4	2	2	1	2	4	1	3	3	2	5	4	3	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4	91
28	2	2	4	3	2	2	1	3	1	2	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	5	4	5	2	2	2	2	5	92
29	2	1	4	2	3	3	1	4	2	3	3	2	5	1	4	3	2	3	2	4	3	5	5	4	5	3	1	2	1	5	88
30	2	3	4	1	2	2	2	3	4	3	4	2	5	4	3	3	2	4	2	4	5	4	2	4	4	2	2	2	1	5	90
31	1	2	1	2	3	3	2	3	1	2	4	1	3	4	4	3	3	2	3	4	4	5	4	3	4	2	2	2	3	5	85
32	2	1	4	3	2	5	1	3	1	4	5	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	2	4	4	102
33	2	1	2	1	3	1	1	4	1	4	4	1	5	4	4	3	4	5	2	4	4	4	5	5	4	2	1	2	2	5	90
34	1	1	2	3	4	1	1	2	1	2	4	1	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	1	2	1	3	3	91
35	1	2	2	3	3	2	3	4	1	3	2	1	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4	5	5	4	2	1	1	2	5	91
36	1	1	3	2	2	2	1	4	1	2	3	1	4	4	4	3	2	4	2	4	5	4	4	4	5	1	1	2	3	5	84
37	2	2	1	4	3	2	1	3	1	2	4	1	4	5	4	4	3	5	2	4	5	4	4	4	5	1	1	2	3	4	90
38	1	2	2	4	2	2	1	4	2	2	4	1	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	2	1	2	3	5	93
39	1	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	1	4	5	4	4	4	2	3	5	4	4	5	5	4	2	2	1	3	5	90
40	1	2	1	3	2	2	1	4	1	2	4	1	1	2	2	2	2	3	3	5	4	4	5	5	4	1	2	1	3	5	78
41	1	2	2	3	3	2	1	4	1	4	3	1	4	5	4	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4	1	2	1	2	4	85
42	1	2	1	3	3	2	1	4	1	2	3	1	4	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	2	2	1	3	5	90
43	2	1	2	3	3	2	1	4	1	2	4	1	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	3	5	91
44	1	2	1	3	3	2	1	4	2	2	4	2	4	2	3	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	2	2	1	3	5	89
45	1	2	1	3	4	2	1	4	1	2	3	1	2	1	2	2	2	5	3	5	5	4	5	4	4	1	2	1	3	5	81
46	2	1	2	2	3	2	1	4	1	2	4	1	4	2	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	3	2	1	3	4	92
47	1	2	2	3	4	2	1	4	1	2	4	1	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	2	1	1	3	4	96
48	2	1	2	3	4	2	1	5	3	2	4	2	4	5	4	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	1	3	2	3	5	102
49	1	1	2	2	3	2	1	4	1	2	4	1	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	1	2	1	3	4	94
50	2	1	2	3	3	2	1	5	1	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	1	2	3	5	100

51	2	1	2	4	4	2	1	4	2	2	4	1	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	2	1	1	3	5	95	
52	1	1	4	2	4	2	1	4	1	3	4	1	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	1	2	1	3	5	92	
53	2	1	2	4	3	1	1	4	1	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	1	1	2	3	4	88	
54	1	1	3	2	3	2	1	4	1	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	1	1	1	3	5	90	
55	1	2	2	3	3	2	1	4	1	2	4	1	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	1	1	1	3	5	92	
56	1	1	2	1	3	1	2	4	1	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	1	1	3	4	93
57	1	2	2	4	4	2	1	3	2	3	4	1	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	1	1	1	3	5	95	
58	1	2	3	4	3	2	1	4	1	2	4	1	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	1	2	3	5	95	
59	1	2	3	4	3	2	2	5	2	3	4	2	4	4	5	4	2	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	2	3	4	101	
60	1	2	2	3	4	1	2	4	1	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	1	1	1	2	5	93	
61	1	1	2	3	3	2	1	4	1	2	4	2	4	1	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	2	1	2	2	5	92	
62	2	1	2	3	3	1	2	3	1	2	4	1	4	5	4	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	2	4	1	2	5	95	
63	1	2	3	3	3	2	1	3	1	1	4	1	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	2	1	1	2	5	94	
64	1	1	2	3	4	1	1	3	1	2	4	1	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	1	1	1	2	5	92	
65	1	2	1	3	4	2	1	3	1	2	4	1	4	5	4	2	3	5	3	4	5	2	4	5	4	1	1	1	2	4	84	
66	1	1	2	3	4	1	1	3	1	1	4	1	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	1	1	1	2	5	91	
67	1	2	2	3	4	2	1	3	1	2	4	1	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	1	2	1	2	4	92	
68	1	2	3	4	2	1	1	3	1	2	2	1	5	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	2	1	1	2	5	88	
69	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	4	1	4	4	3	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	1	1	1	2	5	86	
70	1	2	1	3	3	1	1	4	1	1	4	2	5	5	4	5	3	5	3	4	5	2	4	5	2	1	2	1	3	4	87	
71	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	4	2	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	1	1	1	2	5	91	
72	1	1	2	1	3	2	2	3	1	2	4	2	4	5	2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	1	1	3	5	89	
73	2	2	2	3	3	1	2	4	2	2	4	1	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	1	1	1	2	5	95	
74	1	2	2	3	4	2	1	4	1	4	4	2	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	2	2	1	2	4	96	
75	1	1	2	4	2	1	3	3	1	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	2	3	1	2	5	98	
76	1	1	2	3	4	2	1	4	2	3	4	1	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	1	2	1	3	5	96	
77	1	1	2	4	3	1	1	4	1	2	3	1	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	1	1	1	3	5	86	
78	1	1	2	3	4	1	1	4	1	4	4	1	4	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4	5	4	2	2	1	2	4	93	

DESEMPEÑO DEL SERVIDOR PUBLICO

N°	D1						D2										D3			D4			D5			TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	5	5	4	4	4	4	4	2	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	105	
2	5	5	4	4	4	4	5	1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	107
3	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	3	5	5	105	
4	5	5	5	3	4	4	4	1	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	105
5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	106	
6	5	5	4	2	4	4	5	1	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	2	101	
7	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	109	
8	5	5	4	4	4	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	105	
9	5	5	4	4	4	4	5	1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	108	
10	5	5	3	3	4	4	5	2	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	105	
11	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	109	
12	5	5	4	4	4	4	5	1	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	104	
13	5	5	5	4	4	4	4	1	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	103	
14	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	3	106	
15	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	3	2	104	
16	5	5	3	5	4	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	110	
17	5	5	5	4	3	4	5	1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	103	
18	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	108	
19	5	5	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	2	106	
20	5	5	4	5	4	4	5	2	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	1	106	
21	5	5	4	3	4	4	5	2	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	2	101	
22	5	4	5	4	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	2	106	
23	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	110	
24	5	4	5	5	4	4	5	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	2	107	

25	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	2	102	
26	5	4	4	5	2	5	5	2	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	104	
27	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	106	
28	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	2	104	
29	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	102
30	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	99	
31	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	2	1	2	3	2	3	3	2	3	84	
32	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	97	
33	5	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	107	
34	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	110	
35	5	5	4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	110	
36	5	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	108	
37	5	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	107	
38	5	4	5	5	4	4	5	2	4	5	1	1	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	103	
39	5	5	4	4	4	5	5	1	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	105	
40	5	4	4	5	4	4	5	1	2	5	2	1	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	99	
41	5	4	4	4	4	5	5	1	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	106	
42	5	5	4	4	4	4	5	1	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	107	
43	5	4	5	5	4	4	5	1	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	108	
44	5	4	5	5	4	4	5	1	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	102	
45	5	5	4	5	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	110	
46	5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	5	105	
47	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	108	
48	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	111	
49	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	108	
50	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	108	
51	5	5	4	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	111	
52	5	5	4	5	4	4	5	1	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	108	

53	5	5	4	4	4	4	5	1	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	108
54	5	5	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	110
55	5	5	4	5	4	4	5	1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	109
56	5	5	4	5	4	4	5	2	2	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	110
57	5	5	5	4	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	113
58	5	5	5	4	4	4	5	1	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	108
59	5	5	4	5	4	4	5	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	111
60	5	5	4	5	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	110
61	5	5	4	5	4	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	110
62	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	107
63	5	5	4	6	4	4	4	1	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	106
64	5	5	4	5	4	4	4	1	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	108
65	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	108
66	5	5	4	5	4	4	4	1	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	107
67	5	5	4	5	4	4	4	1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	108
68	5	5	5	5	4	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	107
69	5	5	3	5	4	4	4	1	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	106
70	5	5	4	5	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	110
71	5	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	112
72	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	111
73	5	5	4	5	3	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	111
74	5	5	4	5	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	108
75	5	5	4	5	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	110
76	5	5	4	5	4	4	4	1	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	107
77	5	5	5	5	3	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	107
78	5	5	4	5	4	4	4	1	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	108
79	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	113
80	5	5	4	5	4	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	109

81	5	5	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	104
82	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	106
83	5	5	4	5	4	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	105
84	5	5	4	5	5	5	4	1	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	107
85	5	5	4	5	5	5	4	1	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	106
86	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	108
87	5	5	4	5	4	4	4	1	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	109
88	5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	107
89	5	5	5	5	4	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	110
90	5	5	4	5	4	4	4	1	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	106
91	5	5	4	5	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	105
92	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	107
93	5	4	4	5	4	4	4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	104
94	5	4	4	5	3	4	5	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	105
95	5	4	4	5	4	4	5	1	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	104
96	5	5	4	5	4	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	104
97	5	5	4	5	4	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	106
98	5	5	4	5	4	4	4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	106
99	5	5	4	5	4	4	4	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	106
100	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	113

CONSOLIDADO DE LA BASE DE DATOS
CONSOLIDADO DE LAS DOS VARIABLES

N°	Liderazgo gerencial				Desempeño del servidor público					V2
	D1	D2	D3	V1	D1	D2	D3	D4	D5	
1	31	55	15	101	26	41	14	14	10	105
2	28	57	16	101	26	43	14	14	10	107
3	26	56	16	98	26	42	10	14	13	105
4	26	59	14	99	26	39	15	14	11	105
5	25	55	11	91	27	43	12	13	11	106
6	26	49	10	85	24	42	12	14	9	101
7	26	54	12	92	26	45	13	14	11	109
8	26	41	13	80	26	43	12	14	10	105
9	30	58	16	104	26	43	15	14	10	108
10	30	53	13	96	24	44	13	14	10	105
11	31	52	12	95	26	46	12	15	10	109
12	32	55	12	99	26	42	12	14	10	104
13	31	54	12	97	27	40	12	14	10	103
14	27	53	11	91	26	42	14	13	11	106
15	27	55	11	93	26	45	13	12	8	104
16	23	47	13	83	27	43	14	13	13	110
17	33	59	15	107	26	43	12	12	10	103
18	25	58	11	94	27	44	13	13	11	108
19	29	52	12	93	27	43	14	13	9	106
20	26	50	10	86	27	43	14	14	8	106
21	26	51	10	87	25	42	11	13	10	101
22	22	46	8	76	24	45	14	14	9	106
23	33	52	14	99	26	45	14	13	12	110
24	27	55	13	95	27	44	13	13	10	107
25	19	53	12	84	25	43	13	11	10	102
26	28	51	11	90	25	41	14	12	12	104
27	27	52	12	91	26	45	13	11	11	106
28	28	51	13	92	24	45	13	13	9	104
29	30	46	12	88	27	41	13	11	10	102
30	32	46	12	90	24	40	14	11	10	99
31	25	46	14	85	23	40	5	8	8	84
32	33	54	15	102	25	39	12	11	10	97
33	25	53	12	90	25	44	14	13	11	107
34	23	58	10	91	28	43	13	15	11	110
35	27	53	11	91	27	44	13	14	12	110
36	23	49	12	84	26	44	13	13	12	108
37	26	53	11	90	26	41	14	14	12	107
38	27	53	13	93	27	36	13	15	12	103
39	24	53	13	90	27	41	14	13	10	105
40	24	42	12	78	26	33	14	14	12	99
41	27	48	10	85	26	41	14	14	11	106
42	24	53	13	90	26	41	14	14	12	107

43	26	51	14		27	42	14	14	11
44	27	49	13		27	38	13	13	11
45	25	44	12		27	43	15	14	11
46	25	54	13		26	42	13	13	11
47	27	58	11		27	42	13	14	12
48	31	57	14		29	43	13	14	12
49	24	59	11		29	42	13	13	11
50	30	57	13		28	41	14	14	11
51	29	54	12		27	45	12	14	13
52	28	52	12		27	42	13	14	12
53	27	50	11		26	42	13	14	13
54	26	53	11		27	42	13	14	14
55	26	55	11		27	43	13	14	12
56	27	55	11		27	42	13	14	14
57	29	55	11		27	45	13	14	14
58	28	53	14		27	42	13	14	12
59	33	53	15		27	43	13	14	14
60	28	55	10		27	42	13	14	14
61	26	54	12		27	43	14	14	12
62	25	56	14		29	41	13	13	11
63	25	58	11		28	39	13	13	13
64	24	58	10		27	42	13	13	13
65	25	50	9		29	39	14	14	12
66	23	58	10		27	41	13	13	13
67	26	56	10		27	42	13	13	13
68	23	54	11		28	41	13	13	12
69	21	55	10		26	40	13	13	14
70	24	52	11		27	45	13	13	12
71	22	59	10		28	43	14	13	14
72	24	54	11		29	43	13	13	13
73	28	57	10		27	43	14	14	13
74	30	55	11		27	41	13	14	13
75	28	57	13		27	42	13	14	14
76	28	56	12		27	39	13	14	14
77	24	51	11		27	41	13	13	13
78	27	55	11		27	42	13	14	12
79	30	58	10		29	44	13	14	13
80	27	57	13		27	43	14	14	11
81	24	55	13		27	41	13	12	11
82	27	55	10		27	40	13	14	12
83	20	51	12		27	40	13	13	12
84	22	51	9		29	40	13	13	12
85	26	54	11		29	40	13	13	11
86	24	51	17		28	42	13	14	11
87	21	54	10		27	42	13	14	13
88	23	57	9		27	40	13	14	13

89	25	54	10	89	28	40	14	14	14	110
90	23	54	10	87	27	40	13	14	12	106
91	27	53	11	91	27	39	13	13	13	105
92	24	50	11	85	26	40	14	14	13	107
93	24	53	11	88	26	40	12	14	12	104
94	25	53	11	89	25	40	14	13	13	105
95	30	51	12	93	26	39	14	13	12	104
96	31	51	11	93	27	39	13	12	13	104
97	27	57	10	94	27	39	13	13	14	106
98	29	56	10	95	27	40	13	14	12	106
99	28	57	10	95	27	40	13	13	13	106
100	29	57	10	96	29	44	14	13	13	113
r =	-0.024	0.394	-0.197	0.285	0.148	-0.072	0.012	0.107	0.040	0.185
N =	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
tc =	-0.237	4.250	-1.993	2.942	1.478	-0.719	0.123	1.069	0.391	1.862
	26	0	25	0	0	0	1	0	0	0
	74	0	71	37	0	0	0	1	7	0
	0	32	4	63	6	28	12	10	61	4
	0	68	0	0	94	72	87	89	32	96
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

ANEXO N° 06
CONFIABILIDAD

Análisis de la variable Liderazgo Gerencial

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	10	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	30

Análisis de la Variable Desempeño del Servidor Público

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	10	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	25

ANEXO N° 07

CONSTANCIA DE APLICACIÓN



EL SUB GERENTE DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO MOQUEGUA QUE SUSCRIBE, EXPIDE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

A don, **JUAN MANUEL CHIPANA VELÁSQUEZ**, quien ha realizado la aplicación de los instrumentos de la investigación de su Tesis titulada "**Liderazgo Gerencia Y Desempeño Laboral Del Servidor Público De La Municipalidad Provincial De Mariscal Nieto, Moquegua - 2018**" como procesos que lo conllevara a la obtención del grado de Magister en Gestión Publica en la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo demostrando responsabilidad, gran sentido de trabajo durante la aplicación de los instrumentos de investigación.

Se entrega la presente constancia a solicitud escrita del interesado para los fines que estime conveniente.

Moquegua, 17 de Julio de 2018



AUTORIZACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO PARA PODER REALIZAR LA INVESTIGACION

La Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, que suscribe, expide la presente:

AUTORIZACIÓN

Al Sr. JUAN MANUEL CHIPANA VELASQUEZ, con CODIGO N° 7001147984, bachiller de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo de Moquegua, para que pueda realizar encuestas a fin de proseguir su estudio profesional, por lo que se le deberá otorgar las facilidades correspondientes. Asimismo ejecute su proyecto de Tesis denominado: "Liderazgo Gerencial y Desempeño del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua, 2018" asimismo deberá indicar en su trabajo universitario la fuente de información.

Se expide la presente a solicitud del interesado según expediente N° 020001 para los fines que convenga.

Moquegua, 05 de Julio de 2018




MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
SUB GERENCIA DE PERSONAL Y BIENESTAR SOCIAL
Moquegua, 05 de Julio de 2018

ANEXO N° 08

**EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS
(APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS)**