



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo del Alcalde y el Desempeño Laboral del
personal de la Municipalidad Distrital de Huarcocondo, Anta,
Cusco 2018

**TESIS PARA OPTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

ASESOR:

DR. EDGAR ENRIQUEZ ROMERO

AUTORA:

BR. ROSSLUSA SOTO TRELLES

SECCION:

CIENCIAS EMPRESARIALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

PERU – 2018

PÁGINA DEL JURADO

DR. ENRIQUEZ ROMERO HUGO

Presidente

DR. SANCHEZ ORTIZ FLAVIO RICARDO

Secretario

DR. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR

Vocal

DEDICATORIA

A mis queridos padres, ROSA Y LUIS SALVADOR, quienes son motivo e inspiración de mis éxitos.

A Dios por su infinita misericordia y a los dos ángeles de mi vida, LUCERY Y LUIS JAZMANI, por cuidarme y guiar mis pasos cada día.

A los seres que más quiero mi hermano JHIMY ROOSBELD y mis ángeles en la tierra CAROLYN Y MARILYN, por su motivación y entendimiento

Br. Rosslusa Soto Trelles.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, a los magísteres y doctores, quienes con sus enseñanzas y preceptos han contribuido en el desarrollo de nuestros éxitos académicos y profesionales.

A los pobladores del Distrito de Anta que me apoyó y de manera especial a los niños y sus familias por su disposición y colaboración desinteresada con la participación activa en el desarrollo y aplicación del instrumento.

A los profesionales y especialistas de la Municipalidad, Centro de Salud y otros, que me transmitieron sus conocimientos y orientaciones en la validación del instrumento, el cual nos sirvió para la recolección de datos.

La autora.

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes La Tesis titulada Liderazgo del Alcalde y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Huarucondo, Anta, Cusco 2018, con la finalidad de determinar la relación entre el Liderazgo del Alcalde con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Huarucondo, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El presente informe contiene VII capítulos organizados de la siguiente manera:

CAPÍTULO I: Introducción, que incluye la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos del estudio.

CAPÍTULO II: Método, que incluye el diseño de la investigación, las variables y operacionalización del estudio, población y muestra de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, método de análisis de datos y los aspectos éticos.

CAPÍTULO III: Resultados, en este capítulo se presentan los resultados del estudio de investigación a través de cuadros y gráficos estadísticos con su respectivo análisis, interpretación en concordancia con los objetivos e hipótesis del estudio.

CAPÍTULO IV: Discusión, capítulo en el cual se contrasta los resultados del estudio con los estudios previos y marco teórico para dar el respaldo científico a la investigación.

CAPÍTULO V: Conclusión, en este capítulo se mencionan las conclusiones a las cuales llega la investigadora respecto al estudio realizado.

CAPITULO VI: Recomendaciones, en este capítulo se mencionan las recomendaciones que brinda la investigadora para la población de estudio.

CAPÍTULO VII: Referencias Bibliográficas, finalmente se menciona las utilizadas para sustentar científicamente el trabajo de investigación y por último los Anexos en el que se incluyen documentos que respaldan las acciones realizadas.

La autora

INDICE

CARÁTULA

Título	
Asesor	
Autor	
Línea de investigación	
	Página

PÁGINAS PRELIMINARES

Páginas del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	17
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4 Formulación del problema.....	36
1.5 Justificación del estudio.....	36
1.6 Hipótesis.....	37
1.7 Objetivos.....	38

II. METODOLOGIA

2.1 Diseño de investigación.....	39
2.2 Variables y operacionalización.....	40
2.3 Población y muestra.....	52
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.....	53
2.5 Métodos de análisis de datos.....	57
2.6 Aspectos éticos.....	58

III.	RESULTADOS.....	59
IV.	DISCUSIÓN.....	86
V.	CONCLUSIONES.....	90
VI.	RECOMENDACIONES.....	92
VII.	REFERENCIAS	
	ANEXOS	

RESUMEN

Esta investigación, tiene el objetivo general determinar en qué medida el liderazgo del alcalde se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarucondo.

La metodología que se utilizó es descriptivo correlacional con diseño básico no experimental, la población total del ámbito de investigación fueron 42 personas, respecto a los instrumentos de estudio se utilizaron dos cuestionarios uno para medir el liderazgo del alcalde y otro para el desempeño laboral de los trabajadores. Para evaluar la confiabilidad se usó la técnica de Alfa de Crombach para ambas variables; para la variable liderazgo del alcalde el coeficiente de Alfa de Crombach fue de 0,7 de igual forma para la variable desempeño laboral está se ubicada por encima de 0,7 el cual indicó que la confiabilidad de instrumento fue alta. En consecuencia, ambos instrumentos fueron confiables.

Las conclusiones fueron que el 61,9% de los trabajadores refiere que el liderazgo del alcalde es de nivel medio, 21,4% respondió que el liderazgo del alcalde es de nivel bajo y solo el 16,7% adujo que el liderazgo es de nivel alto. Asimismo, el 69,0% de los entrevistados refiere que el desempeño laboral es poco adecuado, 21,4% respondió que es adecuado y solo el 9,5% menciona que es muy adecuado. Por último se concluye que el liderazgo del alcalde se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarucondo, esto porque el coeficiente Tau b de Kendall es de 0,732 (alta correlación) con una significatividad muy apreciativa es decir que el p valor es menor a α ($0.000 < 0.05$).

Palabras claves: Liderazgo del alcalde y desempeño laboral.

ABSTRACT

This research, has the general objective to determine to what extent the leadership of the mayor is related to the labor performance of the workers of the district municipality of Huarcocondo

The methodology used was descriptive correlational type with basic non-experimental design, the total population of the research field was 42 people, with respect to the study instruments for data collection were two questionnaires one to measure the leadership of the mayor and another for the labor performance of workers. To evaluate the reliability, the Crombach's alpha technique was used for both variables; for the mayor's leadership variable, the Crombach's Alpha coefficient was 0.7 in the same way for the variable labor performance is located above 0.7 which indicated that the reliability of the instrument was high. Consequently, both instruments were reliable.

The conclusions were that 61.9% of workers report that the mayor's leadership is mid-level, 21.4% answered that the mayor's leadership is low and only 16.7% said that the leadership is of high level. Likewise, 69.0% of the interviewees reported that the work performance is not adequate, 21.4% answered that it is adequate and only 9.5% said that it is very adequate. Finally, it is concluded that the leadership of the mayor is significantly related to the labor performance of the workers of the district municipality of Huarcocondo, this because the coefficient Tau b of Kendall is of 0,732 (high correlation) with a very appreciative significance that is to say that the p value is less than alpha $p < \alpha$ (0.000 < 0.05).

Keywords: Mayor's leadership and job performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad del problema

Actualmente uno de los problemas más complejos en nuestro país es la mala calidad de autoridades o representantes, que son elegidos por la voluntad del pueblo, los cuales gozan durante el tiempo de representación, del poder para cambiar, mejorar, ampliar o gestionar mayor recurso, desarrollo y cambios para un determina población o región. En tal sentido la preparación y conocimiento de la autoridad, es necesario para ejecutar una gestión municipal eficiente y que logre los resultados a favor del desarrollo de la población.

En tal sentido en todo el mundo se exige personas (profesionales o no) con integridad, con capacidad para dirigir y emprender nuevos retos que demandaran de ellos eficiencia e integridad para desarrollarlas correctamente.

La política exige de sus integrantes liderazgo, pero muchas veces esta característica no es muy valorada, ya que muchas veces se observa que durante la contienda política al tener asesores y profesionales manejan un discurso y pauta, por lo que muestran en muchos casos preparación y liderazgo.

En la ejecución de las funciones los alcaldes requieren ser líderes que logren empoderar a las personas que trabajan en las municipalidades para lograr generar cambios en la gestión municipal. Según la Real Academia Española la gestión municipal a la acción y efecto de gestionar o administrar, pero también se puede entender como las acciones que se realizan para lograr las metas propuestas en los planes y programas que tiene la municipalidad; en favor de atender a la población y lograr el desarrollo del territorio. En conclusión, la administración de la gestión municipal tiene como finalidad el de mejorar y/o garantizar las condiciones de vida de la población de un determinado territorio, pudiendo ser estas lo económico, social, cultural, etc. (ISCH LOPEZ, Edgard. 1996).

En tal sentido la gestión municipal requiere y exige de sus autoridades liderazgo para generar cambios y mejoras en la administración de recursos económicos, recursos humanos y otros de los cuales depende la municipalidad.

A nivel mundial durante los últimos años se observa graves problemas respecto a la administración de recursos de las entidades públicas, la corrupción y otros problemas de malversación de fondos, especialmente los que involucran dinero; hace que la población pierda la confianza en sus autoridades y mella la imagen de la gestión municipal.

El Perú es un país con menos de 200 años de independencia, en tal sentido la administración pública actualmente se encuentra en un proceso de mejora, dirigido especialmente al talento humano, responsable de la administración y conducción de la gestión municipal, en tal sentido la Ley Orgánica de Municipalidades aprobada 1953 por el congreso de la república a la fecha sigue rigiendo a las municipalidades, pero los instrumentos de gestión se están actualizando para que los trabajadores municipales tengan mayor claridad respecto a sus funciones, responsabilidades y deberes frente la administración de los recursos que son transferidos a la municipalidad en favor de generar desarrollo para la población, donde el liderazgo del alcalde para la asertividad en la toma de decisiones y la conducción del personal al logro del objetivo es importante.

Asimismo, la Ley Orgánica de Municipalidades, indica que las municipalidades deben reflejar eficiencia respecto a las funciones encargadas en la administración de los recursos otorgados en favor de la población, población que mayoritariamente dependen de la inversión realizada en el territorio (proyecto, obras u otros) para mejorar su situación económica y social. Según el instituto nacional de estadística e informática (INEI) al 2017 nuestro país registra 196 municipalidades provinciales, 1,655 municipalidades distritales y 2,534 municipalidades de centros poblados (Resolución Jefatural N°084-2017-INEI). En tal sentido los responsables del manejo de la ejecución de los proyectos o actividades o personal administrativo debe estar capacitado y

conocer sobre la gestión pública y el alcalde tener comunicación constante con los trabajadores para poder tener un óptimo desempeño de sus funciones.

La región del Cusco ocupada el primer lugar a nivel del sur de nuestro país en tener funcionarios y autoridades anteriores y actuales involucrados en procesos judiciales ya que, hasta marzo del 2018, se reportó 336 casos de funcionarios y autoridades involucrados en juicios por temas de corrupción, en tal sentido el conocimiento, preparación y liderazgo de la autoridad para prevenir caer en actos de corrupción tanto en sus funcionarios como en sus trabajadores es necesario para que la gestión municipal no se ve afectada.

El presente año 2018 el Instituto Nacional de Estadística e Informática, publico que la pobreza durante el 2017 a nivel nacional incremento, colocando a la región del Cusco con 21.7% de pobreza, el cual se ve reflejado en sus provincias y siendo la Provincia de Anta la más cercana a la ciudad imperial, se observa que el crecimiento económico de la familia no incremento, más al contrario este se detuvo, afectando principalmente a las familias de las comunidades de sus diferentes distritos, al respecto los residentes de la provincia y distritos de Anta refieren que “ los alcaldes no tiene carácter para ordenar a sus trabajadores... hacen lo que quieren...” u otros refieren “.. Cambian mucho de trabajadores... seguro algo malo estaban haciendo...”.

La municipalidad provincial de Anta está conformada por 9 municipalidades distritales, siendo una de ellas la municipalidad distrital de Huarcocondo, distrito que tiene asignado a una población total de 5719 habitantes según censo del INEI del 2007, conformado por un total de 9 comunidades.

La municipalidad distrital de Huarcocondo, fue creada el 14 de noviembre de 1896, a la fecha tiene 122 años de gestión, maneja un presupuesto en promedio de S/. 5,967,064 soles (presupuesto modificado 2018), cuenta con una gerencia municipal, sub gerencias de línea como desarrollo económico, desarrollo social y obras y otras áreas de apoyo, esta municipalidad ocupa el 5° lugar a nivel de la provincia.

En tal sentido esta municipalidad al no manejar mucho presupuesto, requiere que el alcalde sea un “alcalde gestor”, alcalde capaz de gestionar presupuesto de otras carteras del ministerio de económica y finanzas, por lo que la capacidad de comunicar y expresar las necesidades es necesario, cualidad que muy pocas autoridades tienen.

Asimismo una gestión municipal requiere un alcalde que comprenda de la importancia de las herramientas de gestión para lograr mejor desempeño de las funciones del recurso humano de la municipalidad, herramientas que a la fecha en la municipalidad distrital de Huaroncondo están desactualizadas (MOF, ROF, MAPRO, TUPA, etc.) al respecto algunos trabajadores refieren “... los funcionarios deberían actualizar ello, es que como el alcalde no conoce, seguro por eso no hacen nada...” otros trabajadores refieren “... el alcalde ordena algo y sus gerentes no le hacen caso...”

Asimismo debe entenderse que la gestión municipal requiere del adecuado desempeño del personal y profesional que labora en la institución el cual es motivado por la autoridad edil, pero algo que se observa en esta municipalidad al igual que en las otras de la provincia de Anta, es que existe poca especialidad del personal permanente de la municipalidad, lo cual no es acorde a la nueva y exigente carrera pública (SERVIR), la falta de preparación, capacitación, rotación continua del personal o cambio de profesionales en áreas claves como gerencias u oficinas y dirección de apoyo, hacen que el desempeño de la entidad no sea el más adecuado.

Siendo importante el cumplimiento de las metas y objetivos de la municipalidad, el desempeño laboral es indicador que debe ser tomado en cuenta necesariamente, a la fecha la municipalidad distrital de Huaroncondo no ha realizado ninguna evaluación al nivel de desempeño laboral de sus trabajadores y mucho menos si existe liderazgo en la autoridad edil, siendo ambos necesarios para contribuir a la mejor administración de la gestión municipal.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

A nivel internacional:

En el artículo científico de Omar A. y Salessi A. en la investigación titulada “Liderazgo, confianza y flexibilidad laboral como predictores de identificación organizacional: un estudio con trabajadores argentinos” (Argentina, 2015).

Estudio que tuvo como objetivo examinar el impacto del liderazgo transformador, la confianza en el supervisor y la flexibilidad laboral sobre la identificación del trabajador con su organización, para lo cual se encuestó a 257 trabajadores de los trabajadores, el estudio fue de tipo empírico, cuantitativo y transversal, los cuales estuvieron enmarcados en los lineamientos de la estrategia asociativa explicativo (Ato, López y Benavente, 2013). Entre los resultados hallados se tiene: “... los líderes transformadores influyen sobre los trabajadores a través de la confianza que generan el líder...”

A nivel nacional:

En el estudio de Campos, L. investigación de post grado titulada “Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del Distrito de Ventanilla- Región Callao” de la Universidad San Ignacio de Loyola (Lima 2012).

El estudio tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo directivo y el clima organizacional en una institución educativa, desde la percepción de los docentes, padres de familia y alumnos del quinto año de secundaria. Asimismo, fue de diseño no experimental, descriptivo correlacional, respecto del estudio se concluyó que: “... existe relación significativa entre el liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones con el clima organizacional...”

En el estudio de Gálvez, P. titulado “Análisis del desempeño laboral del personal profesional, técnico y auxiliar en la municipalidad provincial de Leoncio Prado” estudio realizado para la Universidad Nacional Agraria de la Selva, (Tingo María, 2014).

Investigación que tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre el desempeño laboral y las variables de nivel remunerativo, grado de estudios, experiencia y según el grupo ocupacional, estudio de tipo aplicada, descriptivo comparativo, para lo cual se concluye que: “ el 50.9% de los trabajadores tiene un desempeño laboral normal, 47.3% tienen un alto desempeño y 1.8% tienen un desempeño bajo, asimismo halló que el desempeño laboral tanto profesional como técnico, tiene relación directa y significativa con el nivel remunerativo...”

Manuel S. y Minaya C. en la investigación “El Liderazgo transformador de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N°5084, Carlos Philips Preví, Callao 2010-2011” (Lima 2014), al respecto del estudio realizado se concluyó que: “El liderazgo transformador se relaciona significativamente con la actitud del compromiso organizacional...”

Huillca, B. sustentó la investigación titulada: “Liderazgo transformador y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Lima 2015).

El estudio tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes, la población de estudio fueron 49 estudiantes, estudio de tipo descriptivo correlacional, en el presente estudio el investigador concluyó que: “El liderazgo transformador tiene una relación positiva y significativa con el desempeño está relacionado al desempeño.”

Ortiz, A. y Repuello J. sustentaron la tesis de pregrado “Estilos de Liderazgo y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2015” Universidad Nacional de Huancavelica (Huancavelica 2015).

Estudio que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Acoria, asimismo fue de diseño descriptivo

correlacional, los investigadores aplicaron el instrumento de investigación a 58 trabajadores de la municipalidad, por lo que concluyo que: "...El estilo de liderazgo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral."

En la ciudad de Tarapoto Archenti, L. sustento la investigación de pos grado titulada "Liderazgo del alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo 2016" Universidad Cesar Vallejo (2016).

Investigación cuyo objetivo fue establecer la relación entre el liderazgo del alcalde y la gestión municipal, de diseño descriptivo correlacional, tuvo una muestra de 45 personas, donde hallo que: "... el nivel de gestión municipal se encuentra en proceso con el 65% y que existe relación negativa muy baja respecto al liderazgo del alcalde con la gestión municipal".

Esparza, A. sustento la investigación de pos grado titulado "El liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Roció S.A." (Trujillo 2016).

El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el efecto del estilo de liderazgo en el desempeño laboral del área de contabilidad de la empresa el Roció, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, el instrumento se aplicó a 28 trabajadores de la empresa, al respecto se concluyó que: "... las variables estudiadas tienen un grado de relación muy bajo, por lo que el desempeño laboral no depende del estilo de liderazgo, asimismo se halló que en lo que respecta al desempeño laboral fue bueno en 46.4%, regular en 39.3% y destacado en el 14.3%."

Rojas, E. sustento la investigación de post grado titulada "Liderazgo transformador y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue- Lima 2016" Universidad Cesar Vallejo (Lima 2017).

Investigación que tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los

trabajadores administrativo del hospital, el tipo de investigación fue no experimental transversal, se aplicó el estudio a 50 trabajadores de la institución, donde hallo la siguiente conclusión: "... el liderazgo transformador no se relacionó con el desempeño laboral de los trabajadores."

Igualmente, un estudio realizado por Rimachi, M., investigación titulada "Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Machupichu- Cusco 2016" Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (Cusco, 2017).

Estudio que tuvo objetivo determinar el desarrollo del personal que contribuye a mejorar el nivel de satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Machupichu – Cusco, 2016. Fue de tipo cuantitativo correlacional, donde se aplicó el instrumento a una muestra de 116 trabajadores, al respecto se concluyó que: "...referente al nivel de desarrollo del personal que se lleva a cabo en la institución denominada municipalidad distrital de Machupicchu – Cusco, es deficiente, debido a que el nivel académico alcanzado no ha mejorado; no se promueve la asistencia a curso técnicos y /o diplomados, tampoco a eventos menores de capacitación (cursos, seminarios, talleres, eventos cortos), la municipalidad distrital de Machupicchu por ser un ente público no aporta al financiamiento de cursos de actualización, no promueve la realización de estudios durante la etapa laboral (conducentes a grado académico)."

Por último, a nivel regional:

Se tiene el estudio de Torres V. y Ttito U. titulado "Desempeño Laboral del Capital Humano en la Municipalidad Distrital de Pisac- 2013-2014" Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. (Pisac- Cusco 2015).

Investigación cuyo objetivo fue determinar el nivel de desempeño laboral del capital humano de la municipalidad distrital de Pisac, estudio de tipo descriptivo prospectivo, con una muestra de estudio de 124 trabajadores, donde se concluyó que: "... el estudio determinó que el nivel de desempeño laboral del capital humano en la municipalidad

distrital de Pisac es bajo, asimismo respecto al cumplimiento de las metas y objetivos estos se cumplen parcialmente.”

1.3 TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

La palabra “líder” (del inglés, “leader”) está definida según el diccionario de la Real Academia Española como el guía o conductor se define en el Diccionario de la Real Academia Española como guía o conductor, en conclusión el líder es aquel que señala o dirige a un grupo de personas al logro de u objetivo o meta.

Según Gómez (2002), el líder desde sus orígenes era considerado como un enviado de los dioses, en tal sentido el líder es la persona que desea satisfacer las necesidades de su grupo, en un clima de seguridad y tendencia a la unidad; asimismo Silíceo, Caseras y Gonzales (1999) explican que el líder es el responsable de la construcción de una cultura organizacional.

Respecto al liderazgo se define según algunos autores:

French y Bell (1966) explican que el liderazgo implica con complejo conjunto de procesos interactivos y compartidos entre los miembros o componentes de personas, en el cual se debe establecer una dirección, visión y estrategias para llegar al objetivo.

Koontz, Harold y Weinhrich (2007) refieren que el liderazgo se define como la influencia, es decir el arte o habilidad de influir sobre las personas, para estas se esfuercen o mejoren de manera voluntaria y entusiasta para alcanzar los objetivos del grupo.

Por todo lo referido se entiende como líder, a la persona que puede influir en el comportamiento o desarrollo de actividades, es la persona que comunica correctamente los objetivos, metas y actividades a ser desarrolladas y por tanto las personas se sientan motivadas.

Respecto a las teorías sobre el liderazgo, se tiene:

La teoría de del enfoque personalista, al respecto Gómez Rada (2002) indica que los (as) lideres presentan rasgos distintivos, pero después de muchas

investigaciones dieron como resultado un gran número de características, pero poca concordancia sobre que rasgos y habilidades identificaban a líderes de éxito. Sánchez (2010) indica que no existe un perfil de personalidad ideal de un líder, por lo que encasillar a un líder no ha podido realizarse, por lo que esta teoría cada día está siendo abandonada.

Otra teoría es la situacionista o funcionalista, Sánchez (2010), refiere que el liderazgo se centra en la conducta del o la líder, más que en su personalidad, en esta teoría considera necesario evaluar las situaciones que desarrolla cada grupo frente a las decisiones que toma el líder para alcanzar los objetivos y metas.

Asimismo, se tiene la teoría contingencial, al respecto nuevamente Sánchez (2010), refiere que la esta teoría tiene en cuenta la interacción de líder con la situación o entorno donde se desarrolla el líder, dentro de esta teoría se tiene: la teoría de la contingencia de Fiedler, la teoría de la trayectoria – meta de Robert House y colaboradores, teoría situacional del liderazgo de Paul Hersey y Kenneth Blanchard y la teoría de la decisión normativa de Vroom Yetton y Vroom Jago.

Los líderes presentan características:

Estas deben ser en relación con las cualidades, habilidades, expectativas y exigencias del líder, entre estas se tiene la inteligencia emocional, esta característica se refiere a la habilidad para manejar los sentimientos y emociones de sí mismo y el de los demás, para poder ser utilizada en favor de lograr los objetivos y metas planteadas

Otra característica es la visión de futuro, esta hace referencia que el líder tiene conocimiento claro del futuro al cual aspira y por el cual trabaja y se esfuerza, igualmente otra característica del líder es la responsabilidad, está referida al cuidado y atención que el líder tiene para la toma de decisiones o ejecutar acciones de manera que se cumpla con lo programado de manera responsable.

Asimismo, el líder debe inspirar respeto y confianza, esta característica implica que el líder cumple con sus promesas, escucha al grupo, siempre dice la

verdad, fomenta el respeto y genera confianza en el grupo. En conclusión, el líder debe tener valores, los cuales son necesarios e imprescindibles para guiar e influir en el comportamiento de las personas para el logro de las metas propuestas.

Respecto a las características con las necesidades y expectativas del grupo, el líder debe tener la capacidad de comunicarse, esta característica es indispensable porque el líder debe comunicar claramente sus ideas e instrucciones, para lo cual el líder debe saber escuchar y considerar lo que las personas expresan. Otra característica es el conocimiento técnico del área donde se desenvuelve, nuevamente esta característica es necesaria para lograr los objetivos y metas ya que el líder debe conocer los procesos y técnicas del lugar donde labora y su interacción con otras áreas fuera y dentro del ambiente de influencia.

La motivación es otra característica del líder, ya que debe orientar a las personas del grupo para alcanzar las metas del grupo y personales, asimismo el líder debe enseñar a delegar funciones para crear oportunidades para todos, siempre aconsejando, guiando y acompañando a cada uno a lograr sus metas.

Un líder crece continuamente y hace que las personas a las cuales influye también crezcan junto con él, por lo que el compromiso se involucra constantemente en el desarrollo de las actividades valorando en todo momento la contribución de cada uno en el logro de las metas.

Existen otras características que también debe presentar el líder respecto a las exigencias o requisitos de la situación:

El líder informado, es aquel que tiene el conocimiento técnico y procedimental para poder lograr los objetivos, igualmente el líder debe tener la capacidad de planeación y organización, por lo que debe saber sobre planeación y estructuración para poder orientar al personal.

El líder también debe adaptarse al cambio ósea ser flexible, para lo cual la actitud que desarrollo o emplee el líder para inspirar a las personas de su entorno a actuar a un medio competitivo, por lo que es necesario para el líder saber negociar para poder establecer acuerdos en previsión de conflictos con

habilidades de ejercer control sobre las circunstancias y personas. Asimismo, el liderazgo va acompañado de una actitud innovadora y proactiva.

Por todo lo referido es necesario indicar la importancia del liderazgo:

El liderazgo es importante porque es la capacidad del jefe de guiar y dirigir a una determinada cantidad de personas en favor de lograr una meta, asimismo toda organización requiere de un líder apropiado para poder crecer, ya que no solo es necesario tener herramientas y/o procedimientos adecuados, sino tener un líder capacitado y conocedor que oriente e influya a las personas.

Asimismo, es necesario conocer los estilos de liderazgo, según Gaete, J. (2008) refiere que existen varios tipos de liderazgo siendo uno de ellos:

Liderazgo de tipo autocrático, este hace referencia al cumplimiento de la tarea más que a la relación que debe haber entre las personas que ejecutan las tareas.

Liderazgo de tipo democrático, está referido a la libertad del grupo de colaboradores para lograr las metas y objetivos planteados.

Liderazgo carismático, este tipo de liderazgo se caracteriza por crear confianza y fe en el líder para lograr las metas.

Asimismo, para Paniagua, L. (2008) indica que existen otros tipos de liderazgo que deben ser tomado en cuenta, los cuales son:

Liderazgo de tipo directivo, este liderazgo no solicita opinión de sus colaboradores o subordinados, este brinda las indicaciones que deben ejecutarse de manera detallada para el logro de las metas.

Liderazgo participativo, este tipo de liderazgo está en constante comunicación con los trabajadores, pero al final son ellos los que toman la decisión final.

Liderazgo derivativo, este tipo de liderazgo delega responsabilidades para toma de las decisiones, pero el líder sigue siendo el responsable de las decisiones tomadas.

Liderazgo transformacional, este tipo de liderazgo busca transformar a los trabajadores o colaboradores, al respecto es necesario indicar que este liderazgo es demasiado exigente.

Liderazgo transaccional, para este tipo de liderazgo se utiliza técnicas de motivación para sus trabajadores o colaboradores, por lo que se ofrece recompensas o amenazas de castigo de no lograr las metas.

Según Weber M (1964), asimismo para este autor refiere que existen tres tipos de liderazgo, siendo éstos:

Liderazgo carismático, este tipo de liderazgo genera confianza y empatía en los colaboradores.

Liderazgo directivo, en este liderazgo el líder orienta a los empleados o colaboradores sobre cómo se debe realizar las actividades.

Liderazgo participativo, al respecto el líder consulta con los empleados y toma en consideración las opiniones y sugerencias de los colaboradores.

Liderazgo de logro, en este liderazgo se exige el máximo logro de rendimiento a los trabajadores o colaboradores, para lo cual es necesario mostrar confianza.

El liderazgo tiene gran relación hacia la productividad de las personas, por tal motivo es necesario indicar que según John Maxwell, los líderes excepcionales son aquellos que consiguen que los grupos de personas que dirigen sean personas con un alto rendimiento, motivadas a trabajar y conseguir el objetivo o meta planteada.

Asimismo, Raymond B. creador de la Teoría del rasgo, refiere que el liderazgo genera un cambio efectivo en la conducta de las personas para tener un alto rendimiento laboral, para Peter Senge, el liderazgo crea un ámbito o ambiente nuevo en el cual las personas tienen una comprensión de su realidad y se involucran en el mejoramiento de su realidad.

Respecto a que el liderazgo tiene consecuencias sobre los objetivos planteados se refiere que, según Maxwell y Cattell, destacan que el liderazgo juega un rol muy importante en el cumplimiento o logro de metas planificadas. Al respecto Idalberto Chiavenato, refiere que la influencia del liderazgo sobre las relaciones interpersonales mejora o trae como consecuencia el cumplimiento o retraso de objetivos. De forma para Gibb, los líderes “son un grupo de personas que continuamente desempeñan funciones que motivan, impulsan o controlan al cumplimiento de los objetivos de la empresa o del grupo de personas.

Para John Kotter, en conclusión el liderazgo no es más que la actividad o influencia de la gerencia para que se desempeñan las actividades de forma ordenada y voluntaria en el logro de los objetivos del grupo. Asimismo para David Archer, el liderazgo es la habilidad humana que logra la unión del grupo, al cual se le motiva y este en consecuencia cumple con las metas planificadas.

Muchos autores, hacen referencia que el liderazgo tiene gran influencia en las personas, al respecto se puede referir que, por muchos años se ha observado especialmente en la gestión pública que el liderazgo que ejerce los candidatos para llegar al poder está marcado, por la habilidad para influir en la decisión de las personas, logrando a través de su carácter, habilidad para comunicar o carisma influir en el voto y lograr alcanzar el poder.

El liderazgo en la nueva gestión pública, también juega un papel importante, por lo que es necesario primero definir:

La nueva gestión pública, busca satisfacer las necesidades de la población o ciudadanos, esto a través de una gestión pública eficiente y eficaz, esto quiere decir que se deben desarrollar servicios de mayor calidad en un marco de control que permita tener claridad de la ejecución presupuestal, participación ciudadana y logro de resultados, este tipo de nuevo modelo de gestión pública, busca tener mayor eficiencia con poco presupuesto.

En tal sentido el desarrollo del liderazgo en la gestión pública, es muy importante, esto debido a que es uno de los principales factores que lleva al

éxito a la empresa o institución, por tal motivo revisar las características, desempeño y de qué manera ejerce el liderazgo en la institución o cual es el aporte de este para solucionar los problemas que enfrenta la administración para lograr la modernidad o mayor resultados a favor de la población.

Por muchos años en la administración pública se aplicaba el liderazgo de tipo tradicionalista, el cual se basaba en una autoridad que imparte ordenes, mando y control, el cual era de tipo jerárquico con sus subalternos, al respecto a la fecha este tipo de liderazgo ha sido reemplazado por un liderazgo participativo. Este tipo de liderazgo participativo, busca que todos se involucren y participen en la toma de decisiones para la mejora de la gestión y logro de objetivos, en tal sentido este liderazgo descentraliza la toma de decisiones siendo este no unilateral, asimismo el líder o alcalde que aplica este tipo de liderazgo aprovecha la aportación y la participación de sus seguidores, asimismo este tipo de líder informa a sus empleados de las condiciones que afectan el trabajo y a la institución y los motiva o alienta para que expresen sus ideas, hagan sugerencias y planteen soluciones para superar los problemas de la institución y lograr los objetivos. En conclusión lo que busca este tipo de liderazgo en la gestión pública es no necesariamente el cumplimiento de las reglas reconocer a la autoridad, sino el de involucrar a todo el personal en el logro exitoso de los objetivos programados e institucionalizados.

Es así que las autoridades, gerentes o directores no reaccionan ante un acontecimiento, sino que se adelantan a futuros problemas que pueden surgir por la toma de decisiones, por lo cual el compromiso de la organización para el logro de las metas es lo más importante.

El rol del líder en la administración pública; el líder tiene la tarea primordial de lograr que los trabajadores o recurso humano de la institución se sienta motivada y comprometida con su trabajo, el cual sumado a todos los esfuerzos logre el cumplimiento de las metas institucionales, por lo que el líder debe comprender lo siguiente:

Los líderes deben administrar la empresa o institución; en toda empresa pública o privada se debe tener un líder, en el cual recae toda la

responsabilidad de las decisiones, por lo cual la administración consiste en crear y conservar un ambiente adecuado para que grupos de personas puedan trabajar eficiente y eficazmente en el logro de objetivos comunes.

Los líderes deben dirigir la empresa o institución; el líder actúa como coordinador de toda la actividad organizacional y operacional, a través del grupo de evaluadores o gerentes intermedios y que deben responder directamente al líder o administrador de la empresa. En tal sentido es necesario que los roles estén bien definidos y las líneas de autoridad estén claramente definidos.

Los líderes dirigen el trabajo ya los trabajadores, al respecto es necesario que se entienda que para toda institución u empresa recurso humano es necesario o esencial, por lo que un gran líder debe tener la habilidad o capacidad para diferenciar las habilidades y destrezas de los trabajadores y ubicarlos en espacios donde puedan desarrollar sus funciones o actividades con el más alto rendimiento, para lo cual también se suma la motivación e interés de la intuición por brindar condiciones adecuadas para el trabajador.

Asimismo es necesario indicar que un gran líder debe aplicar el apoderamiento; al respecto debe entenderse como apoderamiento como el líder potencializador, al respecto el líder debe poseer los conocimientos y las destrezas para poder llevar a cabo todas las funciones que le permitan administrar la empresa de manera óptima, asimismo el líder debe entender cuál es su rol y que es lo que está administrando, para lo cual debe:

El líder debe fijar objetivos y determinar los medios adecuados, asegurándose de que en cada caso se utilicen las técnicas y procedimientos más adecuados.

El líder debe desarrollar una perspectiva clara del futuro y escoger las estrategias más adecuadas y efectivas.

El líder debe conocer claramente su oficio o su cargo a desempeñar y asimismo aceptar que otros especialistas hacen mejor que los trabajos de s respectiva especialidad.

El líder debe tener claridad en la toma de decisiones, ya que debe sustraer todos los puntos importantes que plantean los trabadores, para poder tomar decisiones respetando y atendiendo todos los puntos planteados.

En tal sentido un verdadero líder debe hacer o siguiente:

Coordinar los esfuerzos, toda organización comienza con dos personas trabajando jutas para el logro de las metas, en tal sentido si en la organización algún trabajador siente que hace más que el resto y esto no es reconocido, se creara una baja en el esfuerzo total, por lo que la coordinación e identificación en necesario.

Departamentalización; esto está referida en organizar a todo el personal de modo que pueda trabajar en armonía para el logro de los objetivos de la empresa, por lo que la estructura organizacional de la empresa debe presentarse en forma ilustrada, para que todos puedan orientarse y saber el flujo del trabajo para el logro de la meta.

Delegación; esta acción facilita el desarrollo de las actividades, al respecto el líder puede delegar algunas funciones a directivos de mando medio, los cuales tendrá el objetivo de facilitar el trabajo lograr el objetivo fin de la institución.

El liderazgo del alcalde, debe entenderse como la habilidad de la autoridad edil para lograr influir en los trabajadores y población de un determinado territorio para el logro de mejorar las condiciones de vida y una administración publica eficaz y eficiente.

En el caso específico de nuestro país, en el Perú desde el 2002, los alcaldes son funcionarios públicos, electos cada cuatro años para presidir los municipios provinciales y distritales, quien es el responsable de la administración pública municipal y de los servicios comunales, por lo que el liderazgo juega un papel importante como se detalló con anterioridad para la gestión pública, siendo una sola persona la que puede ejercer tanto poder, su preparación y liderazgo para conducir una entidad del estado y manejar recursos económicos para el desarrollo del territorio, es vital diferenciar y calificar los tipos de liderazgo que aplica en beneficio de la población.

Para el presente estudio sobre liderazgo del alcalde, se planea calificar el nivel de liderazgo que aplica la autoridad edil, en tal sentido este será calificado como:

Liderazgo de nivel alto.

Liderazgo de nivel medio.

Liderazgo de nivel bajo.

En toda organización o empresa, se espera que el líder apique un liderazgo alto, ya que de ello depende el logro de las metas institucionales y cumplir con los compromisos que adquiere la instituciones frente a los beneficiarios o población.

Asimismo el liderazgo del alcalde, está enmarcado en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa o institución, por lo que es necesario definir el desempeño laboral:

Según Bohórquez define el desempeño laboral como el nivel de ejecución logrado por los trabajadores en el cumplimiento de las metas de la organización o institución programados en un determinado tiempo. (Citado en Araujo y Guerra, 2007). Asimismo, se tiene la definición de Chiavenato, ya que refiere que el desempeño es el resultado de la eficacia del personal que labora en la institución u organización, el cual es necesario para el funcionamiento de la institución. Igualmente refiere que el desempeño está determinado por factores

actitudinales y operativos los cuales pueden o no determinar la eficacia del desempeño laboral.

Pero es relevante mencionar que las autoras Queipo y Useche (2002) indican que el desempeño laboral difiere de trabajador a trabajador debido a que esta está directamente relacionada con las características de las personas como son: habilidades, motivación, trabajo en equipo, capacitación entre otros.

Strauss (1981) indica que para el desempeño laboral no solo requiere de características personales, actitudinales u operativas sino también las herramientas con las cuales cuenta la institución u organización para desempeñar sus funciones y lograr los objetivos.

Los autores Davis y Newtrons indican que existen varias variables para evaluar el desempeño laboral siendo estos:

La capacidad, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos. Asimismo, Chiavenato refiere que existen como:

Factor actitudinal: la disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad, discreción y la presentación personal

Los factores operativos, son aquellos como conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y sobre todo el liderazgo

Asimismo durante muchos años estudiosos, refieren que existen rasgos que predicen el desempeño laboral, al respecto se cree que las personas más inteligentes tienen más posibilidades de éxito en el trabajo, pero también existen otros rasgos como la personalidad del trabajador, el liderazgo, la integridad, su cooperación y gusto o disfrute por realizar o ejecutar las cosas o acciones. En tal sentido se diferencian cinco tipos de rasgos de personalidad, los cuales son:

Extraversión; está referido a la característica que tiene una persona de ser sociable, conversador y firme en sus decisiones.

Disponibilidad; esta característica define a la persona que es bondadoso, cooperador y confiable para el resto de compañeros o miembros del equipo de trabajo.

Seriedad; define a las personas que son responsables, dignos de confianza, personas que persisten y orientan hacia el logro.

Estabilidad emocional; es necesario indicar que esta característica implica la tranquilidad de la persona, su entusiasmo y seguridad o negatividad frente a una determinada situación.

Apertura a la experiencia; referido a la persona que es imaginativo, artísticamente sensible e intelectual.

De todo lo referido existen estudios que indican que si una persona es concienzuda, ósea tiene características como ser responsable, confiable, organizado, perseverante, está destinado al éxito o cumplimiento de sus metas.

Chiavenato (2009) indica que las personas o trabajadores requieren de retroalimentación sobre su trabajo para lograr un adecuado desempeño laboral y así realizar las correcciones necesarias al trabajo y lograr los objetivos de la empresa.

En tal sentido la evaluación del desempeño laboral se centra en:

La recompensa: la evaluación del desempeño laboral es necesario para justificar aumento salarial, promoción y crecimiento profesional. Asimismo, la realimentación: es necesario que el personal en todo momento este evaluando el trabajo e identificando las debilidades de las intervenciones que permitieron o no lograr los objetivos del trabajo.

Para el desarrollo la evaluación permanente favorece que los trabajadores identifiquen puntos débiles y fuertes y puedan mejorarlos o potenciarlos para lograr desempeñar sus unciones correctamente. En el caso de la relación la evaluación del desempeño laboral permite a los trabajadores que mejores su relación con sus compañeros de trabajo y mejorar el clima institucional de la organización.

Chiavenato (2009) refiere que la evaluación del desempeño laboral permite tener una idea clara sobre la situación de la organización. Ya que del desempeño de los trabajadores influye directamente en las metas y objetivos a ser alcanzado por la institución.

Por lo que la evaluación del desempeño debe también evaluar las metas y objetivos y no solo el desempeño del trabajador. Asimismo, debe ser pertinente y respetando la integridad del evaluado, evitando tener una imagen previa de las actitudes o costumbres. Igualmente, para la evaluación debe existir mutuo acuerdo entre el evaluado y evaluador y por último la evaluación deberá servir para que el trabajador pueda mejorar su desempeño en favor de las instituciones y lograr la eficacia y eficiencia.

Las organizaciones pueden encargar la evaluación del desempeño de la siguiente manera: Evaluación por parte de los colegas, evaluación por parte de comités de evaluadores o Autoevaluaciones o por último realizado por parte del personal subalterno, según Feldman, R. S. (1998) los objetivos del porque se debe realizar la evaluación al personal se debe a los objetivos metas que tiene programado la institución, los cuales deben ser alcanzados en un determinado momento.

La institución u organización puede programar su evaluación por periodo de prueba o confirmación, período semestral o periodo anual.

Los métodos de evaluación que se desarrollan y que se conocen son el método de escala de puntuación gráfica; referida a algunos rasgos y a un rango de desempeño para cada uno de los trabajadores, las cuales pueden incluir una lista de indicadores como son la calidad y confiabilidad y un rango de valores que van desde insatisfactorio hasta sobresaliente. Asimismo, se tiene el método de clasificación alterna; esta hace referencia a la clasificación que se hace hacia los trabajadores de mejor a peor según ciertas características. Igualmente existe el método de comparación de pares; esta evaluación permite a los evaluados o trabajadores poder comprarse con cada uno de los trabajadores de la institución en cada uno de los ítems o características evaluadas. Y por último se tiene el método científico crítico; en este método

implica llevar un registro o relación de los sucesos ocurridos ya sean positivos o negativos de la actitud y el comportamiento del trabajador.

Asimismo en el desempeño laboral existen dimensiones, las cuales son:

Dimensión cumplimiento de metas y objetivos; al respecto según Medina (1996), referido al cumplimiento de los objetivos planteados que tiene la institución, por lo que se valorara la calidad y cantidad de la tarea ejecutada. Asimismo según herrera (2006), refiere que el objetivo es la categoría que refleja el propósito de la empresa a ser logrado o cumplido.

Dimensión cooperación y trabajo en equipo; según Chiavenato (2013), refiere que el trabajo en equipo desempeña un rol fundamental para la el logro de empresa, asimismo la integración de un nuevo integrante a la empresa, debe traer consigo un efecto positivo y duradero, ya que sumara esfuerzo y dedicación para con la empresa. Igualmente Medina (1996), refiere que el trabajador es capaz desplazar sus intereses personales, por el logro de las metas del colectivo, por lo cual aplica todo sus conocimientos, experiencia y capacidad de crear buenas condiciones y un ambiente agradable de trabajo, con lo cual se logra colaboración sincera y amplia del total de trabajadores.

Dimensión disciplina laboral; según Weher (2007), refiere que la disciplina laboral constituye la acción administrativa que se lleva a cabo para alentar y garantizar el cumplimiento de las normas internas y leyes que tiene la empresa para prevenir problemas o desavenencias entre trabajadores o con otras empresas. Asimismo para Medina (1996) es necesario que se evalúe el aprovechamiento de la jornada laboral, asistencia al trabajo, puntualidad en la empresa y la conducta dentro de la oficina.

Dimensión Superación personal; igualmente Medina (1996) para esta dimensión refiere que, es necesario que la empresa valore al trabajador, esto de acuerdo a sus habilidades y limitaciones en el desempeño de

sus actividades, esto necesario para su crecimiento o promoción dentro de la empresa

Al respecto así como existen dimensiones del desempeño laboral, debe entenderse que el desempeño laboral también debe ser administrado, en tal sentido, en nuestro país existe una alta tasa de rotación de personal en sus diferentes cargos, por lo que una correcta administración del desempeño podría facilitar el trabajo y logro de metas institucionales y personales.

En tal sentido durante muchos años el desempeño laboral ha sido estudiado continuamente, por lo que una empresa o institución debe ser consiente de los riesgos o beneficios de una adecuada administración del desempeño, para lo cual se tiene en consideración:

Conceptualización; esta está referida a cuando la empresa identifica el mejor rendimiento a cual desea prepararse, por lo que capacita y fortalece los conocimientos de sus trabajadores en favor de lograr el mayor rendimiento.

Implementación; al respecto es necesario indicar que el desempeño laboral se monitorizaba de la forma tradicional, lo cual no generaba la posibilidad de que el empleador pueda participar en la mejora de su rendimiento, al respecto nuevos y mejorados sistemas de monitoreo de la evaluación del desempeño, es posible que los trabajadores observe continuamente sus evaluación y mejora a favor de tener un mejor rendimiento.

Retroalimentación; es necesario mencionar que esta etapa es muy importante debido a que antes durante y después de la evaluación, es necesario que el empleador sepa cual son los puntos que debe reforzar para mejorar su desarrollo en el trabajo en favor de mejorar el rendimiento de la empresa.

Al respecto de todo lo mencionado es necesario mencionar que el desempeño laboral puede medirse como:

Desempeño laboral adecuado o alto rendimiento

Desempeño laboral poco adecuado o mediano rendimiento

Desempeño laboral bajo o bajo rendimiento

Asimismo el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios de una entidad pública tipo municipalidad, no solo evalúa el desempeño del trabajador, sino también la eficiencia de la entidad, caso de la municipalidad la eficiencia de la administración pública.

1.4. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.4.1. PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida el liderazgo del alcalde está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaroscondo?

1.4.2. PROBLEMA ESPECIFICO

¿Cuál es el nivel de liderazgo que desarrolla el alcalde en la municipalidad distrital de Huaroscondo?

¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaroscondo?

¿Cómo el liderazgo del alcalde se relaciona con las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaroscondo?

1.5. JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

Por muchos años el desempeño laboral ha sido considerado como clave para lograr los objetivos y metas de la institución, en tal sentido el liderazgo que tenga la autoridad edil como jefe de la municipalidad no está ajena a este hecho, en tal sentido la investigación justifica su realización por lo siguiente:

A nivel teórico la investigación se justifica porque realiza una revisión bibliográfica ya que a la fecha no existen investigaciones similares a nivel regional, lo cual permitirá medir como se relaciona el liderazgo del alcalde con

el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Huarcocondo, esto con la finalidad de contribuir a la mejora y modernización de la gestión municipal.

Asimismo, a nivel práctico el estudio justifica su realización porque se realizará un análisis de las dimensiones del desempeño laboral, ya que con los resultados se sugerirán propuestas e iniciativas que mejoren el desempeño laboral y por ende la gestión municipal.

Y por último a nivel social el estudio se justifica porque los resultados de la investigación serán socializados a la población y autoridad para generar mayor compromiso de los trabajadores para con la institución en la que laboran.

1.6. HIPOTESIS

1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL

El liderazgo del alcalde se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo.

1.6.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS

El alcalde de la municipalidad distrital de Huarcocondo desarrolla un nivel de liderazgo de nivel medio.

El desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo es poco adecuado.

El liderazgo del alcalde se relaciona significativamente con las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar en qué medida el liderazgo del alcalde se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaroscondo.

1.7.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar el nivel de liderazgo que desarrolla el alcalde de la municipalidad distrital de Huaroscondo.
- Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaroscondo
- Conocer en qué medida el liderazgo del alcalde se relaciona con las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaroscondo.

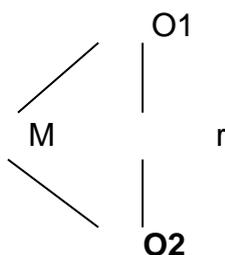
II. METODOLOGIA

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Por el tipo de diseño es no experimental, ya que se basó en los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador. Los estudios no experimentales, son aquellos donde no se manipula ninguna variable y donde el investigador solo observa los fenómenos que ocurren de manera natural, para inmediatamente después ser analizados. (Batista 2016.)

En la investigación no experimenta, es necesario aclarar que los sucesos ya ocurrieron por lo cual el investigador no puede manipular o intervenir en las ocurrencias de las variables, por lo tanto el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no pueden influir sobre ellos porque ya sucedieron al igual que sus efectos.

El diseño es la siguiente:



Dónde:

M = Muestra, Municipalidad distrital de Huarcocondo

O1 = Variable 1 Liderazgo del alcalde

O2 = Variable 2 Desempeño laboral

r = Grado de relación entre las variables liderazgo del alcalde y desempeño laboral

2.1.1. TIPO DE ESTUDIO

El presente estudio es de tipo descriptivo relacional. Este tipo de estudio asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo de población, en conclusión, la finalidad de este tipo de estudio es determinar como la variable independiente se relaciona o influye en la variable dependiente, esto para predecir a través de un valor estadístico la relación entre ambas variables. (Batista 2016).

2.1.2. METODOLOGÍA

El presente estudio se enmarca en el método cuantitativo, según batista (2016) este tipo de investigación cuantitativo, se vale de los datos estadísticos para examinar datos o información de las variables estudiadas, asimismo Batista también refiere que las matemáticas en la ciencia más usada en la investigación, ya que son las herramientas primordiales para poder conocer la existencia de relación entre sucesos o variables. Al respecto de la toma de datos en la investigación cuantitativa, es necesario tener en cuenta la observación directa o empírica que aplica el evaluador o responsable de levantar o recolectar

la información y ser traducida en expresión matemática para poder ser procesada, es decir poder ser mostrada en tablas, gráficos o cuadros que sean el resultado de lo observado o estudiado.

De lo referido es necesario mencionar que los datos que fueron recogidos por el investigador, estos fueron recogidos a través de preguntas específicas sobre el problema de estudio, las cuales se tradujeron en respuestas numéricas los cuales son procesados de manera estadística, de todo esto el investigador busca que los resultados hallados reflejen los problemas de una población mayor

VARIABLES Y OPERACIONALIZACION

2.2.1. VARIABLES

Variable de Estudio I: Liderazgo del alcalde.

Knootz, Harold y Weinhrich (2007) refieren que el liderazgo se define como la influencia, es decir el arte o habilidad de influir sobre las personas, para estas se esfuercen o mejoren de manera voluntaria y entusiasta para alcanzar los objetivos del grupo.

Dimensiones

- Autoritario o dictatorial
- Democrático
- Carismático
- Transformacional
- transaccional

Variable de estudio II: Desempeño laboral

El desempeño laboral es entendido como el resultado del trabajo del individuo, manifestado por las competencias laborales alcanzadas en las que se integran los conocimientos, habilidades, experiencias,

sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los objetivos o metas individuales o colectivas de una organización e institución.

Para Terry (1990) el desempeño laboral, refiere o describe la realidad del trabajador, y no solo las actividades que desarrolla, sino todo lo que rodea al desarrollo de dichas acciones o funciones, por lo que la aptitud, la cual hace referencia a la eficiencia, la calidad y productividad del trabajador por las actividades encargadas en determinado tiempo. Asimismo otra característica que se debe tener en cuenta es la disciplina o comportamiento del trabajador dentro de la institución, el cual según Terry, hace referencia al aprovechamiento del tiempo de trabajo (horas productivas hombre), el cumplimiento de las normas de trabajo o leyes de la institución y otras características, la cual muestran la idoneidad del trabajador.

Dimensiones

Cumplimiento de normas

Idoneidad demostrada

Trabajo en equipo

Organización

2.2.2. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES



2.2.2.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 1: LIDERAZGO DEL ALCALDE.

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Liderazgo</p> <p>El liderazgo se define como la influencia, es decir el arte o habilidad de influir sobre las personas, para estas se esfuercen o mejoren de manera voluntaria y entusiasta para alcanzar los objetivos del grupo. Knootz, Harold y Weinhrich (2007) French y Bell (1966) explican que el liderazgo implica con complejo</p>	<p>El liderazgo es la capacidad o labilidad que tiene una persona para influir en el comportamiento o acciones a favor o en contra de logro de una meta, por lo que esta variable se midió a través de una encuesta estructura para conocer el tipo de liderazgo existente en la municipalidad distrital de Huarcocondo</p>	<p>1. Autoritario o dictatorial</p> <p>Liderazgo de tipo autocrático, este hace referencia al cumplimiento de la tarea más que a la relación que debe haber entre las personas que ejecutan las tareas. Gaete, J. (2008)</p>	<p>Toma de decisiones</p> <p>Dirección</p> <p>Motivación negativa</p> <p>control</p>	<p>Siempre=3 ptos.</p> <p>Casi siempre= 2 ptos.</p> <p>A veces=1 pto.</p> <p>Nunca= 0 pts.</p>

<p>conjunto de procesos interactivos y compartidos entre los miembros o componentes de personas, en el cual se debe establecer una dirección, visión y estrategias para llegar al objetivo.</p>		<p>2. Democrático Liderazgo de tipo democrático, está referido a la libertad del grupo de colaboradores para lograr las metas y objetivos planteados. Gaete, J. (2008)</p>	<p>Participativo Autoridad descentralizada Motivación positiva Promoción</p>	<p>Siempre=3 pts. Casi siempre= 2 pts. A veces=1 pto. Nunca= 0 pts.</p>
---	--	--	--	--

		<p>3. Carismático</p> <p>Liderazgo carismático, este tipo de liderazgo se caracteriza por crear confianza y fe en el líder para lograr las metas. Gaete, J. (2008) igualmente Weber M (1964) define al liderazgo carismático como el tipo de liderazgo que genera confianza y empatía en los colaboradores.</p>	<p>Presencia Meta sensibilidad</p>	<p>Siempre=3 ptos.</p> <p>Casi siempre= 2 ptos.</p> <p>A veces=1 pto.</p> <p>Nunca= 0 pts.</p>
--	--	--	--	--

		<p>4. Transformacional</p> <p>El liderazgo transformacional, este tipo de liderazgo busca transformar a los trabajadores o colaboradores, al respecto es necesario indicar que este liderazgo es demasiado exigente. Paniagua, L. (2008)</p>	<p>Comunica expectativas</p> <p>Visión y misión</p> <p>Inspiración</p> <p>Consideración individualiza</p>	<p>Siempre=3 pts.</p> <p>Casi siempre= 2 pts.</p> <p>A veces=1 pto.</p> <p>Nunca= 0 pts.</p>
--	--	--	---	--

		<p>5. Transaccional</p> <p>El liderazgo transaccional, para este tipo de liderazgo se utiliza técnicas de motivación para sus trabajadores o colaboradores, por lo que se ofrece recompensas o amenazas de castigo de no lograr las metas. Paniagua, L. (2008)</p>	<p>Recompensa por excepción</p> <p>Gerencia por excepción</p>	<p>Siempre=3 pts.</p> <p>Casi siempre= 2 pts.</p> <p>A veces=1 pto.</p> <p>Nunca= 0 pts.</p>
--	--	--	---	--

2.2.2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Según Chiavenato (2000) define el desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.</p>	<p>Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral</p>	<p>1. Cumplimiento de normas</p> <p>El termino cumplimiento hace referencia a la acción y efecto de lograr realizar o ejecutar una determina tarea o norma en un determinado tiempo. (Terry, 1990)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Cumple con el horario de trabajo. -Desempeña las funciones asignadas. -Demuestra responsabilidad en su trabajo. -Respeto las disposiciones normativas de la institución. -Cumple de acuerdo a las necesidades de la institución. 	<p>Siempre= 3 ptos.</p> <p>Casi siempre= 2 ptos.</p> <p>A veces= 1 pto.</p> <p>Nunca=0 ptos.</p>

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
	específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.	<p>2. Idoneidad demostrada</p> <p>La idoneidad demostrada es el principio por el que se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo. (Terry, 1990).</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Realiza un trabajo de acuerdo a la función que desempeña. -Demuestra profesionalismo. -Actualización permanente. -Capacitación permanente por la institución. -Trabajo extra. 	<p>Siempre= 3 pts.</p> <p>Casi siempre= 2 pts.</p> <p>A veces= 1 pto.</p> <p>Nunca=0 pts</p>

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
		<p style="text-align: center;">3. Trabajo en equipo</p> <p>Se denomina trabajo en equipo a la mutua colaboración de personas a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado. Desde esta perspectiva, el trabajo en equipo puede hacer referencia a determinados deportes, a la cooperación con fines económicos o sociales, a las iniciativas que se toman en forma conjunta en el área de la política, etc. (Terry, 1990).</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Se integra con facilidad al grupo de trabajo. -Expone iniciativas al interior del grupo. -Se esmera por alcanzar metas comunes. -Es asertivo al comunicarse dentro del equipo de trabajo. -Coopera con facilidad frente a los problemas de la institución. 	<p>Siempre= 3 ptos.</p> <p>Casi siempre= 2 ptos.</p> <p>A veces= 1 pto.</p> <p>Nunca=0 ptos</p>

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
		<p>4. Organización</p> <p>Es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.</p> <p>Una organización sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión. Las organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos. (Terry, 1990).</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Coopera con las tareas en el equipo de trabajo. -Cumple con los objetivos de la institución. -Coordina con sus colegas para lograr los objetivos de la institución. -Los propósitos son logrados mediante la organización en equipo. - El equipo de trabajo respeta las normas de la institución. 	<p>Siempre= 3 ptos.</p> <p>Casi siempre= 2 ptos.</p> <p>A veces= 1 pto.</p> <p>Nunca=0 ptos</p>

2.3. POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO

2.3.1. Población.

Para Tamayo y Tamayo (1997) refiere que la población de estudio es la población o unidad de estudio total al cual se estudiara, donde cada muestra tiene una característica común la cual generara resultados de la investigación planteada, en conclusión, la población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio.

La población de estudio, constituyen todos los trabajadores entre contratados y permanentes que tengan algún tipo de responsabilidad en la municipalidad distrital de Huarcocondo: gerentes, su gerente, residentes de obra, supervisores, responsables de dirección (planificación y presupuesto, tesorería, contabilidad, logística, asesoría legal) y áreas (OMSABA, limpieza pública, registro civil, u otros) de la municipalidad distrital de Huarcocondo, siendo un total de 42 trabajadores.

2.3.2. Muestra.

Según Carrasco (2005) refiere que, si la población es menor a 50 sujetos, se elige a todos, porque la población es pequeña la muestra es igual a la población.

Al respecto de la muestra de estudio, es necesario indicar que cuando el investigador pretende tomar a toda la población de estudio como muestra de estudio se considera como población muestral, para el presente estudio se tuvo como muestra de estudio al total de trabajadores administrativos o con funciones asignadas, siendo un total de 42 trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

2.4.1. TECNICAS E INSTRUMENTO:

Variable de estudio 1: Liderazgo del alcalde.

La variable Liderazgo del alcalde utilizo la siguiente técnica e instrumento de recolección de datos.

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Entrevista	Cuestionario

El estudio utilizo como Técnica la entrevista e instrumento el cuestionario, en cual se aplicó a los 42 trabajadores de la municipalidad distrital de Huaroscondo.

La encuesta consiste en un listado de preguntas con el fin de obtener información y determinar el nivel de liderazgo que desarrolla el alcalde.

Variable de estudio 2: Desempeño laboral

Para la variable desempeño laboral la investigación utilizo la siguiente técnica e instrumento de recolección de datos.

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario

En este estudio se utilizó como Técnica la entrevista y su instrumento fue el cuestionario, en cual se aplicó a los 42 trabajadores de la municipalidad distrital de Huaroscondo.

La encuesta consiste en un listado de preguntas con el fin de obtener información y determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores.

Para la valoración de las variables se tiene:

CUADRO N°01
ESCALA DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	Liderazgo del alcalde	Desempeño laboral
TIPO	Cualitativa Ordinal	Cualitativa Ordinal
ESCALA DE MEDICIÓN	Ordinal: Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.	Ordinal: Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.
CATEGORIAS	Alto, medio y bajo	Adecuado, poco adecuado e inadecuado

2.4.2. VALIDEZ:

El instrumento fue validado a través del juicio de 03 expertos conocedores del tema como mínimo, presentado a través de la tabla de tabulación de expertos el cual se muestra a continuación:

Nombre y apellido	Promedio de valoración
Dr. Edgar Enríquez	80%
Dr. Edwards Aguirre E.	80%
Dr. Flavio R. Sánchez O.	80%
Total	80%

2.4.4. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

La confiabilidad del instrumento se refiere a la capacidad del instrumento para recolectar la información o datos de forma precisa y adecuada, evitando sesgo de datos, los cuales deben cumplir con tener consistencia interna y estabilidad

temporal. La consistencia interna hace referencia al grado de coincidencia o parecido que existe entre los ítems que tiene el instrumento de estudio, en cambio la estabilidad en el tiempo del instrumento hace referencia a la capacidad de tener resultados similares durante la aplicación del instrumento a diferentes población o muestras de estudio.

En el presente estudio para conocer la confiabilidad del instrumento se aplicara la prueba de Crombach como indicador principal para determinar la consistencia y estabilidad del instrumento de estudio.

Es relevante mencionar que el coeficiente de α de Crombach fue propuesto desde 1951, prueba estadística diseñada para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente α depende del número de elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento s_j^2 , y de la varianza total s_x^2 , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos el siguiente cuadro.

CUADRO N°02
RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE
ALPHA DE CRONBACH

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS STATISTIC versión 21, los resultados obtenidos son los siguientes:

CUADRO N°3
ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE
LIDERAZGO DEL ALCALDE

Dimensiones	Alfa de Cronbach
• Autoritario o dictatorial	0,795
• Democrático	0,768
• Carismático	0,803
• Transformacional	0,816
• Transaccional	0,803
Liderazgo del alcalde	0,798

FUENTE: Elaboración propia

En el cuadro se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach para la variable liderazgo del alcalde y sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual indica que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto, se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable

CUADRO N°4
ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE
DESEMPEÑO LABORAL

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Cumplimiento de normas	0,845	05
D2: Idoneidad demostrada	0,863	05
D3: Trabajo en equipo	0,879	05
D4: Organización	0,899	05
DESEMPEÑO LABORAL	0,855	20

FUENTE: Elaboración propia

En el cuadro se puede apreciar los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach para la variable desempeño laboral, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo indica que la confiabilidad es muy alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto, se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

2.5. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.

Los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección fueron organizados, resumidos y presentados haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos con ayuda del software IBM SPSS STATISTIC versión 21 y Excel.

Dada la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, se usó la prueba estadística de τ de Kendall, que nos indicó si estas variables están asociadas y en qué medida, para ello usaremos los dos tipos de pruebas que existen para la τ de Kendall:

El Tau-b de Kendall es la medida no paramétrica de la correlación para variables ordinales o de rangos que tiene en consideración los empates. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores mayores indican que la relación es más

estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas.

La fórmula usada para el cálculo de esta medida está dada por:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde:

n_p indica el número de no inversiones,

n_q el número de inversiones y

$n_{E(X)}$, $n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

CUADRO Nº 5
RANGO PARA INTERPRETACIÓN
DEL VALOR DE “TAU-B

RANGO	MAGNITUD
De 0.00 a 0.19	Muy baja correlación
De 0.20 a 0.39	Baja correlación
De 0.40 a 0.59	Moderada Correlación
De 0.60 a 0.89	Alta correlación
De 0.90 a 1.00	Muy alta correlación

2.6. ASPECTOS ÉTICOS

El estudio se realizó de manera confidencial con rigor científico y cuyos registros se utilizaron de manera adecuada para la presente investigación, asimismo cada participante en el estudio será informado de forma adecuada y clara de los procedimientos a realizarse de modo que se realizó respetando las normas éticas previa autorización del participante

III. RESULTADOS

3.1. DESCRIPCIÓN.

Se sabe que por naturaleza los líderes no nacen sino se hacen o se forman, puesto que este don actitudinal en las personas conlleva a que sean sujetos emprendedores dentro de su organización el cual va acompañado por su creatividad frente a la solución de problemas que pueda confrontar en su empresa o entidad, del cual de llevarlo bien encaminara al progreso toda la organización es así que dentro de la respectiva indagación se propende a ver como el liderazgo del alcalde se relaciona con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Huarcocondo, Anta, Cusco; por tal motivo para encontrar mejores indicios verificables en este proceso se elaboró dos instrumentos al que le denominamos cuestionarios, para cada una de las variables de estudio, es así que para la primera en lo que se refiere a la dimensión liderazgo autoritario se elaboró nueve ítems, en lo que respecta al democrático se elaboró veinte preguntas, como también para la transformacional nueve ítems, y en lo que es el liderazgo transaccional dos preguntas, a esto se suma lo planteado para la segunda variable, en donde para la lo que es cumplimiento de normas se elaboró cinco preguntas de igual manera, para lo que es los aspectos de idoneidad demostrada, trabajo en equipo y organización, se diseñó a cinco ítems respectivamente, para un mejor maneto interpretativo y analítico se elaboró, intervalos con rangos equitativos donde fueron divididos de acuerdo al puntaje total de cada dimensión, para cada una de las posibles respuestas que tiene cada ítem, estos se pueden apreciar en los cuadros siguientes.

Tabla 01.- Variable Liderazgo del alcalde.

CATEGORIAS	DIMENSIONES			
	<i>Autoritario</i>	<i>Democrático</i>	<i>Transformacional</i>	<i>Transaccional</i>
<i>Nunca</i>	<i>(0 – 7)</i>	<i>(0 – 15)</i>	<i>(0 – 7)</i>	<i>(0 – 1)</i>
<i>A veces</i>	<i>(8 – 14)</i>	<i>(16 – 30)</i>	<i>(8 – 14)</i>	<i>(2 – 3)</i>
<i>Casi siempre</i>	<i>(15 – 21)</i>	<i>(31 – 45)</i>	<i>(15 – 21)</i>	<i>(4 – 5)</i>
<i>Siempre</i>	<i>(22 – 29)</i>	<i>(46 – 60)</i>	<i>(22 – 29)</i>	<i>(5 – 6)</i>

Nota: Elaboración propia

En lo que se refiere a la segunda variable de estudio los rangos elaborados para el análisis descriptivo se muestran en el cuadro siguiente:

Tabla 02.- Variable Desempeño laboral.

CATEGORIAS	DIMENSIONES			
	<i>Cumplimiento de normas</i>	<i>Idoneidad demostrada</i>	<i>trabajo en equipo</i>	<i>organización</i>
<i>Nunca</i>	<i>(0 – 4)</i>	<i>(0 – 4)</i>	<i>(0 – 4)</i>	<i>(0 – 4)</i>
<i>A veces</i>	<i>(5 – 8)</i>	<i>(5 – 8)</i>	<i>(5 – 8)</i>	<i>(5 – 8)</i>
<i>Casi siempre</i>	<i>(9 – 12)</i>	<i>(9 – 12)</i>	<i>(9 – 12)</i>	<i>(9 – 12)</i>
<i>Siempre</i>	<i>(13 – 15)</i>	<i>(13 – 15)</i>	<i>(13 – 15)</i>	<i>(13 – 15)</i>

Nota: Elaboración propia

3.2.- RESULTADOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO DEL ALCALDE.

TABLA 03. Autoritario.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	19,0	19,0
A veces	24	57,1	76,2
Casi siempre	8	19,0	95,2
Siempre	2	4,8	100,0
Total	42	100,0	

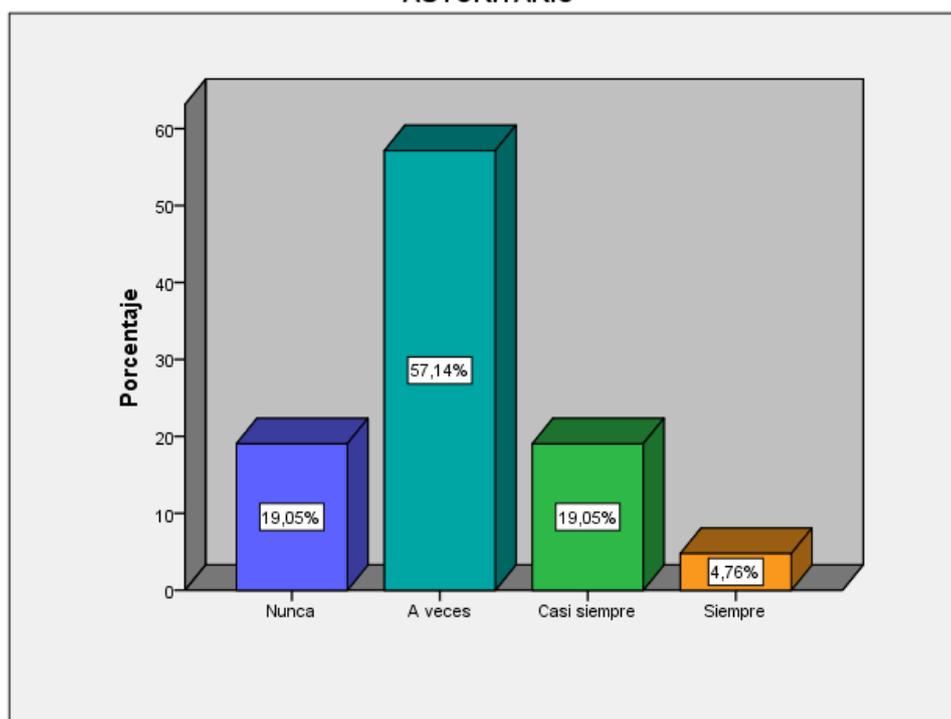
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

En la presente tabla se aprecia, en lo que se refiere al liderazgo autoritario el 57,1% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarucondo respondió que el alcalde a veces se muestra autoritario, mientras que solo el 4,8% de los entrevistados respondieron que siempre el alcalde se muestra de forma autoritaria.

GRAFICO N°1

AUTORITARIO



FUENTE: Elaboración propia.

Análisis. -

Se aprecia de los resultados hallados que un porcentaje apreciativo de los trabajadores brindo una respuesta de que a veces, solo el alcalde toma las decisiones en el municipio, ya que en ocasiones este se atribuye todos los derechos para tomar sus decisiones, en este mismo grupo se halló que la autoridad edil algunas veces dirige las indicaciones desde su despacho, ya que este brinda indicaciones para la realización de alguna tarea o actividad, por otro lado se percibe que en dicha entidad edil el alcalde es más administrador que líder, a esto se suma que en ocasiones la autoridad trata de bajar la moral a los que se le enfrentan, llegando a utilizar como castigo la motivación y presión a los trabajadores, este grupo aduce que la autoridad edil amonesta fuertemente a quienes no cumplen con las normas, el cual muy poco realiza acciones correctivas cuando observa incumplimiento de las normas correctivas a dichos trabajadores.

TABLA 04. Democrático.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	13	31,0	31,0
A veces	23	54,8	85,7
Casi siempre	6	14,3	100,0
Total	42	100,0	

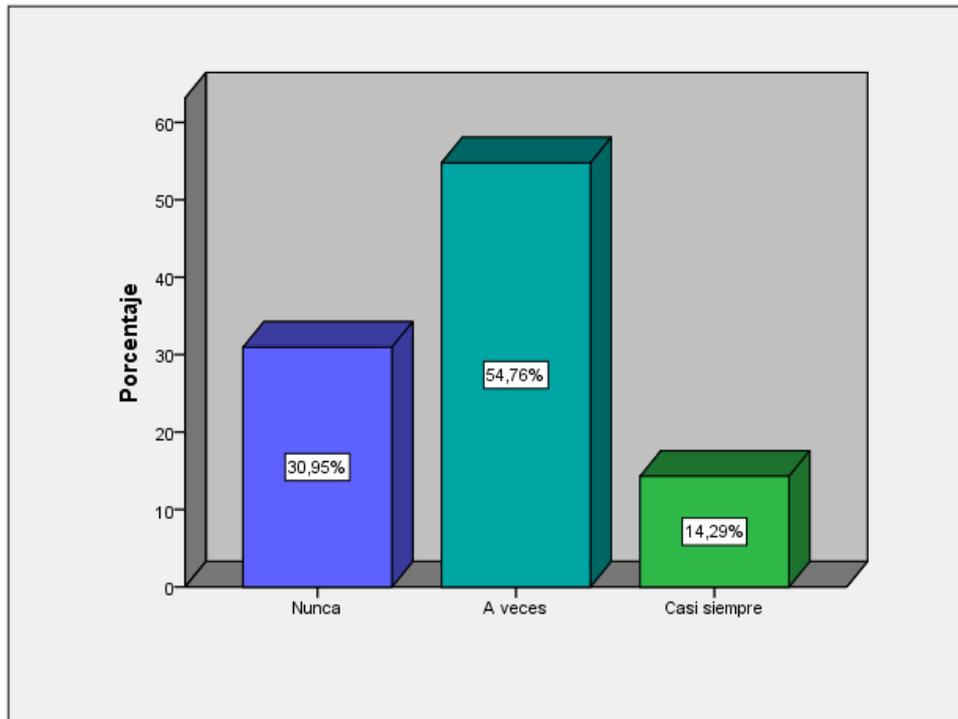
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

En lo referente a lo democrático se observa que el 54,8% de los encuestados optaron por responder a veces, otro 31,0% adujo nunca, y el 14,3% de los mismos respondió casi siempre.

GRAFICO N°2

DEMOCRATICO



FUENTE: Elaboración propia.

Análisis. -

Se aprecia en el gráfico anterior que un mayor número de los trabajadores ediles aduce que a veces el alcalde fomenta el aprendizaje de sus trabajadores, llegando en ocasiones a participar directamente en el cambio institucional, demostrando dinamicidad en su labor, de este grupo también se observa que dicha autoridad edil en poco estimula a los trabajadores a expresar sus puntos de vista, el cual influye en la participación de los trabajadores en la solución de problemas, ya que en ocasiones toma en cuenta la opinión del resto, este mismo grupo de encuestados aduce que el alcalde algunas veces mantiene una comunicación afectuosa y agradable, ya que la consulta que les realiza es esporádica, a esto se suma que es mínimo la formación de equipos y comisiones de trabajo, lo que ocasiona que algunas veces se comparte actividades y decisiones con los trabajadores, por otro lado este grupo de encuestados manifiesta que el alcalde de manera no continua promueve el espíritu de superación de los trabajadores para el mejoramiento en la institución edil, a esto se suma el poco reconocimiento público a los logros que realizan dichos servidores, además se percibe que dentro de esta

entidad edil la autoridad a veces utiliza lemas, frases u otros para hacer reflexionar a los trabajadores y con ello poder esforzarse más, estos trabajadores indican que la autoridad edil en ocasiones se muestra muy seguro de sus actos, lo cual inspira poca confianza, llegando a proyectar poca presencia poderosa, a esto se suma que el alcalde muy poco se expresa con confianza para el logro de las metas propuestas, donde se muestra poco sensible a la necesidad de su seguidores.

TABLA 5. Transformacional.

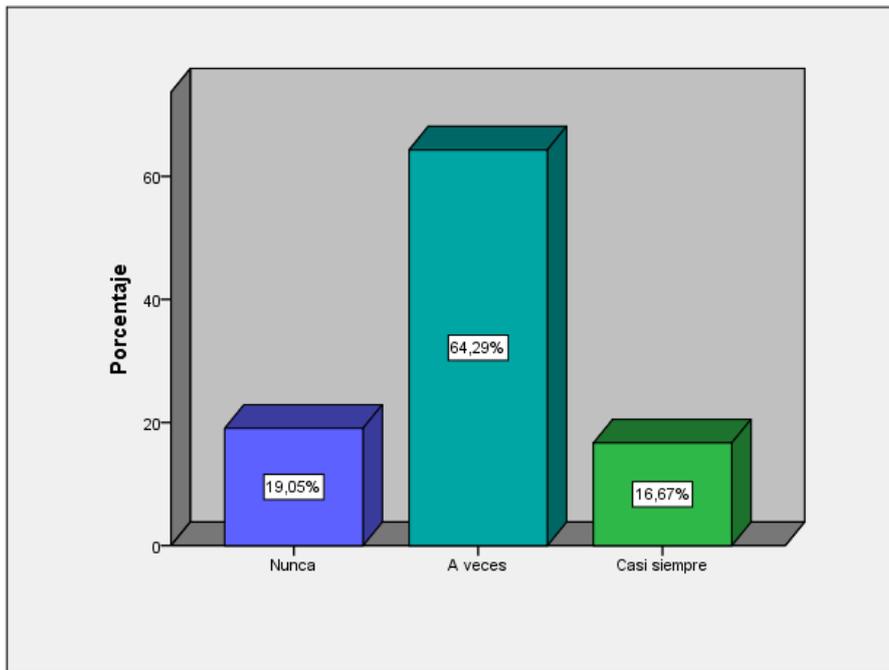
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	8	19,0	19,0
A veces	27	64,3	83,3
Casi siempre	7	16,7	100,0
Total	42	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Se aprecia en el cuadro anterior que en lo que es lo transformacional, el 64,3% de los trabajadores respondió a veces, otro 19,0% de los mismos adujo nunca, el 16,7% de los mismos opto por la respuesta casi siempre.

GRAFICO N°3
TRANSFORMACIONAL



FUENTE: Elaboración propia.

Análisis. -

Se aprecia en el gráfico anterior que un porcentaje muy relevante de los trabajadores respondió que a veces el alcalde comunica las expectativas que tiene sobre el desempeño de cada miembro de la institución, ya que ocasionalmente se preocupa por que estos ediles encuentren explicaciones lógicas y racionales a hechos sociales a través del análisis de casos u otras actividades, este mismo grupo de encuestados manifiestan que algunas veces la autoridad fomenta una visión para transformar el municipio, esto tomando en cuenta el sentido de la misión de la gestión, a esto se suma que a veces el alcalde proporciona a los trabajadores una moral alta, llegando en ocasiones a ser accesible a los pedidos de los trabajadores de esta entidad, los encuestados también aducen que dicha autoridad muy poco les dedica para atender personalmente a los servidores públicos de esta entidad, teniendo en cuenta sus características peculiares u otros, lo que genera una orientación poco acertada a estos en sus inquietudes o problemas.

TABLA 6. Transaccional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	12	28,6	28,6
A veces	30	71,4	100,0
Total	42	100,0	

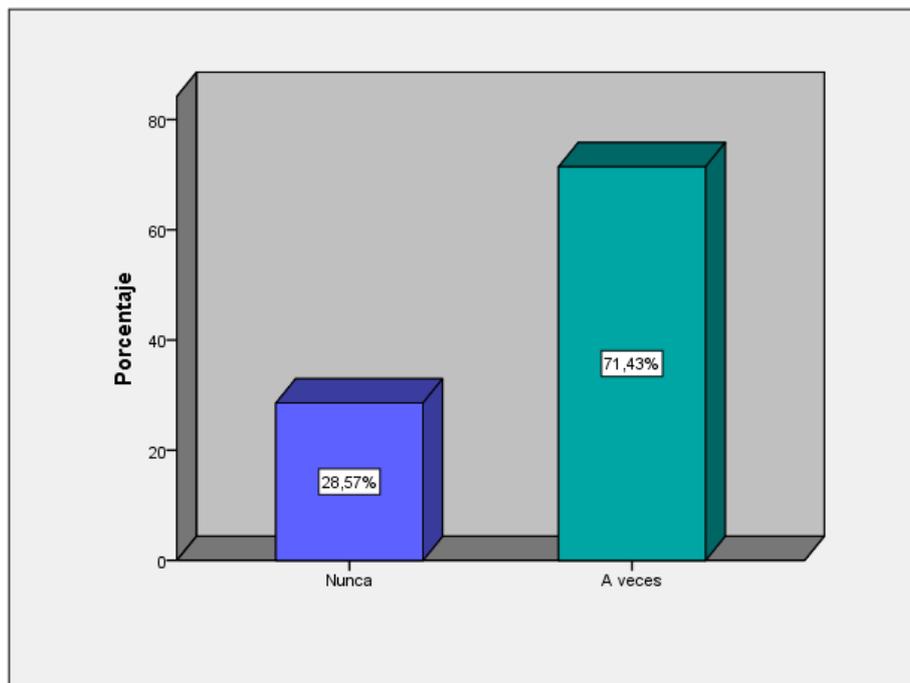
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Los valores hallados en este cuadro muestran que en lo referente a lo transaccional el 71,4% de los trabajadores respondió a veces, mientras que el 28,6% de los mismos opto por la alternativa de nunca.

GRAFICO N°4

TRANSACCIONAL



FUENTE: Elaboración propia.

Análisis. -

En base a la gráfica anterior se observa que un buen número de los trabajadores encuestados opto por responder que a veces el alcalde siempre

otorga alguna forma de recompensa por el esfuerzo y la tarea cumplida por dichos ediles, ya que ocasionalmente les trasmite a sus subordinados lo que conviene hacer en esta entidad edil, dichos trabajadores mencionan que la autoridad es poco gestor en base a los problemas que se suscitan dentro de la institución en donde algunas veces tiende a echar toda la responsabilidad a los propios trabajadores de una obra mal elaborada.

3.3.- RESUMEN DE LA VARIABLE: LIDERAZGO DEL ALCALDE.

TABLA 07. Liderazgo del alcalde.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	9	21,4	21,4
Medio	26	61,9	83,3
Alto	7	16,7	100,0
Total	42	100,0	

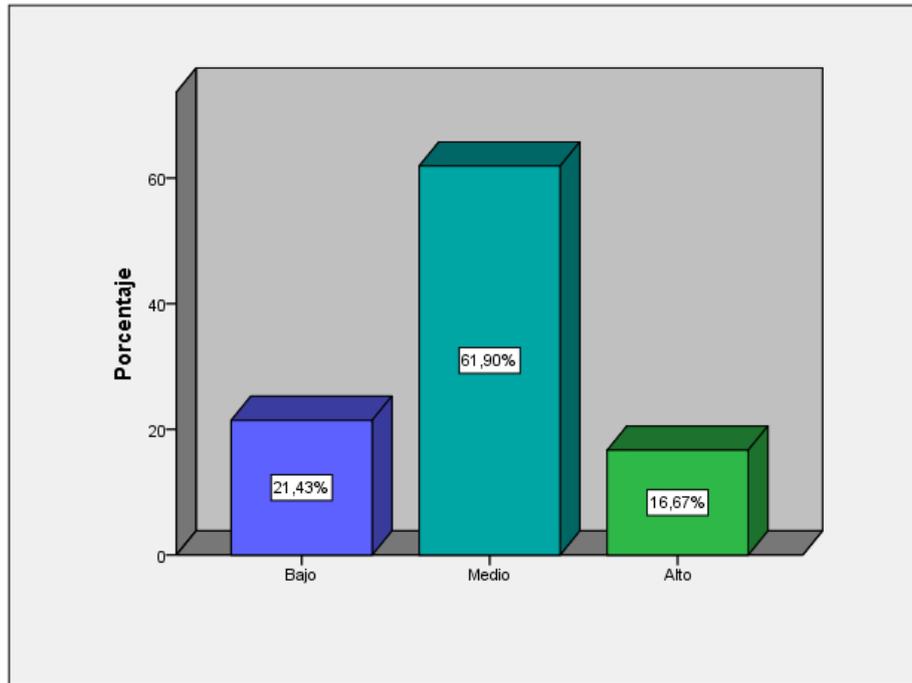
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

En referencia al cuadro anterior se observa en resumen los resultados de la primera variable donde el 61,9% menciona que este es de nivel medio, otro 21,4% de los mismos aduce que es bajo y solo el 16,7% de los encuestados manifiesta que es alto.

GRAFICO N°5

LIDERAZGO DEL ALCALDE



FUENTE: Elaboración propia

Análisis. -

Se puede observar en el gráfico anterior los resultados en resumen de la variable independiente en el que un buen porcentaje de los trabajadores ediles opto por mencionar que este es de nivel medio, es decir que el alcalde de la municipalidad distrital de Huarcocondo tiene un nivel medio de liderazgo, esto debido a que en la toma de dediciones no hace participar al personal que labora junto a él, llegando en ocasiones a perder la dirección de una determinada reunión como líder, los mismos trabajadores aducen que la autoridad emite una motivación negativa con ellos, ya que el control lo designa a los jefes de área o gerentes, los encuestados manifiestan que la participación del alcalde en los diferentes eventos sociales, culturales entre otros es de manera esporádica, generando muy poco una motivación positiva entre compañeros de trabajo, por otro lado los ediles mencionan que para el logro de las metas trazadas, el alcalde lo realiza solo, dentro de este proceso de indagación se observa también que la autoridad competente a veces comunica las expectativas que tiene sobre la misión y visión de la institución edil, cuya inspiración laboral es limitada por engrandecer la municipalidad, los mismos trabajadores mencionan que el alcalde ofrece poca recompensa

excepcionalmente a los trabajadores para que puedan desenvolverse eficazmente en su área de trabajo

3.4. - RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL.

TABLA 08. Cumplimiento de normas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	26	61,9	61,9
Casi siempre	8	19,0	81,0
Siempre	8	19,0	100,0
Total	42	100,0	

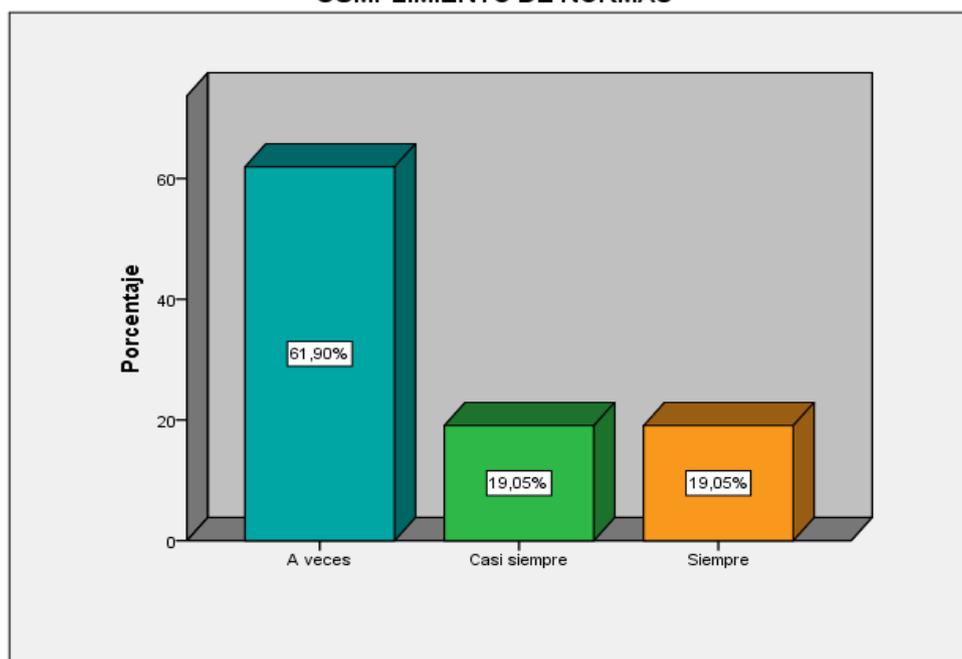
FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

Sobre los datos encontrados en el cuadro anterior del cumplimiento de normas se aprecia que el 61,9% de los encuestados opto por responder a veces, otro 19,0% de dichos ediles eligió las respuestas de siempre y casi siempre respectivamente.

GRAFICO N° 6

CUMPLIMIENTO DE NORMAS



FUENTE: Elaboración propia.

Análisis. -

Se observa en el gráfico anterior que un buen número de los trabajadores menciono que a veces cumple con la jornada de su horario de trabajo, y que cuando el jefe ordena ocasionalmente desempeña las funciones asignadas, este mismo grupo manifiesta que algunas veces en la institución demuestra responsabilidad frente a su trabajo, los mismos ediles manifiestan que frente a sus obligaciones respeta las normativas de la institución edil, y que además ocasionalmente cumple, con las necesidades que la municipalidad exige.

TABLA 09. Variables idoneidad demostrada.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	7,1	7,1
A veces	30	71,4	78,6
Casi siempre	9	21,4	100,0
Total	42	100,0	

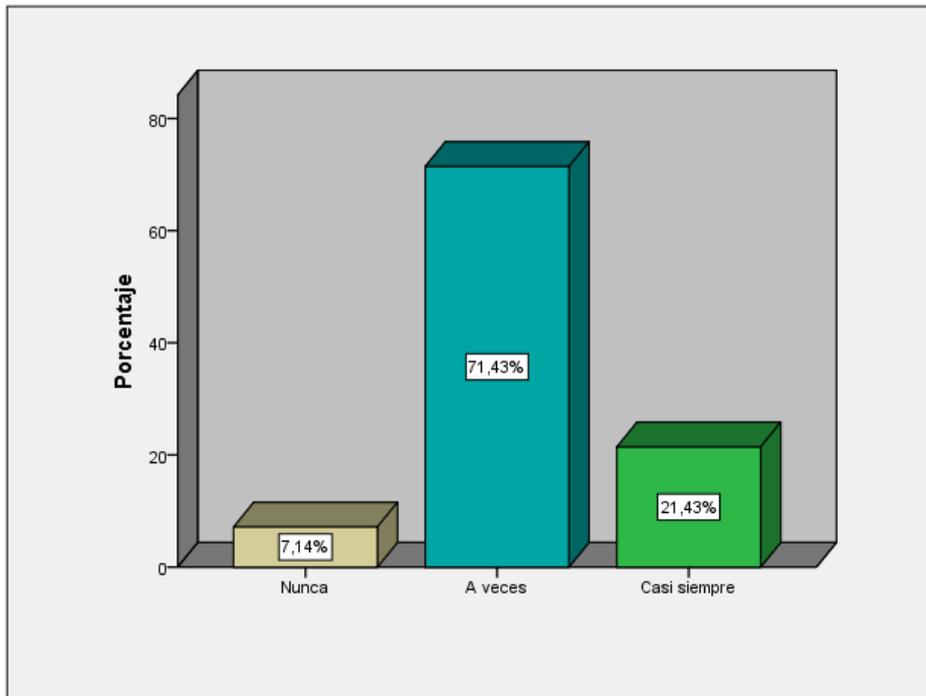
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

En cuanto a la idoneidad demostrada se aprecia en el cuadro anterior que el 71,4% de los ediles encuestados optaron por la alternativa de a veces, otro 21,45 de ellos respondió casi siempre y solo el 7,1% de los mismos adujo nunca.

GRAFICO N°7

IDONIEDAD DEMOSTRADA



FUENTE: Elaboración propia.

Análisis. -

Los resultados hallados en el gráfico anterior muestran que una mayoría de los encuestados indica que a veces realiza su trabajo de acuerdo a las funciones que desempeña y que de acuerdo a su labor demuestra algo de profesionalismo en la institución, dichos trabajadores indican que regularmente frente a su situación laboral se actualiza permanentemente, esto porque algunas veces recibe capacitación frecuente por parte de la entidad edil donde labora, lo que trae consigo que dichos servidores municipales realicen mínimamente trabajos extras en beneficio de esta institución edil.

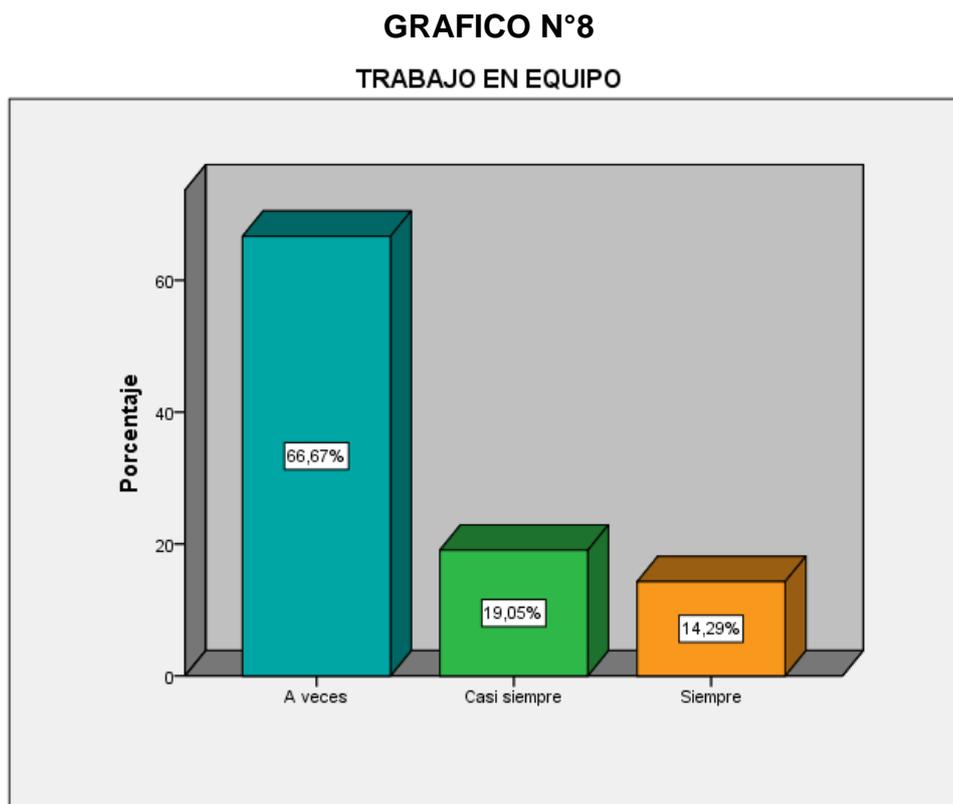
TABLA 10. Trabajo en equipo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	28	66,7	66,7
Casi siempre	8	19,0	85,7
Siempre	6	14,3	100,0
Total	42	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Se observa en el cuadro anterior que en lo que es el trabajo en equipo el 66,7% de los encuestados respondió a veces, otro 19,0% de los mismos opto por responder casi siempre y el 14,3% marco la alternativa de siempre.



FUENTE: Elaboración propia.

Análisis. -

Se aprecia en el cuadro anterior los resultados que un considerable número de los ediles encuestados adujo que a veces en sus actividades laborales se integra fácilmente al grupo de trabajo, demostrando en ocasiones iniciativa de laboriosidad al interior de la organización, estos mismos trabajadores afirma que en ocasiones se esmeran por lograr alcanzar las metas comunes que se proponen, y que algunas veces es asertivo al comunicarse con el equipo de trabajo dentro de la institución edil donde labora, lo cual genera una cooperación regular frente a los problemas que se presentan en esta municipalidad.

TABLA 11. Organización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	27	64,3	64,3
Casi siempre	9	21,4	85,7
Siempre	6	14,3	100,0
Total	42	100,0	

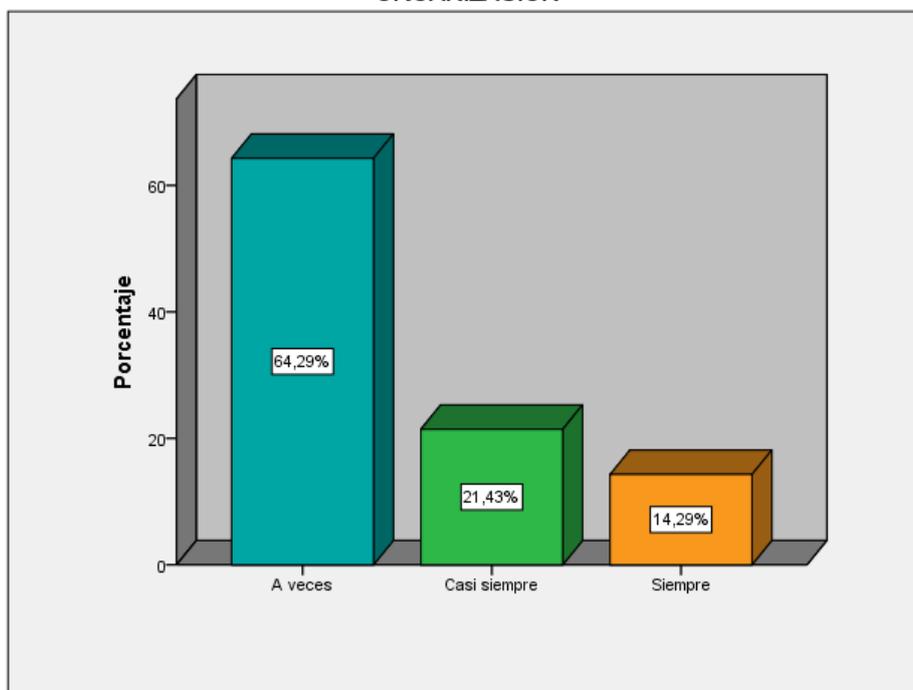
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

El cuadro anterior muestra los resultados de la organización, donde el 64,3% de los trabajadores marco la respuesta de a veces, otro 21,4% de los mismos opto por responder casi siempre, solo el 14,3% opto por la alternativa de siempre.

GRAFICO N°9

ORGANIZACIÓN



FUENTE: Elaboración propia.

Análisis. -

El grafico anterior muestra los resultados de la dimensión organización, donde un porcentaje muy considerable de los trabajadores encuestados aduce que a veces con frecuencia coopera con las tareas que realiza en equipos de trabajo, ya que esto le induce a cumplir con los objetivos propuestos por la institución donde labora, este grupo manifiesta que algunas veces cumple con los objetivos propuestos por la entidad municipal donde labora, esto porque ocasionalmente coordina con sus colegas para el cumplimiento de lo planificado, este por que la organización propende a que laboren en equipos de trabajo, teniendo en cuenta las normas institucionales del área donde labora en dicha municipalidad.

3.5.- RESUMEN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.

TABLA 12. *Desempeño laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco adecuado	29	69,0	69,0
Adecuado	9	21,4	90,5
Muy adecuado	4	9,5	100,0
Total	42	100,0	

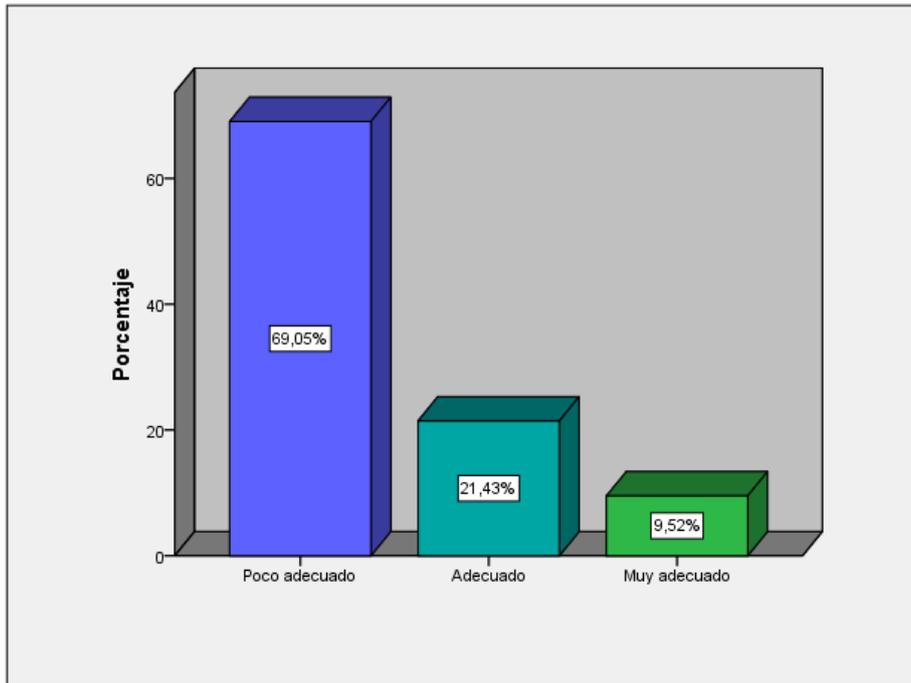
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Se aprecia en el cuadro anterior los datos hallados en resumen de la primera variable, donde el 69,0% de los trabajadores respondieron que es poco adecuado, otro 21,4% manifestó que es adecuado, solo el 9,5% de los mismos respondió que es muy adecuado.

GRAFICO No 10

DESEMPEÑO LABORAL



FUENTE: Elaboración propia.

Análisis. -

En base a los resultados en resumen de la variable independiente en el que se aprecia el grafico anterior donde se encontró que una mayoría de los trabajadores respondió que este es poco adecuado del cual se determinó que el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo es poco adecuado, esto debido a que dichos trabajadores a veces cumple con el horario de trabajo, lo que limita que realice su trabajo con la responsabilidad adecuada, generando que los trabajadores algunas veces respete con la normatividad de la municipalidad, por otro lado este grupo menciona que en ocasiones demuestra profesionalismo en su desempeño laboral, esto porque la institución muy poco les capacita en el área donde labora, lo que trae que muy poco realicen trabajos extras, dichos encuestados aducen que para integrarse al grupo de trabajo se le hace dificultoso, lo que trae que se esmere limitadamente al momento de alcanzar la metas comunes del equipo de trabajo, así mismo dichos servidores ediles manifiestan que a veces coopera de manera sinérgica en la solución de los problemas de la municipalidad, llegando a una organización débil en especial en el cumplimiento

de los objetivos de la entidad edil, cuyos propósitos se lograron de forma mediana cuando laboran en equipos de trabajo.

3.6.- PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

En toda organización, el líder es uno de los puntos clave para que surja una labor organizada y con perspectivas de engrandecer, ya que de la actitud que tome este contagiara una labor sinérgica sobre todos los miembros de la organización para lograr los objetivos planificados, es así que en esta parte de la indagación se procede a efectuar como el liderazgo del alcalde repercute en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo, para este proceso se recurrió al estadístico Tau b de Kendall, en donde las matrices de contingencia muestran los valores de correlación y significatividad, de este estudio el cual ayuda a demostrar nuestros supuestos hipotéticos.

TABLA 13.

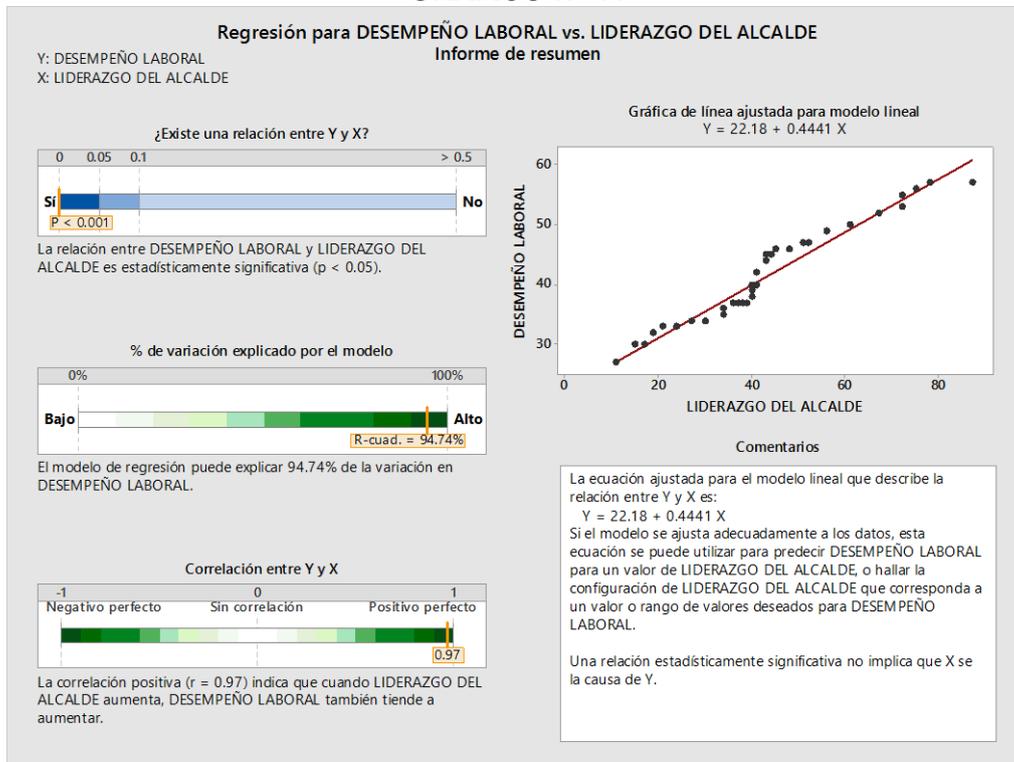
Correlación Liderazgo del alcalde y Desempeño laboral.

			LIDERAZGO DEL ALCALDE	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO DEL ALCALDE	Coefficiente de correlación	1,000	,832**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,832**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: El liderazgo del alcalde y el desempeño laboral no se relacionan significativamente.
	Ha: El liderazgo del alcalde y el desempeño laboral se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,832 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$

GRAFICO N° 11



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión.- Del cuadro anterior se aprecia el coeficiente de correlación hallado mediante el estadístico Tau b de Kendall, es alto del cual se concluye que el liderazgo del alcalde se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarocondo, esto respaldado mediante la línea de regresión donde se deduce que si el liderazgo del alcalde es de nivel medio entonces este repercutirá en que el desempeño laboral también será poco adecuado.

PRUEBA DE SUB HIPOTESIS

Al igual que la anterior, para la correlación de los supuestos hipotéticos se utilizó el mismo estadístico de relación, cuyas matrices de contingencia se aprecian más adelante.

1.- Correlación entre Liderazgo del alcalde y cumplimiento de normas.

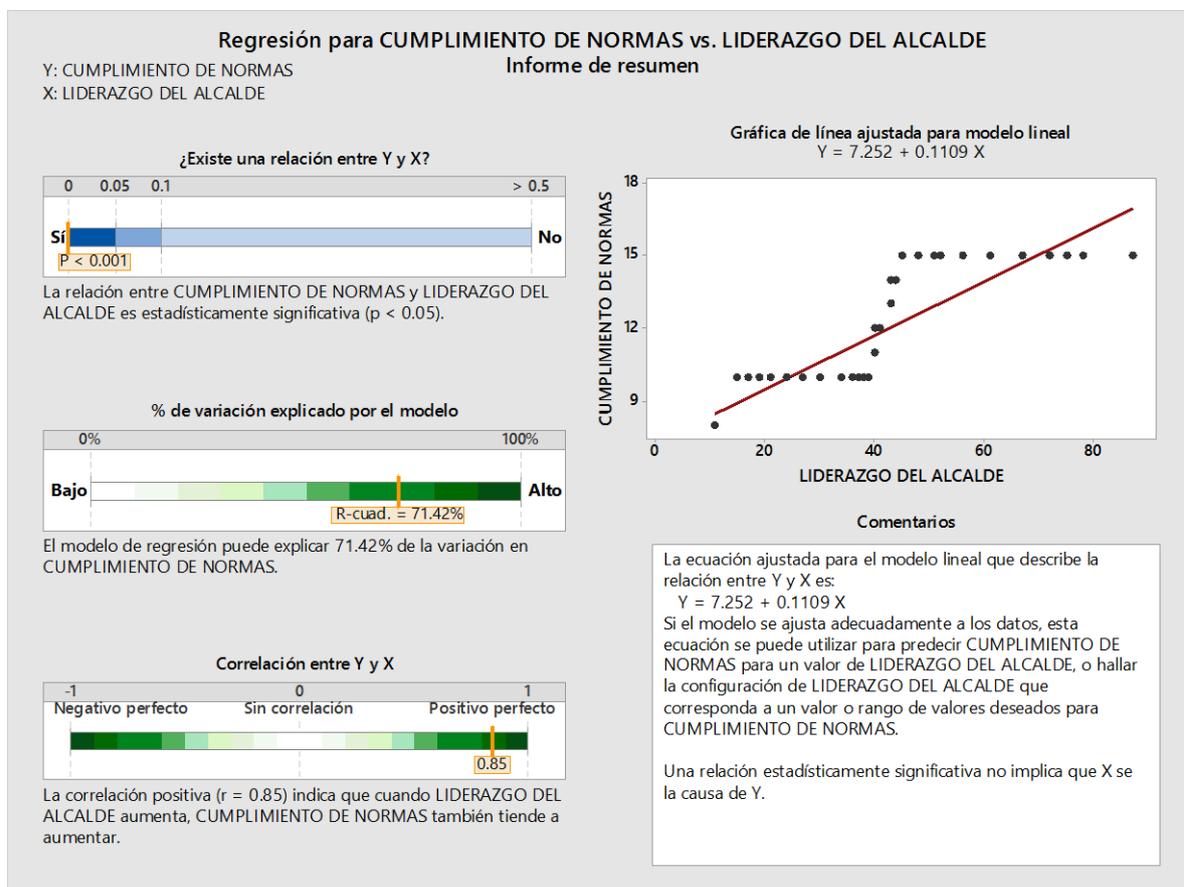
TABLA N°14.

			LIDERAZGO DEL ALCALDE	CUMPLIMIENTO DE NORMAS
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO DEL ALCALDE	Coefficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
<hr/>				
	CUMPLIMIENTO DE NORMAS	Coefficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: El liderazgo del alcalde y el cumplimiento de normas no se relacionan significativamente.
	Ha: El liderazgo del alcalde y el cumplimiento de normas se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,765 = Alta correlación.
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 12



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. -

De la tabla de contingencia anterior se aprecia que el coeficiente de correlación hallado mediante el estadístico Tau b de Kendall, es alto del cual se concluye que el liderazgo del alcalde se relaciona significativamente con el cumplimiento de normas de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo, esto respaldado mediante la recta de regresión donde se deduce que si el liderazgo del alcalde es de nivel medio entonces este repercutirá en que el cumplimiento de normas también será poco adecuado.

2.- Correlación entre Liderazgo del alcalde e idoneidad demostrada.

TABLA N°15.

			LIDERAZGO DEL ALCALDE	IDONIEDAD DEMOSTRADA
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO DEL ALCALDE	Coeficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	42	42
<hr/>				
	IDONIEDAD DEMOSTRADA	Coeficiente de correlación	,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	42	42

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas Ho: El liderazgo del alcalde y la idoneidad demostrada no se relacionan significativamente.

Ha: El liderazgo del alcalde y la idoneidad demostrada se relacionan significativamente.

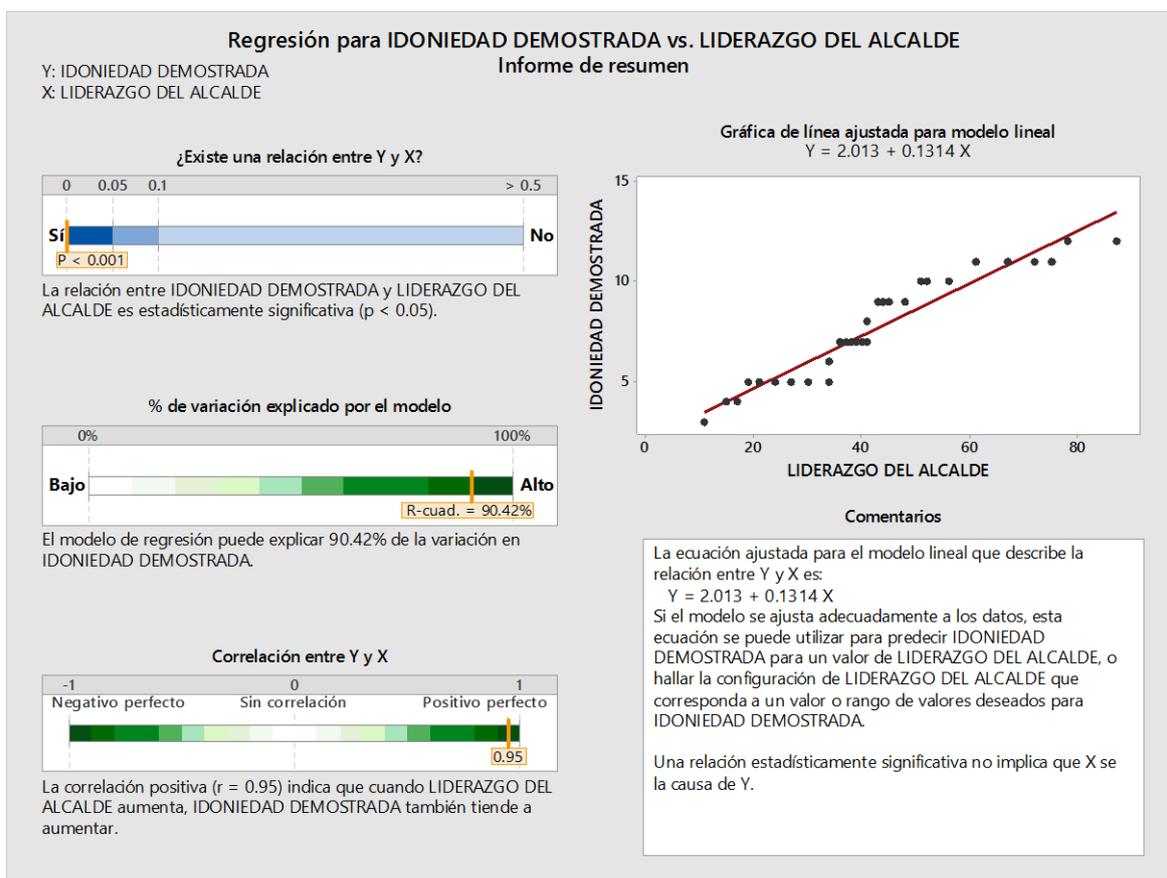
Nivel de significación $\alpha = 0,05$

Coeficiente de correlación 0,746 = Alta correlación.

Valor p calculado $p = 0,000$

Conclusión Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 13



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. -

De la tabla de contingencia anterior se aprecia que el coeficiente de correlación hallado mediante el estadístico Tau b de Kendall, es alto del cual se concluye que el liderazgo del alcalde se relaciona significativamente con la idoneidad demostrada de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarocondo, esto respaldado mediante la recta de regresión donde se deduce que si el liderazgo del alcalde es de nivel medio entonces este repercutirá en que la idoneidad demostrada también será poco adecuada.

3.- Correlación entre Liderazgo del alcalde y trabajo en equipo.

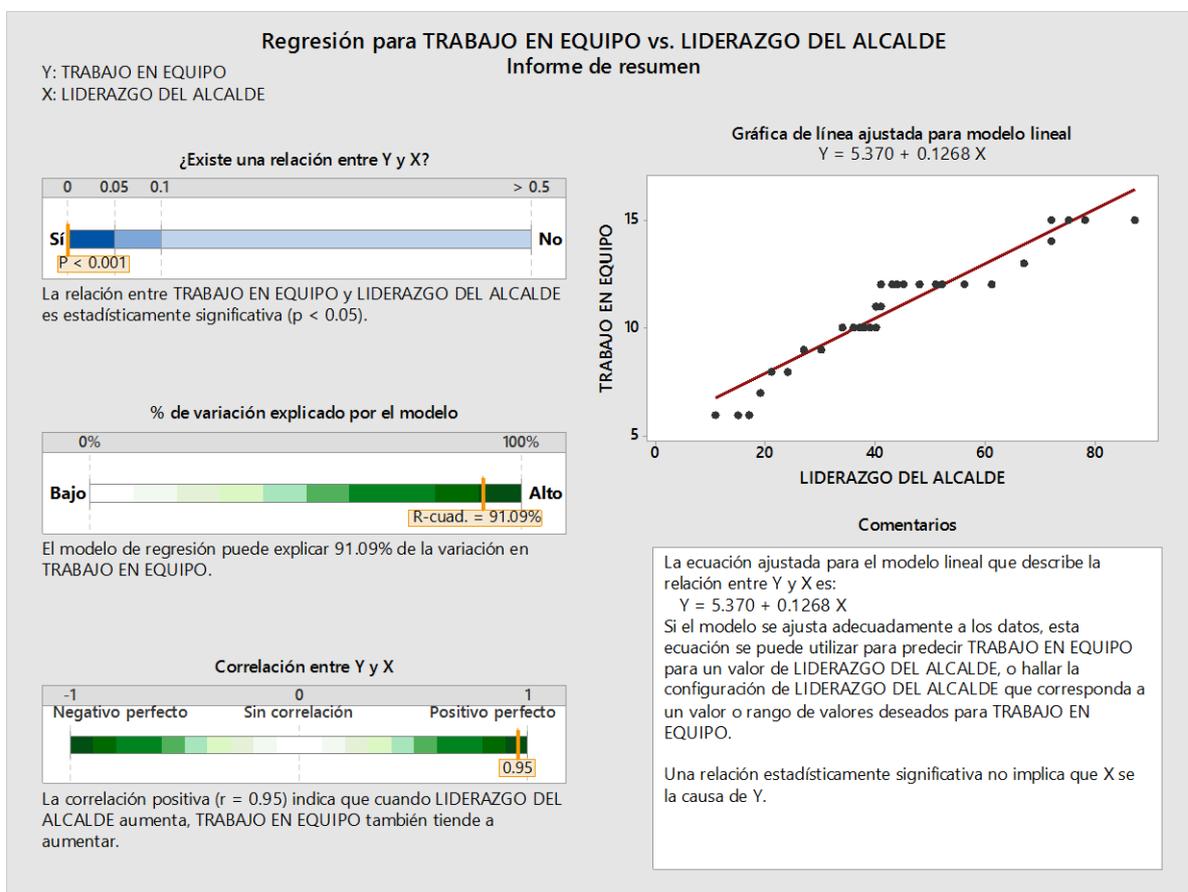
TABLA N°16.

		LIDERAZGO DEL ALCALDE	TRABAJO EN EQUIPO
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO DEL ALCALDE	1,000	,856**
		.	,000
	N	42	42
TRABAJO EN EQUIPO		,856**	1,000
		,000	.
	N	42	42

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: El liderazgo del alcalde y el trabajo en equipo no se relacionan significativamente. Ha: El liderazgo del alcalde y el trabajo en equipo se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,856 = Alta correlación.
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 14



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. -

De la tabla de contingencia anterior se aprecia que el coeficiente de correlación hallado mediante el estadístico Tau b de Kendall, es alto del cual se concluye que el liderazgo del alcalde se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarocondo, esto respaldado mediante la recta de regresión donde se deduce que si el liderazgo del alcalde es de nivel medio entonces este repercutirá en el trabajo en equipo que también será poco adecuado.

4.- Correlación entre Liderazgo del alcalde y la organización.

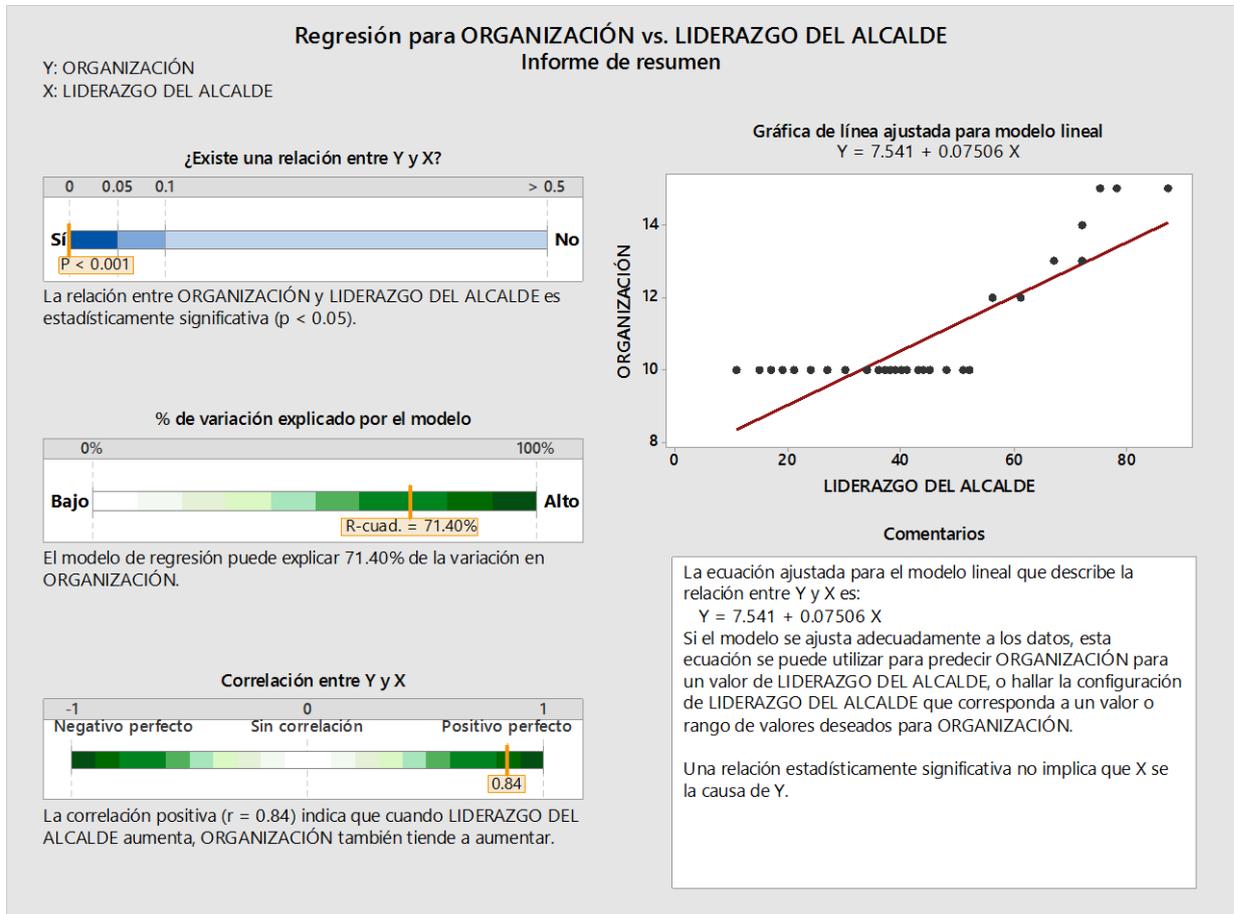
TABLA N°17.

		LIDERAZGO DEL	
		ALCALDE	ORGANIZACIÓN
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO DEL ALCALDE	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,859**
		N	42
	ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	,859**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	42

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: El liderazgo del alcalde y la organización no se relacionan significativamente. Ha: El liderazgo del alcalde y la organización se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	0,859 = Alta correlación.
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 15



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. -

De la tabla de contingencia anterior se aprecia que el coeficiente de correlación hallado mediante el estadístico Tau b de Kendall, es alto del cual se concluye que el liderazgo del alcalde se relaciona significativamente con la organización de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo, esto respaldado mediante la recta de regresión donde se deduce que si el liderazgo del alcalde es de nivel medio entonces este repercutirá en la organización que también será poco adecuado.

IV. DISCUSION

Las empresas que sobresalen en los últimos años es debido a que dentro de su organización mantienen personas con liderazgo, y que mejor si este es el gerente o jefe de la entidad, de ser así dichas organizaciones están enfocadas a ser una de las mejores empresas en su ámbito, de allí se parte que en el presente estudio se observa como el liderazgo del alcalde repercute en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarocondo, cuya información real fue recabada de los mismos participantes en dicha indagación quienes colaboraron con sus opiniones al respecto, más adelante se muestran los resultados en porcentajes relevantes de cada uno de los aspectos que constituyen dichas dimensiones de estudio

En referencia a la primera variable se obtuvo en el cuadro N° 6 referido al liderazgo autoritario, donde el 57,1% de los trabajadores menciona que a veces, solo el alcalde toma las decisiones en el municipio, ya que en ocasiones este se atribuye todos los derechos para tomar sus decisiones, en este mismo grupo se halló que la autoridad edil algunas veces dirige las indicaciones desde su despacho, ya que este brinda indicaciones para la realización de alguna tarea o actividad, por otro lado se percibe que en dicha entidad edil el alcalde es más administrador que líder, a esto se suma que en ocasiones la autoridad trata de bajar la moral a los que se le enfrentan, llegando a utilizar como castigo la presión a los trabajadores, por otro lado el cuadro N° 7 en lo que es lo democrático se obtuvo que el 54,8% de los encuestados aduce que a veces el alcalde fomenta el aprendizaje de sus trabajadores, llegando en ocasiones a participar directamente en el cambio institucional, demostrando dinamicidad en su labor, de este grupo también se observa que dicha autoridad edil en poco estimula a los trabajadores a expresar sus puntos de vista, el cual influye en la participación de los trabajadores en la solución de problemas, ya que en ocasiones toma en cuenta la opinión del resto, este mismo grupo de encuestados aduce que el alcalde algunas veces mantiene una comunicación afectuosa y agradable, ya que la consulta que les realiza es esporádica, a esto se suma que es mínimo la formación de equipos y comisiones de trabajo, lo que ocasiona que algunas veces se comparte actividades y decisiones con los trabajadores, por otro lado este grupo de encuestados manifiesta que el alcalde

de manera no continua promueve el espíritu de superación de los trabajadores para el mejoramiento en la institución edil, a esto se suma el poco reconocimiento público a los logros que realizan dichos servidores, por otro lado en lo que es lo transformacional el cuadro N° 8 muestra que el 64,3% de los encuestados indicaron que a veces el alcalde comunica las expectativas que tiene sobre el desempeño de cada miembro de la institución, ya que ocasionalmente se preocupa por que estos ediles encuentren explicaciones lógicas y racionales a hechos sociales a través del análisis de casos u otras actividades, este mismo grupo de encuestados manifiestan que algunas veces la autoridad fomenta una visión para transformar el municipio, esto tomando en cuenta el sentido de la misión de la gestión, a esto se suma que a veces el alcalde proporciona a los trabajadores una moral alta, llegando en ocasiones a ser accesible a los pedidos de los trabajadores de esta entidad, así mismo del cuadro N° 9 sobre lo transaccional se encontró que el 71,4% de los trabajadores adujo que a veces el alcalde siempre otorga alguna forma de recompensa por el esfuerzo y la tarea cumplida por dichos ediles, ya que ocasionalmente les trasmite a sus subordinados lo que conviene hacer en esta entidad edil, dichos trabajadores mencionan que la autoridad es poco gestor en base a los problemas que se suscitan, es así que en el cuadro N° 10 se halló en resumen los resultados de esta variable donde el 61,9% de los ediles opto por la respuesta de medio, del cual se llegó a concluir que el alcalde de la municipalidad distrital de Huarcocondo tiene un nivel medio de liderazgo.

Sobre la segunda variable de estudio se aprecia en el cuadro N° 11 respecto al cumplimiento de normas que un 61,9% de los encuestados menciono que a veces cumple con la jornada de su horario de trabajo, y que cuando el jefe ordena ocasionalmente desempeña las funciones asignadas, este mismo grupo manifiesta que algunas veces en la institución demuestra responsabilidad frente a su trabajo, los mismos ediles manifiestan que frente a sus obligaciones respeta las normativas de la institución edil, así mismo del cuadro N° 12 de la idoneidad demostrada el 71,4% de los trabajadores aduce que a veces realiza su trabajo de acuerdo a las funciones que desempeña y que de acuerdo a su labor demuestra algo de profesionalismo en la institución, dichos trabajadores indican que regularmente frente a su situación laboral se actualiza

permanentemente, esto porque algunas veces recibe capacitación frecuente por parte de la entidad edil donde labora, por otro lado en lo que respecta al trabajo en equipo, la tabla N° 13 muestra que el 66,7% de los servidores ediles menciona que a veces en sus actividades laborales se integra fácilmente al grupo de trabajo, demostrando en ocasiones iniciativa de laboriosidad al interior de la organización, estos mismos trabajadores afirma que en ocasiones se esmeran por lograr alcanzar las metas comunes que se proponen, y que algunas veces es asertivo al comunicarse con el equipo de trabajo, como también el cuadro N° 14 respecto a la organización se encontró que el 64,3% de los ediles manifestó que a veces con frecuencia coopera con las tareas que realiza en equipos de trabajo, ya que esto le induce a cumplir con los objetivos propuestos por la institución donde labora, este grupo manifiesta que algunas veces cumple con los objetivos propuestos por la entidad municipal donde labora, esto porque ocasionalmente coordina con sus colegas para el cumplimiento de lo planificado, es así que el cuadro N° 15 muestra los resultados en resumen de la segunda variable, donde el 69,0% marco la alternativa de poco adecuado, de donde se llegó a concluir que el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo es poco adecuado.

Los resultados hallados no coinciden con los resultados del estudio Gálvez, P., quien concluyo que “el 50.9% de los trabajadores tiene un desempeño laboral normal, 47.3% tienen un alto desempeño y 1.8% tienen un desempeño bajo, asimismo halló que el desempeño laboral tanto profesional como técnico, tiene relación directa y significativa con el nivel remunerativo...”

Teniendo en cuenta la estadística inferencial se procedió a demostrar nuestros supuestos hipotéticos, es así que la matriz de contingencia N° 16 muestra la correlación Tau b de Kendall para este tipo de investigaciones de donde el coeficiente encontrado es de 0,832 (Alta correlación), con mucha significatividad es decir que $p < \alpha$ es decir ($0.000 < 0,05$); de donde se llegó a la conclusión de que el liderazgo del alcalde se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo, a esto refuerza la recta de regresión determinada para dicha indagación donde se aprecia que si el liderazgo del alcalde es de nivel medio,

entonces este repercutirá en el desempeño laboral de los trabajadores el cual será poco adecuado, dentro de este proceso también se procedió a determinar las sub hipótesis, cuyos valores encontrados son homogéneos al de la primera matriz de contingencia.

Los resultados hallados se asemejan a los resultados del estudio de Omar A. y Salessi A, quien concluyó que "... los líderes transformadores influyen sobre los trabajadores a través de la confianza que generan el líder...", igualmente se asemeja a los resultados de Huillca, B., quien concluyó que "El liderazgo transformador tiene una relación positiva y significativa con el desempeño está relacionado al desempeño."

CONCLUSIONES

PRIMERO.- Que el gerente o jefe de una entidad tenga cualidades de un líder conllevara a la prosperidad de la organización o entidad, es así que en este estudio se concluye que el alcalde de la municipalidad distrital de Huarcocondo tiene un nivel medio de liderazgo, esto hallado en el cuadro N° 10 en donde el 61,9% de los trabajadores opto por la alternativa de medio, otro 21,4% respondió que este es bajo y solo el 16,7% de los mismos adujo que es alto.

SEGUNDO.- Que los trabajadores de una determinada organización muestren eficacia en su labor dependerá de muchos factores entre ellos el nivel de mando del jefe o líder, por esto y otros en este estudio se concluye que el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo es poco adecuado, esto respaldado por los valores encontrados en el cuadro N° 15, donde el 69,0% de los entrevistados adujo que este es poco adecuado, otro 21,4% respondió que es adecuado y solo el 9,5% menciona que es muy adecuado.

TERCERO.- Por medio de los datos encontrados en la tabla de contingencia N° 16, se concluye que el liderazgo del alcalde se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo, esto porque el coeficiente Tau b de Kendall es de 0,732 (alta correlación) con una significatividad muy apreciativa es decir que el p valor es menor a alfa $p < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), a esto se suma la recta de regresión el cual proyecta que si el liderazgo del alcalde es de nivel medio, entonces este influirá en que el desempeño laboral también sea poco adecuado.

CUARTO.- Mediante la estadística inferencial se procedió a determinar nuestro supuesto hipotético, utilizando para este caso el estadístico Tau b de Kendall en donde se llegó a la conclusión de que el liderazgo del alcalde se relaciona significativamente con las dimensiones del

desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarocondo, puesto que el coeficiente de correlación fue alto, esto de acuerdo a las escalas establecidas por dicho estadístico, estos se aprecia en las matrices de contingencia del N° 17 al N° 20, en ellas también va acompañado la gráfica de la recta de regresión, donde se establece que si la primera variable tiene un nivel medio, entonces la segunda variable también tendrá un nivel poco adecuado.

SUGERENCIAS

- * Se sugiere al alcalde y gerentes de la municipalidad distrital de Huarcocondo – Anta, realizar una introspección y autoevaluación de su forma de administrar dicha entidad edil, y tomar una actitud loable frente a sus trabajadores el cual repercutirá en una labor con mejor motivación en todo el personal que trabaja en esta municipalidad.

- * Se sugiere al alcalde y plana jerárquica de las diferentes áreas de la municipalidad distrital de Huarcocondo – Anta, realizar proyectos de capacitación de liderazgo, y que este abarque en especial a todo el personal que labora en esta institución edil, cuyo accionar cambiara la actitud de estos, dicha actividad ayudara a incrementar el índice de porcentaje de liderazgo hallado en esta indagación.

- * Se sugiere a los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo – Anta, solicitar a la autoridad pertinente reuniones de socialización y evaluación del trabajo que realizan a nivel de áreas, y con ello analizar las debilidades de desempeño laboral que tienen, y con esto mejorar el porcentaje encontrado en este estudio el cual conllevara a mejorar su labor cotidiana en esta municipalidad.

- * Se sugiere a la población en general de la municipalidad distrital de Huarcocondo – Anta, cooperar en la labor edil tanto del alcalde como de los trabajadores, haciendo llegar sus recomendaciones, para mejorar tanto la actitud administrativa del alcalde como el desempeño laboral de quienes trabajan en esta entidad edil, lo que a futuro tendrá como resultado un mejor servicio a los usuarios y por ende será una municipalidad emblemática para las demás de su entorno.

VII. REFERENCIAS

Bass, B. (1992). Manual de liderazgo. México: Siglo XXI.

Campos, L. (2012) Estilo de liderazgo directivo y clima Organizacional en una institución Educativa del distrito de ventanilla – Región callao. Lima.

Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Edit. San Marcos. Lima. Perú.

Chiavenato I. (2007) "Introducción a la teoría general de la administración". Mc GRAW HILL - México.

Chiavenato, I (2000), "administración de Recursos Humanos", Santa Fé de Bogotá. 5ta Edición – McGraw-Hill.

Espinoza, M. (1999). Líderes del Tercer Milenio. Lima: EDIAS.

Esparza, E. (2016). El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Roció S.A.Trujillo.

Huillca, B. (2015). Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Lima

Mendoza, X. (2010). La mejora del liderazgo directivo a partir de la autorreflexión de las actuaciones directivas en una universidad mexicana en contexto de cambio. España: Tesis de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Ortiz, L. y Repuello, J. "Estilos de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Acoria durante el Año 20'15" Huancavelica.

Rivera, S. (2011). Estilos de liderazgo en estudiantes de bachillerato de la unidad educativa Santa Mariana de Jesús. Ecuador: Tesis de maestría en Gestión Educativa de la Universidad FLACSO.

Rojas, E. (2017) "Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánime" Lima, 2016.

Stoner J. y Freeman E. (1992). Administración, quinta edición México.

Tamayo, T. y Tamayo, M. (1997). El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México.

Warren, J. (2006). Liderazgo. México: Fondo de Cultura Económica

ANEXOS

N° 01 Instrumentos

N° 02 Matriz de consistencia de la investigación

N° 03 Matriz de instrumentos de recolección de datos

N° 04 Validación de expertos

N° 05 Base de datos de variables

N°06 Documentos de recolección de datos

ANEXO 04

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS

VARIABLE DE ESTUDIO 1: Liderazgo del Alcalde

NOMBRE: **EDAD:** **FECHA:**

Estimado(a), la presente encuesta es parte de una investigación que permitirá medir el desempeño laboral en la institución. Por favor responda con toda **SINCERIDAD Y HONESTIDAD** a las preguntas formuladas.

Marque una **X** en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
3	2	1	0

Nº	PREGUNTAS	3	2	1	0
1	Solo el alcalde toma las decisiones en el municipio				
2	El alcalde se atribuye todos los derechos para tomar decisiones				
3	El alcalde dirige las acciones desde su despacho				
4	El alcalde brinda las indicaciones para la realización de alguna tarea o actividad				
5	El alcalde es más administrador que líder				
6	El alcalde trata de bajar la moral a los que se le enfrentan en la municipalidad				
7	El alcalde usa el castigo como forma de motivación				
8	El alcalde amonesta fuertemente a quienes no cumplen con las normas				

9	El alcalde realiza acciones correctivas cuando observa incumplimiento de las normas o de las metas				
10	El alcalde fomenta el aprendizaje de los trabajadores				
11	El alcalde participa directamente en el cambio institucional				
12	El alcalde es dinámico en su trabajo				
13	El alcalde estimula a los trabajadores a expresar sus puntos de vista				
14	El alcalde fomenta la participación en la solución de problemas				
15	El alcalde toma en cuenta la opinión del resto				
16	El alcalde mantiene una comunicación afectuosa y agradable				
17	El alcalde realiza consulta con sus trabajadores				
18	El alcalde forma equipos y comisiones de trabajo				
19	El alcalde comparte actividades y decisiones con los trabajadores				
20	El alcalde de manera continua promueve el espíritu de superación de los trabajadores para el mejoramiento del trabajo en la municipalidad				
21	El alcalde reconoce los logros de los trabajadores				
22	El alcalde reconoce públicamente los logros de sus trabajadores				
23	El alcalde utiliza lemas, frases u otros para hacer reflexionar a los trabajadores y enfocar en esforzarse mas				
24	El alcalde fomenta la iniciativa en los trabajadores de la municipalidad				
25	El alcalde se muestra muy seguro de sus actos				
26	La personalidad del alcalde inspira confianza				
27	El alcalde proyecta una presencia poderosa				

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

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE DE ESTUDIO 2: DESEMPEÑO LABORAL

NOMBRE: **EDAD:** **FECHA:**

Estimado(a), la presente encuesta es parte de una investigación que permitirá medir el desempeño laboral en la institución. Por favor responda con toda **SINCERIDAD Y HONESTIDAD** a las preguntas formuladas.

Marque una **X** en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
3	2	1	0

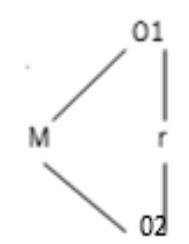
Nº	PREGUNTAS	3	2	1	0
01	¿Cumples con la jornada de tu horario de trabajo?				
02	¿Cuándo el jefe ordena desempeñas las funciones asignadas?				
03	¿En la institución demuestras responsabilidad frente a tu trabajo?				
04	¿Frente a tus obligaciones respetas las disposiciones normativas de la institución?				
05	¿Cumples de acuerdo a las necesidades que la institución exige?				
06	¿Realizas tu trabajo de acuerdo a las funciones que desempeñas?				
07	¿De acuerdo a tu labor demuestras profesionalismo en la institución?				
08	¿Frente a tu situación laboral te actualizas permanentemente?				
09	¿Recibes capacitación permanente por parte de la institución donde labora?				
10	¿Realizas trabajos extras en beneficio de la institución?				

11	¿En tus actividades laborales te integras fácilmente al grupo de trabajo?				
12	¿Demuestras iniciativa de trabajo al interior del grupo?				
13	¿Te esmeras por lograr alcanzar las metas comunes que te propones?				
14	¿Eres asertivo al comunicarte con el equipo de trabajo dentro de la institución donde laboras?				
15	¿Cooperas con facilidad frente a los problemas que se presentan en la institución?				
16	¿Frecuentemente cooperas con las tareas que se realiza en equipo de trabajo?				
17	¿Cumples con los objetivos propuestos por la institución donde labora?				
18	¿Coordinas con tus colegas para lograr los objetivos propuestos por la institución?				
19	¿Los objetivos propuestos por la institución son logrados con la participación del equipo de trabajo?				
20	¿Finalmente, el equipo de trabajo respeta las normas de la institución donde laboras?				

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: LIDERAZGO DEL ALCALDE Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAROCONDO, ANTA, CUSCO 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿En qué medida el liderazgo del alcalde está relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo, Anta, Cusco 2018?	Determinar en qué medida el liderazgo del alcalde se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo Anta, Cusco 2018.	El liderazgo del alcalde se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo	<p>Variable de Estudio I:</p> <p>Liderazgo del alcalde.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Autoritario o dictatorial •Democrático •Carismático •Transformacional •transaccional <p>Variable de Estudio 2:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Básico no experimental</p> <p>DISEÑO DE</p> 
SUB PROBLEMAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	SUB HIPÓTESIS		
¿Cuál es el nivel de liderazgo que desarrolla el alcalde en la municipalidad distrital de Huarcocondo Anta, Cusco 2018?	Identificar el nivel de liderazgo que tiene el alcalde de la municipalidad distrital de Huarcocondo Anta, Cusco 2018.	El alcalde de la municipalidad distrital de Huarcocondo tiene un nivel medio de liderazgo.		
¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de	Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de	El desempeño laboral de los trabajadores de la		

<p>Huarocondo Anta, Cusco 2018? ¿Cómo el liderazgo del alcalde se relaciona con las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarocondo Anta, Cusco 2018??</p>	<p>Huarocondo Anta, Cusco 2018. Conocer en qué medida el liderazgo del alcalde se relaciona con las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarocondo Anta, Cusco 2018.</p>	<p>municipalidad distrital de Huarocondo es poco adecuado. El liderazgo del alcalde se relaciona significativamente con las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huarocondo.</p>	<p>DIMENSIONES: Cumplimiento de normas Idoneidad demostrada Trabajo en equipo Organización</p>	<p>INVESTIGACIÓN Dónde: M = Muestra, Municipalidad distrital de Huarocondo O1 = Variable 1 Liderazgo del alcalde O2 = Variable 2 Desempeño laboral r = Grado de relación entre las variables liderazgo del alcalde y desempeño laboral</p> <p>Tipología Descriptivo Correlacional</p> <p>TÉCNICA: Entrevista</p>
--	---	--	---	--

				<p>INSTRUMENTO: cuestionario</p> <p>POBLACIÓN y MUESTRA 42 trabajadores de la municipalidad distrital de Huarcocondo.</p>
--	--	--	--	---

ANEXO 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE N°01: LIDERAZGO DEL ALCALDE

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Liderazgo</p> <p>El liderazgo se define como la influencia, es decir el arte o habilidad de influir sobre las personas, para estas se esfuercen o mejoren de manera voluntaria y entusiasta para alcanzar los objetivos del grupo. Knootz, Harold y Weinhrich (2007)</p> <p>French y Bell (1966) explican que el liderazgo implica con complejo conjunto de procesos interactivos y compartidos entre los miembros o</p>	<p>El liderazgo es la capacidad o labilidad que tiene una persona para influir en el comportamiento o acciones a favor o en contra de logro de una meta, por lo que esta variable se midió a través de una encuesta estructura para conocer el tipo de liderazgo existente en la municipalidad distrital de Huarcocondo</p>	<p>6. Autoritario o dictatorial</p> <p>Liderazgo de tipo autocrático, este hace referencia al cumplimiento de la tarea más que a la relación que debe haber entre las personas que ejecutan las tareas. Gaete, J. (2008)</p>	<p>Toma de decisiones</p> <p>Dirección</p> <p>Motivación negativa</p> <p>control</p>	<p>Siempre=3 ptos.</p> <p>Casi siempre= 2 ptos.</p> <p>A veces=1 pto.</p> <p>Nunca= 0 pts.</p>

componentes de personas, en el cual se debe establecer una dirección, visión y estrategias para llegar al objetivo.	<p>7. Democrático</p> <p>Liderazgo de tipo democrático, está referido a la libertad del grupo de colaboradores para lograr las metas y objetivos planteados. Gaete, J. (2008)</p>	<p>Participativo</p> <p>Autoridad descentralizada</p> <p>Motivación positiva</p> <p>Promoción</p>	<p>Siempre=3 pts.</p> <p>Casi siempre= 2 pts.</p> <p>A veces=1 pto.</p> <p>Nunca= 0 pts.</p>
	<p>8. Carismático</p> <p>Liderazgo carismático, este tipo de liderazgo se caracteriza por crear confianza y fe en el líder para lograr las metas. Gaete, J. (2008) igualmente Weber M (1964) define al liderazgo carismático como el tipo de liderazgo que genera confianza y empatía en los colaboradores.</p>	<p>Presencia</p> <p>Meta</p> <p>sensibilidad</p>	<p>Siempre=3 pts.</p> <p>Casi siempre= 2 pts.</p> <p>A veces=1 pto.</p> <p>Nunca= 0 pts.</p>

		<p>9. Transformacional</p> <p>El liderazgo transformacional, este tipo de liderazgo busca transformar a los trabajadores o colaboradores, al respecto es necesario indicar que este liderazgo es demasiado exigente.</p> <p>Paniagua, L. (2008)</p>	<p>Comunica expectativas Visión y misión Inspiración Consideración individualiza</p>	<p>Siempre=3 ptos.</p> <p>Casi siempre= 2 ptos.</p> <p>A veces=1 pto.</p> <p>Nunca= 0 pts.</p>
		<p>10. Transaccional</p> <p>El liderazgo transaccional, para este tipo de liderazgo se utiliza técnicas de motivación para sus trabajadores o colaboradores, por lo que se ofrece recompensas o amenazas de castigo de no lograr las metas.</p> <p>Paniagua, L. (2008)</p>	<p>Recompensa por excepción Gerencia por excepción</p>	<p>Siempre=3 ptos.</p> <p>Casi siempre= 2 ptos.</p> <p>A veces=1 pto.</p> <p>Nunca= 0 pts.</p>



VARIABLE N°02: DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Según Chavenato (2000) define el desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.</p>	<p>Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.</p>	<p>Cumplimiento de normas</p> <p>El termino cumplimiento hace referencia a la acción y efecto de lograr realizar o ejecutar una determina tarea o norma en un determinado tiempo. (Terry, 1990)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Cumple con el horario de trabajo. -Desempeña las funciones asignadas. -Demuestra responsabilidad en su trabajo. -Respeta las disposiciones normativas de la institución. -Cumple de acuerdo a las necesidades de la institución. 	<p>Totalmente en desacuerdo = 1</p> <p>En desacuerdo = 2</p> <p>No estoy seguro = 3</p> <p>De acuerdo = 4</p> <p>Muy de acuerdo = 5</p>
		<p>Idoneidad demostrada</p> <p>La idoneidad demostrada es el principio por el que se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo. (Terry, 1990).</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Realiza un trabajo de acuerdo a la función que desempeña. -Demuestra profesionalismo. -Actualización permanente. -Capacitación permanente por la institución. -Trabajo extra. 	

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
		<p>Trabajo en equipo</p> <p>Se denomina trabajo en equipo a la mutua colaboración de personas a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado. Desde esta perspectiva, el trabajo en equipo puede hacer referencia a determinados deportes, a la cooperación con fines económicos o sociales, a las iniciativas que se toman en forma conjunta en el área de la política, etc.(Terry, 1990).</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Se integra con facilidad al grupo de trabajo. -Expone iniciativas al interior del grupo. -Se esmera por alcanzar metas comunes. -Es asertivo al comunicarse dentro del equipo de trabajo. -Coopera con facilidad frente a los problemas de la institución. 	
		<p>4. Organización</p> <p>Es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Coopera con las tareas en el equipo de trabajo. -Cumple con los objetivos de la institución. -Coordina con sus colegas para lograr los objetivos de la institución. -Los propósitos son logrados 	

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
		<p>sus objetivos.</p> <p>Una organización sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión. Las organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos. (Terry, 1990).</p>	<p>mediante la organización en equipo.</p> <p>- El equipo de trabajo respeta las normas de la institución.</p>	

ANEXO 03

MATRIZ DE INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

VARIABLE DE ESTUDIO 1- LIDERAZGO DEL ALCALDE

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	ESCALA DE MEDICION
Autoritario o dictatorial	Toma de decisiones	23%	9	Solo el alcalde toma las decisiones en el municipio	a) siempre b) casi siempre c) a veces d) nunca
	Dirección			El alcalde se atribuye todos los derechos para tomar decisiones	
				El alcalde dirige las acciones desde su despacho	
	Motivación negativa			El alcalde brinda las indicaciones para la realización de alguna tarea o actividad	
				El alcalde es más administrador que líder	
	Control			El alcalde trata de bajar la moral a los que se le enfrentan en la municipalidad	
				El alcalde usa el castigo como forma de motivación	
				El alcalde amonesta fuertemente a quienes no cumplen con las normas	
				El alcalde realiza acciones correctivas cuando observa incumplimiento de las normas o de las metas	
Democrático	Participativo	50%	20	El alcalde fomenta el aprendizaje de los trabajadores	
				El alcalde participa directamente en el cambio institucional	
				El alcalde es dinámico en su trabajo	
				El alcalde estimula a los trabajadores a expresar sus puntos de vista	
				El alcalde fomenta la participación en la solución de	

				problemas
				El alcalde toma en cuenta la opinión del resto
				El alcalde mantiene una comunicación afectuosa y agradable
	Autoridad descentralizada			El alcalde realiza consulta con sus trabajadores
				El alcalde forma equipos y comisiones de trabajo
				El alcalde comparte actividades y decisiones con los trabajadores
	Motivación positiva			El alcalde de manera continua promueve el espíritu de superación de los trabajadores para el mejoramiento del trabajo en la municipalidad
				El alcalde reconoce los logros de los trabajadores
				El alcalde reconoce públicamente los logros de sus trabajadores
				El alcalde utiliza lemas, frases u otros para hacer reflexionar a los trabajadores y enfocar en esforzarse mas
	Promoción			El alcalde fomenta la iniciativa en los trabajadores de la municipalidad
				El alcalde se muestra muy seguro de sus actos
				La personalidad del alcalde inspira confianza
				El alcalde proyecta una presencia poderosa
	Meta			El alcalde se expresa con confianza en que lograr cada una de las metas propuestas
	Sensibilidad			El alcalde es sensible a la necesidad de sus seguidores
Transformacional	Comunica expectativas	23%	9	El alcalde comunica las expectativas que tiene sobre el desempeño de cada miembro de la institución
				El alcalde se preocupa por qué los trabajadores encuentren explicaciones lógicas y racionales a hechos sociales a través del análisis de casos u otras

				actividades
	Visión y misión			El alcalde fomenta una visión para transformar el municipio
				Los trabajadores se integran en la transformación del municipio.
	Inspiración			El alcalde proporciona el sentido de la misión de la gestión
				El alcalde proporciona a los trabajadores una moral alta
	Consideración individualiza			El alcalde es accesible a los pedidos de los trabajadores de la entidad
				El alcalde dedica tiempo para atender personalmente a los trabajadores o personas según sus características, peculiaridades u otros
				El alcalde orienta acertadamente a los trabajadores en sus inquietudes o problemas
Transaccional	Recompensa por excepción	5%	2	El alcalde siempre otorga alguna forma de recompensa por el esfuerzo y la tarea cumplida
	Gerencia por excepción			El alcalde transmite a sus subordinados lo que conviene hacer en la institución
	Total	100%	40	

VARIABLE DE ESTUDIO 2- DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	ESCALA DE MEDICION
Cumplimiento de normas	-Cumple con el horario de trabajo.	20%	5	¿Cumples con la jornada de tu horario de trabajo?	a) Siempre b) Casi siempre c)A veces d)Nunca
	-Desempeña las funciones asignadas.			¿Cuándo el jefe ordena desempeñas las funciones asignadas?	
	-Demuestra responsabilidad en su trabajo.			¿En la institución demuestras responsabilidad frente a tu trabajo?	
	-Respetas las disposiciones normativas de la institución.			¿Frente a tus obligaciones respetas las disposiciones normativas de la institución?	
	-Cumple de acuerdo a las necesidades de la institución.			¿Cumples de acuerdo a las necesidades que la institución exige?	
Idoneidad demostrada	-Realiza su trabajo de acuerdo a la función que desempeña.	20%	5	¿Realizas tu trabajo de acuerdo a las funciones que desempeñas?	
	-Demuestra profesionalismo.			¿De acuerdo a tu labor demuestras profesionalismo en la institución?	
	-Actualización permanente.			¿Frente a tu situación laboral te actualizas permanentemente	
	-Capacitación permanente por la institución.			¿Recibes capacitación permanente por parte de la institución donde labora?	
	-Trabajo extra.			¿Realizas trabajos extras en beneficio de la institución?	
Trabajo en equipo	-Se integra con facilidad al grupo de trabajo.	20%	5	¿En tus actividades laborales te integras fácilmente al grupo de trabajo?	
	-Expone iniciativas al interior del grupo.			¿Demuestras iniciativa de trabajo al interior del grupo?	
	-Se esmera por alcanzar metas comunes.			¿Te esmeras por lograr alcanzar las	

				metas comunes que te propones?	
	-Es asertivo al comunicarse dentro del equipo de trabajo.			¿Eres asertivo al comunicarte con el equipo de trabajo dentro de la institución donde laboras?	
	-Coopera con facilidad frente a los problemas de la institución.			¿Cooperas con facilidad frente a los problemas que se presentan en la institución?	
Organización	-Coopera con las tareas en el equipo de trabajo.	20%	5	¿Frecuentemente cooperas con las tareas que se realiza en equipo de trabajo?	
	-Cumple con los objetivos de la institución.			¿Cumples con los objetivos propuestos por la institución donde labora?	
	-Coordina con sus colegas para lograr los objetivos de la institución.			¿Coordinas con tus colegas para lograr los objetivos propuestos por la institución?	
	-Los propósitos son logrados mediante la organización en equipo.			¿Los objetivos propuestos por la institución son logrados con la participación del equipo de trabajo?	
	- El equipo de trabajo respeta las normas de la institución.			¿Finalmente, el equipo de trabajo respeta las normas de la institución donde laboras?	
TOTALES		100%	20		

ANEXO BASE DE DATOS DE VARIABLES

Variable 01: LIDERAZGO DEL ALCALDE

TRABAJADORES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																																											
	AUTORITARIO									DEMOCRATICO											TRANSFORMACIONAL								TRANSACCIONAL															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	TOTAL	30	31	32	33	34	35	36	37	38	TOTAL	39	40	TOTAL
1	2	2	2	1	1	1	1	2	0	12	2	1	2	0	1	2	2	1	2	1	0	0	0	1	1	1	0	1	2	1	21	1	1	0	1	1	0	1	2	1	8	0	1	1
2	2	2	1	2	0	1	2	1	0	11	2	1	2	0	1	3	2	1	1	0	2	0	2	1	1	2	0	1	2	2	26	2	0	2	1	0	0	2	1	2	10	0	1	1
3	3	3	2	1	0	0	1	1	1	12	0	2	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	3	1	16	1	1	1	1	0	0	1	1	1	7	0	1	1
4	2	2	1	2	0	0	1	1	0	9	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	2	1	0	1	3	1	21	0	0	1	1	1	1	1	2	1	8	0	1	1
5	2	2	1	2	0	1	2	1	0	11	0	2	1	2	1	2	2	2	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	2	1	21	1	0	1	1	1	0	0	1	2	7	1	1	2
6	3	3	2	1	0	0	1	1	1	12	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	2	2	14	1	0	1	1	2	0	1	1	8	1	2	3	
7	2	2	2	1	0	0	1	1	1	10	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	0	0	1	0	1	1	0	1	2	1	20	1	0	1	1	2	0	1	2	1	9	0	1	1
8	1	1	2	2	0	1	1	1	2	11	1	1	0	1	1	2	1	1	1	2	0	0	1	1	2	1	1	1	2	1	21	1	1	1	0	1	0	1	2	1	8	0	1	1
9	2	2	2	0	0	2	1	1	1	10	2	1	2	1	1	1	1	2	1	0	0	0	0	1	2	1	0	0	2	1	19	1	1	1	2	1	1	1	2	2	12	0	1	1
10	2	2	2	2	0	0	3	1	1	13	1	1	1	2	2	2	1	1	1	0	0	0	0	1	2	1	0	1	2	1	20	2	1	1	1	2	1	1	1	1	11	0	1	1
11	1	1	3	1	0	2	2	1	1	12	1	0	1	1	0	2	1	1	2	2	0	0	1	2	1	0	1	1	1	19	1	2	1	1	0	0	2	1	1	9	0	1	1	
12	2	2	2	2	0	0	2	2	1	13	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	2	1	18	1	2	1	1	1	0	1	1	1	9	0	1	1
13	2	2	2	2	0	2	2	1	2	15	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	0	0	0	2	1	0	1	2	2	22	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	2
14	2	2	2	1	0	2	2	1	1	13	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	2	1	0	0	2	2	20	1	2	1	1	1	0	1	2	1	10	1	2	3
15	2	2	2	1	0	2	1	1	1	12	1	1	1	0	1	2	0	2	1	0	1	0	0	1	2	0	0	0	2	2	17	1	1	1	1	2	0	1	1	1	9	1	1	2
16	1	1	1	2	0	2	2	1	1	11	1	2	0	0	1	2	2	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	2	2	18	2	2	1	2	1	0	1	1	1	11	0	2	2
17	2	2	2	0	0	2	1	0	1	9	0	1	2	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	17	2	1	0	2	1	2	1	2	2	14	0	1	1
18	2	2	2	2	0	0	1	1	2	12	1	1	2	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	2	1	1	16	2	1	1	1	1	2	2	1	2	13	0	1	1
19	3	3	2	0	0	1	1	1	1	12	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	2	1	2	14	1	2	1	1	2	1	2	2	2	14	0	1	1	
20	1	1	2	2	0	1	2	2	1	12	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	0	0	0	1	1	0	1	3	2	21	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11	0	1	1
21	1	1	2	1	2	1	1	2	1	12	1	2	1	0	1	2	1	2	1	1	0	2	2	1	1	1	2	0	3	2	26	1	1	1	1	0	1	1	2	2	10	0	1	1
22	1	1	2	2	0	0	2	1	1	10	0	1	1	0	1	1	1	2	1	0	0	0	0	2	1	0	0	2	2	15	2	1	1	1	0	1	1	2	1	10	0	1	1	
23	3	3	2	0	0	1	2	1	1	13	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	2	1	14	1	1	1	1	1	0	1	1	1	8	0	1	1	
24	3	3	1	2	1	1	1	1	1	14	0	1	1	1	0	2	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	2	2	19	2	1	2	1	2	1	1	2	1	13	0	1	1	
25	3	3	2	2	0	1	1	1	1	14	1	2	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	2	1	0	1	3	2	19	2	2	1	1	1	1	1	1	2	12	0	1	1
26	3	3	3	2	0	3	1	2	1	18	2	1	1	0	0	2	1	1	2	1	0	0	2	2	1	0	1	2	2	23	2	1	1	1	0	2	0	1	1	9	0	1	1	
27	3	3	3	1	0	2	2	1	1	16	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	2	1	2	1	0	1	2	2	19	1	1	1	1	1	1	2	1	1	10	1	1	2
28	2	2	2	1	0	2	1	1	2	13	1	1	1	2	0	2	1	1	1	1	0	0	1	2	0	0	1	2	2	20	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	0	1	1
29	2	2	2	1	0	3	1	1	1	13	2	1	1	0	0	2	1	2	1	2	0	0	0	1	1	0	0	2	2	1	19	1	1	1	1	0	1	1	1	1	8	0	1	1
30	2	2	2	1	0	1	1	1	1	11	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	2	2	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0	1	1	
31	2	2	2	1	0	1	1	1	1	11	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	2	2	2	21	0	1	1	1	1	1	1	2	1	9	0	1	1
32	2	2	2	0	0	1	2	1	0	10	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	2	3	2	22	0	1	2	1	1	1	1	0	1	8	0	1	1
33	2	2	1	2	0	0	1	0	1	9	0	1	1	1	0	1	2	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	2	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0	1	1	
34	3	3	2	2	0	0	1	0	0	11	2	1	2	1	0	1	1	1	2	1	0	0	0	1	1	1	0	1	2	2	20	2	1	1	1	0	1	1	1	1	9	0	1	1
35	2	2	2	1	0	0	1	1	0	9	2	1	1	1	0	2	1	1	2	2	0	0	0	0	1	1	0	1	2	2	20	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10	1	1	2
36	2	2	1	0	0	1	0	1	1	7	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	2	17	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	2
37	2	2	1	1	0	0	1	0	0	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0	2	2	
38	2	2	2	0	0	0	1	2	2	11	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	2	2	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0	2	2
39	3	3	2	1	0	0	2	1	1	12	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	2	2	16	1	1	2	1	2	1	1	1	2	12	0	1	1
40	2	2	2	0	0	0	0	0	1	7	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	0	0	2	1	2	1	2	1	2	2	25	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0	1	1
41	2	2	2	2	2	0	1	2	1	14	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	2	17	1	1	2	1	2	1	1	1	2	12	0	1	1	
42	2	2	2	1	1	1	0	1	1	11	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	0	0	2	1	2	1	2	1	2	25	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0	1	1

Variable 02: DESEMPEÑO LABORAL

TRABAJADORES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																							
	CUMPLIMIENTO DE NORMAS						IDONIEDAD DEMOSTRADA						TRABAJO EN EQUIPO					ORGANIZACIÓN						
	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL	16	17	18	19	20	TOTAL
1	3	2	3	3	2	13	2	1	1	0	1	5	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10
2	2	2	3	3	2	12	2	1	1	0	1	5	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10
3	1	2	3	3	2	11	2	1	1	0	1	5	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10
4	3	2	3	3	3	14	2	1	1	0	1	5	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10
5	3	2	3	3	3	14	2	1	1	0	2	6	2	1	2	1	2	8	2	2	2	2	3	11
6	3	2	2	3	2	12	2	2	1	0	1	6	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	3	11
7	2	2	3	3	2	12	2	2	1	0	1	6	1	2	3	2	2	10	2	2	2	2	3	11
8	3	2	3	3	3	14	3	1	1	0	2	7	2	2	2	1	1	8	2	2	3	2	2	11
9	2	2	3	3	2	12	2	1	2	0	2	7	2	2	3	1	1	9	3	2	2	2	2	11
10	2	2	3	2	2	11	2	1	1	0	2	6	2	2	3	2	3	12	2	2	3	2	2	11
11	3	2	2	3	2	12	2	2	1	0	2	7	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10
12	2	2	2	3	2	11	3	2	1	0	1	7	2	2	3	2	3	12	2	2	2	2	2	10
13	2	3	3	2	3	13	2	1	1	0	1	5	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	10
14	2	2	3	2	3	12	3	1	1	2	0	1	7	1	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10
15	2	2	3	3	3	13	3	1	2	0	2	8	3	2	3	2	3	13	3	3	2	2	2	12
16	2	3	3	2	3	13	2	3	2	0	2	9	3	3	3	2	3	14	2	2	2	2	2	10
17	2	2	3	2	2	11	2	3	2	0	1	8	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10
18	3	2	3	3	3	14	3	2	2	0	2	9	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	3	11
19	3	2	2	2	2	11	1	2	3	0	2	8	2	1	2	2	3	10	2	2	2	2	2	10
20	2	2	2	2	2	10	2	3	3	0	1	9	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10
21	2	3	2	3	2	12	1	3	2	0	1	7	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10
22	2	2	3	2	2	11	2	2	2	0	1	7	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	2	11
23	3	3	2	3	3	14	3	2	2	0	2	9	1	2	3	3	3	12	2	2	2	2	2	10
24	2	2	3	2	3	12	3	3	2	0	2	10	1	2	3	2	3	11	2	3	2	2	2	11
25	2	2	2	3	2	11	3	2	2	0	1	8	1	2	2	2	3	10	2	3	2	2	2	11
26	3	2	3	2	3	13	3	3	2	1	2	11	3	3	3	2	3	14	2	3	2	2	2	11
27	3	2	3	3	2	13	2	2	2	0	2	8	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	3	11
28	2	3	2	2	3	12	2	2	2	0	2	8	1	3	2	2	3	11	2	2	2	3	3	12
29	2	2	2	2	2	10	2	2	2	0	2	8	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	3	11
30	2	3	2	2	2	11	3	2	3	0	1	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10
31	3	3	3	3	3	15	2	3	2	0	1	8	2	2	3	1	2	10	3	2	2	2	2	11
32	2	2	3	2	2	11	2	3	3	0	1	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10
33	3	3	2	2	3	13	3	2	2	0	1	8	3	3	3	2	3	14	3	2	2	3	2	12
34	2	2	2	3	2	11	2	3	3	1	1	10	2	2	3	2	2	11	3	2	2	2	2	11
35	2	3	3	2	2	12	3	2	2	0	1	8	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10
36	2	3	2	2	2	11	3	2	2	0	1	8	2	2	3	3	2	12	2	2	2	2	2	10
37	2	3	2	2	2	11	3	2	2	0	1	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10
38	3	2	2	2	2	11	2	3	3	0	1	9	2	2	3	2	2	11	3	2	2	3	2	12
39	2	3	2	1	2	10	3	2	3	0	1	9	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10
40	3	2	2	2	2	11	3	2	2	0	0	7	2	1	2	3	2	10	2	3	2	2	2	11
41	2	2	2	2	2	10	2	2	1	0	1	6	3	2	2	2	3	12	3	2	2	2	3	12
42	2	2	2	2	2	10	1	2	2	0	1	6	2	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	11

ANEXO

BASE DE DATOS ESTADISTICOS

ALFA DE CRONBACH

VARIABLE 1

AUTORITARIO

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item1	21.000	9.326	0.9237	1.0000	0.8656
Item2	21.000	9.326	0.9237	1.0000	0.7656
Item3	21.214	9.475	0.8332	1.0000	0.8752
Item4	21.881	9.245	0.8619	1.0000	0.7617
Item5	22.929	9.575	0.6476	1.0000	0.8782
Item6	22.286	9.107	0.8795	1.0000	0.7537
Item7	21.786	9.343	0.8551	1.0000	0.8767
Item8	22.024	9.398	0.8920	1.0000	0.8702
Item9	22.190	9.389	0.8778	1.0000	0.7698
TOTAL1	11.548	4.950	1.0000	1.0000	0.9565

Alfa de Cronbach = 0.8917

DEMOCRATICO

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item10	37.429	15.773	0.8636	1.0000	0.7483
Item11	37.381	16.088	0.7800	1.0000	0.8587
Item12	37.405	15.927	0.8772	1.0000	0.7532
Item13	37.833	15.773	0.8702	1.0000	0.8483
Item14	37.833	15.975	0.7492	1.0000	0.7552
Item15	36.881	15.962	0.7588	1.0000	0.7547
Item16	37.357	16.050	0.8275	1.0000	0.7574
Item17	37.333	16.089	0.8133	1.0000	0.8587
Item18	37.262	15.982	0.8392	1.0000	0.8551
Item19	37.548	15.833	0.9046	1.0000	0.7501
Item20	38.262	15.982	0.8392	1.0000	0.7551
Item21	38.429	16.239	0.4436	1.0000	0.8640
Item22	38.071	15.739	0.8646	1.0000	0.7472
Item23	37.667	16.054	0.7061	1.0000	0.8578
Item24	37.119	16.020	0.7321	1.0000	0.8566
Item25	37.595	16.119	0.6508	1.0000	0.7599
Item26	38.238	15.903	0.8186	1.0000	0.7527
Item27	37.429	15.899	0.8858	1.0000	0.8523
Item28	36.429	15.950	0.8685	1.0000	0.7540
Item29	36.786	16.075	0.6395	1.0000	0.7586
TOTAL2	19.238	8.189	1.0000	1.0000	0.9687

Alfa de Cronbach = 0.8666

TRANSFORMACIONAL

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item30	18.476	7.082	0.8798	1.0000	0.7579
Item31	18.690	7.148	0.8527	1.0000	0.7632
Item32	18.595	7.194	0.8762	1.0000	0.7665
Item33	18.667	7.390	0.6488	1.0000	0.7830
Item34	18.667	7.001	0.8892	1.0000	0.7517
Item35	18.976	7.203	0.7022	1.0000	0.7693
Item36	18.595	7.194	0.8762	1.0000	0.7665
Item37	18.452	7.157	0.8713	1.0000	0.7637
Item38	18.452	7.222	0.8274	1.0000	0.7690
TOTAL3	9.857	3.797	1.0000	1.0000	0.9469

Alfa de Cronbach = 0.7894

TRANSACCIONAL

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item39	2.4286	0.9913	0.9021	1.0000	0.8392
Item40	1.5000	1.0650	0.8734	1.0000	0.9053
TOTAL 4	1.3095	0.6803	1.0000	1.0000	0.8532

Alfa de Cronbach = 0.9100

VARIABLE 2 CUMPLIMIENTO DE NORMAS

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item1	21.476	4.050	0.9316	1.0000	0.7811
Item2	21.524	4.151	0.8445	1.0000	0.7987
Item3	21.286	4.122	0.8161	1.0000	0.7957
Item4	21.381	4.048	0.8931	1.0000	0.7824
Item5	21.476	4.104	0.9135	1.0000	0.7897
TOTAL1	11.905	2.272	1.0000	1.0000	0.9428

Alfa de Cronbach = 0.8263

IDONIEDAD DEMOSTRADA

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item6	12.738	4.249	0.8682	1.0000	0.7639
Item7	13.071	4.122	0.9105	1.0000	0.7444
Item8	13.190	4.169	0.8832	1.0000	0.7523
Item9	15.000	4.696	0.3856	1.0000	0.8339
Item10	13.714	4.324	0.8583	1.0000	0.7747
TOTAL2	7.524	2.391	1.0000	1.0000	0.8857

Alfa de Cronbach = 0.8126

TRABAJO EN EQUIPO

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item11	19.452	4.068	0.8722	1.0000	0.7685
Item12	19.357	4.201	0.8393	1.0000	0.7886
Item13	18.905	4.218	0.7309	1.0000	0.7949
Item14	19.429	4.180	0.8412	1.0000	0.7855
Item15	19.071	4.081	0.8413	1.0000	0.7720
TOTAL3	10.690	2.300	1.0000	1.0000	0.9094

Alfa de Cronbach = 0.8183

ORGANIZACIÓN

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item16	19.190	2.707	0.9176	1.0000	0.7716
Item17	19.238	2.748	0.9165	1.0000	0.7803
Item18	19.286	2.822	0.8394	1.0000	0.7989
Item19	19.310	2.875	0.7508	1.0000	0.8123
Item20	19.190	2.707	0.9176	1.0000	0.7716
TOTAL 4	10.690	1.538	1.0000	1.0000	0.9342

Alfa de Cronbach = 0.8242



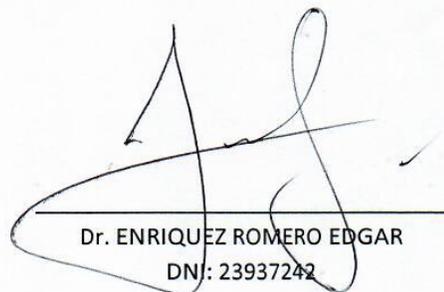
ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: Liderazgo del Alcalde y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Huarcocondo, Anta, Cusco 2018, del estudiante SOTO TRELLES ROSSLUSA, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, Setiembre del 2018



Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR
DNJ: 23937242



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo ROSSLUSA SOTO TRELLES, identificado con DNI N° 45792889, egresado del Programa Académico de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Liderazgo del Alcalde y el Desempeño Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Huarcondo, Anta, Cusco 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:


FIRMA

DNI: 45792889



Trujillo, setiembre del 2018