



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la
División de Infraestructura de la PNP – 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Natalí Flores Chávez (ORCID: 0000-0001-9308-4349)

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscco (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú

2020

Dedicatoria:

A Dios y a mi pequeño hijo Oziel, los cuales siempre me acompañan en cada logro profesional y laboral.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios y a mi pequeño hijo Oziel por su comprensión constante al no tenerme siempre a su lado por mi vida profesional y laboral.

PÁGINA DEL JURADO

Declaratoria de autenticidad

Yo, Natalí Flores Chávez con DNI N° 43263184, estudiante de la Escuela de Posgrado del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, presento mi trabajo académico titulado “Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019”, en 57 folios para la obtención del grado académico de Maestría en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima 17 de diciembre del 2019



Natalí Flores Chávez

DNI N° 43263184

Presentación

Señores miembros del jurado calificador; en cumplimiento con las disposiciones establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo; pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado “Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019”, con la finalidad de obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

La investigación está dividida en siete (7) capítulos:

- I. Introducción. Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema justificación y objetivos de la investigación.
- II. Método. Se mención el diseño de investigación cualitativa; matriz de categorización apriorista, teniendo como recolección de datos la entrevista.
- III. Resultados. En esta parte se menciona los objetivos específicos relacionados a las subcategorías de la presente investigación.
- IV. Discusión. Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.
- V. Conclusiones. Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos plateados.
- VI. Recomendaciones. Se precisa las mejoras que deberá desarrollar la institución en cada una de las áreas involucradas de la presente investigación.
- VII. Referencias. Se consignada todos los autores de la investigación.

Esperando cumplir con los requisitos necesarios, pongo a disposición la presente tesis para su evaluación respectiva, de acuerdo a vuestro dictamen profesional.

Índice

	<i>Pág.</i>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	11
2.1. Tipo y diseño de la investigación	11
2.2. Operacionalización de variables	12
2.3. Población y muestra	14
2.4. Técnicas e instrumentos	14
2.5. Método de análisis de datos	17
2.6. Aspectos éticos	17
III. Resultados	18
3.1. Descripción de la variable liderazgo gerencial.	18
3.2. Descripción de la variable desempeño laboral.	23
IV. Discusión	29
V. Conclusiones	32
VI. Recomendaciones	33
Referencias	34
Anexos	37

Índice de tablas

Tabla 1	Dimensiones de la variable 1 liderazgo gerencial.	13
Tabla 2	Dimensiones de la variable 2 desempeño laboral	14
Tabla 3	Jurados expertos del cuestionario de liderazgo gerencial	16
Tabla 4	Jurados expertos del cuestionario de desempeño laboral	16
Tabla 5	Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden las variables.	16
Tabla 6	Frecuencias y porcentajes de los niveles de liderazgo gerencial	18
Tabla 7	Frecuencias y porcentajes de la capacidad de atender	19
Tabla 8	Frecuencias y porcentajes de la capacidad de estimular	20
Tabla 9	Frecuencias y porcentajes de la capacidad de motivar	21
Tabla 10	Frecuencias y porcentajes de la capacidad de tolerar	22
Tabla 11	Frecuencias y porcentajes de los niveles del desempeño laboral	23
Tabla 12	Coeficiente de correlación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019	24
Tabla 13	Coeficiente de correlación entre la capacidad de atender y el desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019	25
Tabla 14	Coeficiente de correlación entre la capacidad de estimular y el desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019	26
Tabla 15	Coeficiente de correlación entre la capacidad de motivar y el desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019	27
Tabla 16	Coeficiente de correlación entre la capacidad de tolerar y el desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019	28

Índice de figuras

Figura 1	Frecuencias y porcentajes de los niveles del liderazgo gerencial	18
Figura 2	Frecuencias y porcentajes de la capacidad de atender	19
Figura 3	Frecuencias y porcentajes de la capacidad de estimular	20
Figura 4	Frecuencias y porcentajes de la capacidad de motivar	21
Figura 5	Frecuencias y porcentajes de la capacidad de tolerar.	22
Figura 6	Frecuencias y porcentajes del desempeño laboral	23

Resumen

El estudio formula el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019. Dentro de un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental, descriptivos correlacional. Se considera el trabajo con la participación de 66 colaboradores para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos debidamente validados.

Luego del trabajo de campo y procesamiento de datos se obtienen el resultado principal donde el coeficiente de correlación del Rho Spearman es de ,863** indica que existe una correlación positiva media entre las variables, siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$, por tanto; se concluye que existe relación entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019

Palabras claves: Liderazgo gerencial, desempeño laboral

Abstract

The study formulates the objective of determining the relationship between managerial leadership and labor performance of the workers of the Infrastructure Division of the PNP - 2019. Within a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental design, descriptive correlational. Work is considered with the participation of 66 collaborators for the application of duly validated data collection instruments.

After the fieldwork and data processing, the main result is obtained where the correlation coefficient of Rho Spearman is, 863 ** indicates that there is an average positive correlation between the variables, the level of bilateral significance being $p = 0.000 < 0.05$, so; it is concluded that there is a relationship between the managerial leadership and labor performance of the workers of the Infrastructure Division of the PNP

Keywords: Management leadership, work performance

I. Introducción

Desde tiempos antiguos los pueblos han buscado líderes, en ocasiones para guiar, para oprimir y en algunas más para producir cambios, en el ámbito administrativo, los líderes deben poseer la capacidad de gestionar la mejora de los procesos y acciones conducentes a una buena calidad en el servicio que los trabajadores deben brindar, para ello, es importante que el personal se adapte a las nuevas condiciones laborales y sociales logrando un óptimo desempeño.

En el ámbito local, se ha observado que las organizaciones tienen que afrontar recientes fenómenos como la competitividad, la apertura económica, la globalización y siendo la competitividad una característica primordial en el éxito de la entidad, los directivos deben ser líderes que logren estándares elevados de eficiencia y rendimiento, por ello, es importante que las entidades estatales o privadas planteen su organización bajo esquemas estructurales flexibles a la coyuntura y cambio y que dicho cambio sea parte de su cultura, producto del aprendizaje de sus miembros, fomentando equipos de alto desempeño, insertando valor agregado a la labor y mayor adaptación al cambio.

El presente trabajo está enfocado en la División de Infraestructura de la PNP (DIVINFRA PNP), la cual presenta problemas ya que se ha observado a través del comportamiento del personal desinterés en involucrarse con los objetivos institucionales que se ven reflejados en su falta de identificación, es decir que el personal sólo cumple lo que se le exige y nada más. Así mismo la falta de comunicación e interacción entre el personal de todos los niveles resulta evidente dado a que no todos conocen el trabajo que realizan las diferentes áreas, lo que provoca una desinformación y posible alejamiento del cumplimiento de objetivo institucional.

Asimismo, se ha observado que la alta rotación del personal en sus distintas áreas, la falta de recompensa y empatía por parte de los directivos repercute en la calidad de los servicios, desempeño laboral del personal en su conjunto y el cumplimiento de metas. Aun cuando el desempeño laboral la hacen conjuntamente los jefes y los empleados de las entidades, la jefatura juega un papel importante para que exista una sana cultura pues para los líderes de la entidad, la cultura representa una fuente poderosa que puede ser administrada para el bien de la organización y sus empleados (Childress y Senn,1996).

Por todo ello, asumimos que en la DIVINFRA PNP no existe un liderazgo adecuado a nivel gerencial y por ende un desempeño laboral débil, ello supone la interrogante ¿Qué relación existe entre el liderazgo gerencial y el ejercicio profesional de los colaboradores en la División de Infraestructura de la PNP, Lima - 2019?

En el presente estudio, los antecedentes de carácter internacional y nacional que se muestra hicieron la indagación y tratamiento de la gerencia con liderazgo y el cumplimiento profesional en distintos contextos geográficos y sociales que indican la importancia del trabajo de ambas variables para tener un mejor desempeño en los trabajadores de una determinada institución.

El estudio presentado por Velásquez (2018) que establece el impacto del liderazgo gerencial del funcionario en la ejecución presupuestal de las inversiones en la sede del Gobierno Regional de Tacna, estudio enmarcado dentro de un esquema no experimental, contó con la participación de 123 trabajadores, que luego de procesados los datos de los instrumentos aplicados se arriba a las conclusiones que el 80,5% de los trabajadores perciben de nivel medio la capacidad de líder gerencial como gerente de los funcionarios, mientras que el 62,6% perciben de nivel medio el impacto de la ejecución del presupuesto de inversiones. Asimismo, arriba a determinadas afirmaciones concluyente afirmando la existencia de de una determinada relación entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones (valor de Rho de Spearman = 0,428 y $p = 0,001$)

En la misma línea Ortiz (2016) formula un estudio sobre el liderazgo gerencial y la relación que existe con la gestión organizacional en directivos de una Escuela de la Policía Nacional del Perú, plantea establecer la relación entre estas dos variables, señala que hizo uso del método científico, con el modelo cuantitativo y tuvo la participación de 139 estudiantes La investigación concluyó en afirmar la existencia de una relación directa entre el liderazgo gerencial y la gestión organizacional , afirmación a la que arriban a partir de la obtención de los indicadores del “rho” de 0,654, y el estado en el que se encuentra la significancia de 5 %; y $t = 11,15$.

Así también se tiene el estudio de Chipana (2018) que presenta los resultados del estudio sobre el la gerencia como líder y el cumplimiento a nivel laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua. La indagación está enmarcada con el dentro de un determinado método y bajo los lineamientos de la investigación básica contó con cuestionarios para recoger sus datos. Según el análisis de

la data procesada obtenida se puede evidenciar de relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral con una correlación positiva media, constituyéndose en un factor determinante del desempeño del servidor público.

A su vez Molina (2016) publica el estudio sobre el estilo de liderazgo en gerencia y su relación con el desempeño laboral en una instancia gubernamental de la Región de Huancavelica; estudio que contó con 95 colaboradores de la institución, donde llega a encontrar y plantear afirmaciones concluyentes: Que la intensidad de la correlación de la variable es moderada con un 0,622 en la escala del coeficiente de correlación del rho de Spearman, y es significativa dado que el $p < 0.05$ ($p = 0.00$), y también existe relación en cada una de las dimensiones de trabajo que son: la dimensión autocrático, democrático, y permisivo.

Finalmente se puede analizar el trabajo presentado por Alvarado (2016) que busca establecer los niveles de asociación de la capacidad de conducir con liderazgo y el ejercicio profesional en los trabajadores de DOIT. Tuvo como población de 63 colaboradores de, luego de considerar una investigación de enfoque cualitativo y, por tanto aplicar instrumentos para el recojo de datos y tomar la percepción de la muestra respecto a las variable de trabajo, se logra encontrar niveles de correlación y por tanto acepta si hipótesis alterna.

Urizar (2016) presenta un estudio sobre los formas de liderar en el cumplimiento profesional de los colaboradores, Cobán alta Verapaz, busca encontrar los tipos de liderazgo que desarrolla, se trabajó con una muestra de 16 colaboradores, quienes son varones y mujeres. Señala que la metodología en el procesamiento estadístico de los datos, que luego de recabarlos, ordenarlos y sobre todo interpretarlos haciendo un determinado análisis, para finalmente afirmar que la forma del líder a nivel autocrático, es el que tiene mayor predominio y es que se practica con mayor énfasis. Por ello plantea propuestas a trabajar como es ejecutar charlas motivacionales, capacitar en función del fomento de la integración y motivación para un trabajo a nivel grupal y en equipo entre todo el personal de la entidad.

Así también en Argentina Derossi (2016) se presenta el estudio sobre el impacto del liderazgo gerencial en los equipos de trabajo: Una experiencia de managers, siendo un estudio cualitativo precisan que al detallar las entrevistas de manera individual cada entrevista puede afirmar que existe un estrecho vínculo entre la actitud de liderazgo por parte de la gerencia y el comportamiento de sus seguidores. Encuentra además, que

existe un efecto de influencia de la gerencia en los trabajos en equipo, tiene efectos alternos en el clima que favorece todos los aspectos del desarrollo de las personas. Es por ello importante considerar el real trabajo en equipo y la idónea motivación para obtener éxito en el desempeño.

Asimismo, se presenta el estudio de Peña (2016) que busca la difusión que en la actualidad existe sobre el impacto e incidencia que tiene un líder dentro de un equipo organizado, una entidad, considerando la importancia de entender el concepto de líder, organización en función del cumplimiento de las obligaciones profesionales de cada uno de los participantes. Todo ello a través de un estudio bajo el enfoque cualitativo, lo que permitió conocer los contextos de cómo está organizado la entidad y en qué medida índice el gerente como líder en todos y cada uno de los procesos como son: proyección, aplicación, formulación de metas y objetivos de cada uno de los colaboradores.

Para el presente estudio se formulan las bases teóricas de cada una de las variables; en este caso en la búsqueda de la decisión de liderazgo nos lleva considerar la afirmación de Gary (1990) que refiere que el liderazgo se entiende como los rasgos individuales, conducta del líder, patrones de interacción, relaciones definidas por roles, percepciones de los seguidores, influencia sobre los seguidores, influencia sobre los objetivos de la tarea, e influencia sobre la cultura organizacional.

El liderazgo estuvo siempre a las formas de poder personal como político, a la capacidad de dominio a la imagen de autoridad, que ejerce una persona sobre otras mediante sus propias habilidades personales o a través de un grupo, sobre otras personas o grupo de personas, sobre quienes ejercen distintos tipos de impacto e incidencia, en distintos grados de aceptación, a fin de cumplir y seguir las indicaciones de líder.

La investigación social que trata este tema de liderazgo, principalmente se enfoca en identificar a los actores y personas que tienen este rasgo que hacen que éste se desempeñe exitosamente, El enfoque de liderazgo acogido para la investigación es el liderazgo transformacional y ético, donde las cualidades que definen a este líder son en primer lugar su credibilidad, generada a partir de su integridad, con la cual logra inspirar confianza y generar compromiso. (Páez, 2008)

Entre lo novedoso de los estudios respecto al liderazgo, se tiene a Goleman (2013) el cual busca profundizar los efectos de un determinado estilo de liderazgo en función al rendimiento y los resultados; aporta pautas claras de las circunstancias que debería considerar el directivo para pasar de un estilo a otro, por lo que recomienda la flexibilidad.

El gerente y el liderazgo. La cabeza visible la punta de un iceberg, son ejemplos para denominar este fenómeno de autoridad, representan los modelos de dirección, los ejemplos a seguir, los paradigmas laborales, personales e intelectuales para toda la institución. Por tanto todo aquello que se muestra, lo positivo, lo negativo, genera motivación participación iniciativa, responsabilidad. Es tal la importancia que se hace un símil con el iceberg, donde la cabeza es el líder y todo lo que está debajo del mar es el equipo y cada uno de los componentes de la entidad. (Sánchez, 2018)

El gerente asume la cabeza y desempeña su labor con sus propias habilidades, desde las personales a las sociales e intelectuales y será aceptado por ello, así como por su carisma y su servicio a un equipo. La cabeza de la conducción es el respaldo del equipo, el que potencia a las personas para que se desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad. Incentiva todo lo valores y promueve el cumplimiento de las responsabilidades, el espíritu de grupo, el desarrollo personal y, especialmente, es el artista que genera un espíritu de pertenencia que une a los colaboradores para decidir las medidas a tomar (Gonzales, 2016).

Es así que el gerente líder es la persona que por sus cualidades, actitudes, conocimientos y destrezas en el campo empresarial asume la conducción de la entidad, se desenvuelve, en un momento dado, logra inspirar, generar confianza y credibilidad en su grupo de colaboradores, además, compromiso para el logro de la visión corporativa, a través de sinergias, motivaciones y compromisos, y no de manera coercitiva e individualista. El gerente que s u vez es verdaderamente un líder, tiene la visión a nivel de la corporación, sin considerar los intereses individuales y sobre todo hacerlo a nivel grupal y de equipo y de cada uno de los integrantes de la organización.

Así mismo Páez (2008) refiere que tener liderazgo se vincula de manera directa a los hecho y fenómenos de poder, de sobre posición, dominio e imposición de la

autoridad en función de una o un grupo de individuos, con la intención de incidir en ellos sobre la toma de las decisiones individuales o grupales. Refiere también que ser líder a nivel de una gerencia implica un hecho social que se logra o se puede visualizar cuando un director o gerente, hace que todos los trabajadores laboren, obedezcan y trabajen de manera conjunto, en equipo y alcancen las metas instituciones y personales, de cada uno de los integrantes de la institución, a través del fortalecimiento y empoderamiento de las habilidades de cada uno de los integrantes de la organización.

Con referencia a las dimensiones del liderazgo gerencial se ha considerado la propuesta formulada por Stein (2005) quién considera las siguientes dimensiones: (a) La capacidad de atender, entendida como la habilidad de conducir la organización de manera asertiva desarrollando la atención personal, ser facilitador, tener escucha activa y comunicación (b) La capacidad de estimular, es la habilidad de entender que los motivos de los seres humanos; varían con el tiempo y las situaciones, por ello utiliza la capacidad de toma de decisiones a través del trabajo en equipo, considerando que se debe apoyar el trabajo en equipo para dar alternativas y decisiones con soluciones, estimula la originalidad e innovación, y fomenta las habilidades creativas (c) La capacidad de motivar, es la habilidad para motivar a los seguidores para que utilicen todas sus destrezas, y poder alcanzar las metas y objetivos que planteados en la organización, incentivando el desempeño elevado, teniendo claro el logro de las metas y activando los objetivos a nivel del grupo, finalmente (d) La capacidad de tolerar, es la habilidad para cultivar un ambiente propicio con la finalidad y propósito de inducir respuesta, con la promoción de los estados de ánimo positivos, sobrellevar los errores y la intervención de manera asertiva frente a las dificultades y problemas.

Así también es importante señalar que hacer que una organización funcione de manera dinámica y fluida, implica la participación de los colaboradores, agrupados en equipos de trabajo, haciendo la unidad entre el los integrantes del equipo y entre otros equipos de la organización, los mismos que de manera sistemática y orgánica permiten el funcionamiento óptimo de toda organización.

Es importante señalar la importancia del liderazgo cuya concepción va mucho más allá de la simple afirmación de cabeza o conductor; La importancia de entender este rol es concebir el manejo de las interacciones internas y externas de la organización a nivel del sistema. Es a su vez un fenómeno social, directamente relacionado al manejo en forma de interacción de las personas.

Para los fundamentos de la variable desempeño laboral se asume lo definido por Quintero, Africano y Farías (2008), quienes señalan que éstas son el conjunto de capacidades, habilidades y cualidades propias de un colaborador, las mismas que al ponerlas en funcionamiento y realizar la interacción durante el trabajo buscan generar conductas que ayudarán al logro de los resultados buscados. En función a ello el trabajo de los directivos es la de liderar, conducir la organización.

Como señala Pedraza (2010). El cumplimiento de obligaciones por parte de los colaboradores es considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón existe actualmente bastante interés por parte de las autoridades y directivos enfocar el trabajo en mejorar y prestar atención al ámbito humano, al recurso humano, en función de empoderarlo y sobre todo mejorarlo, en cuanto a la respuesta de sus capacidades. Es por ello que el cumplimiento de las obligaciones laborales se define como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, los mismos que pueden ser medidos, evaluados para distintos fines. Sin embargo es trascendente este procedimiento.

Asimismo según lo refiere Chiang (2015) el desempeño se entiende como el nivel en el cual el empleado cumple con la exigencia propia del trabajo. Existen diversos autores como Chiavenato que sistematizan y señala como cumplimiento laboral a la eficacia del personal que trabaja dentro de las entidades sociales, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

Y el planteamiento de las dimensiones el estudio considera la propuesta formulada por Quintero, *et. al.* (2008) que señala las siguientes dimensiones:

En primer lugar se considera a la satisfacción del colaborador, considerada como el agrupamiento de cada uno de los sentimientos y emociones que todo trabajador lo siente en la institución, los mismos que serán manifestados en el desarrollo de determinadas actitudes laborales e influirán en su calidad de trabajo. El conjunto de comportamientos ayudarán a los directivos a considerar respecto a las funciones que se cumplirán en los trabajos por venir.

En segundo lugar, la autoestima, que es un estado anímico, que una vez lo demuestra hace que la persona pueda expresar sus emociones y en los mismos momentos mostrar le necesidad el ansia de reconocimiento en el equipo de trabajo. La autoestima es de suma importancia en aquellas labores que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades.

A su vez el trabajo en equipo, consiste en característica elemental para una organización que tiene un rol importante por el carácter social de y toda institución porque busca y produce una interacción entre ellos, haciendo que se cumplan cada uno de los procesos de trabajo en equipo como son la cohesión, uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, comunicación asertiva, entre otros.

Finalmente se considera la capacitación del trabajador, proceso de desarrollo y formación permanente de cada servidor, con la intención de que el personal cumpla con sus labores con eficiencia y eficacia. Todo programa de capacitación tiene como objetivos ofrecer información y conocimientos especializados, para promover la imitación de modelos así como la mejora de los mismos.

Habiendo presentado el fundamento teórico de la investigación, se realizó la la necesidad de hacer la investigación a partir de la relevancia de la misma, siguiendo sus criterios establecidos por Hernández et al. (2014). La justificación teórica se origina a partir de la premisa de la existencia de deficiencias en cuanto a la conciencia ambiental, considerando además de la existencia el liderazgo gerencial y cumplimiento laboral de los colaboradores de la División de Infraestructura de la PNP; luego de realizada la investigación se aportará elementos de juicios válidos a partir de la teoría fundamentada, actual y confiable presentada, para que los colaboradores y jefes adopten distintas medidas en el manejo y uso adecuado del liderazgo gerencial que permita el desempeño laboral de los trabajadores.

Así también en cuanto a la justificación práctica se puede señalar que la presente investigación es relevante porque permite establecer los niveles en los que se encuentra el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP, contando con el apoyo, colaboración eficaz del director y los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP. Los resultados y

recomendaciones son útiles y así intervenir adecuadamente en la prevención y solución de problemas referidos al desempeño laboral. Finalmente, la justificación metodológica, la investigación desarrolla procesos metodológicos mediante el reconocimiento del diseño de investigación y los instrumentos de evaluación, los cuales, luego de ser validados pueden emplearse para siguientes estudios con otras variables o contexto. Dado el diseño asumido permite ofrecer resultados de aplicación directa con datos de suma relevancia para los trabajadores y directivos; ofrece, por tanto un método apropiado para la obtención de resultados empleando el tipo de investigación determinado.

Bajo este soporte se formula el problema de investigación a partir de la interrogante:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019?

A su vez los problemas de manera específica: a partir de las interrogantes

- ¿Cuál es la relación entre la capacidad de atender y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la capacidad de estimular, la capacidad de motivar, la capacidad de tolerar y desempeño laboral de los colaboradores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019?

De la misma manera se plantea el objetivo a alcanzar: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

Y los objetivos específicos:

- Determinar la relación entre la capacidad de atender, la capacidad de estimular, la capacidad de motivar, la capacidad de tolerar y el desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

Y la formulación de las hipótesis: Existe relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

Hipótesis específicas:

- Existe relación entre la capacidad de atender y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.
- Existe relación entre la capacidad de estimular y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019

- Existe relación entre la capacidad de motivar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.
- Existe relación entre la capacidad de tolerar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Considerando los propósitos y naturaleza del estudio, la investigación es de tipo básica. La naturaleza de la investigación realizada condujo a la indagación de nuevos conocimientos en el campo de la gestión institucional de las tecnologías de la información. El propósito de la investigación fue obtener información del liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Enfoque de investigación

Se realiza bajo el enfoque cuantitativo, bajo la perspectiva cuantitativa se busca producir conocimiento a partir de la observación, descripción y análisis de problemas con el propósito de alcanzar posibles propuestas resolutorias de un determinado problema que previamente se ubicó (Hernández *et al.*, 2014).

Método

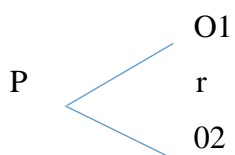
Se entiende como método al camino a seguir para obtener resultados válidos que den respuesta a los objetivos que se plantearon en el estudio. El método comprende la forma de trabajo, el proceso de recopilación de la información, el análisis a realizar y la obtención de los resultados (Eyssautier, 2006).

Se considera, de acuerdo a la teoría, el uso del método hipotético-deductivo, que se caracteriza por seguir el proceso del método científico, específicamente estudiando casos individuales que posibiliten generalizar, concluir o llegar a una norma general y, después, a partir de éstas, realizar deducciones de normas individuales (Eyssautier, 2006).

Diseño

El diseño es no experimental, de corte transversal, descriptivo. Es no experimental porque no se interviene en la realidad, no se manipulan las variables; es transversal porque se realiza la toma de datos en un momento único; y es descriptivo porque se observa y se describe el comportamiento de la variable (Hernández *et al.*, 2014).

Con el siguiente diagrama:



Detalle:

P: Trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP

r. relación

O1: liderazgo gerencial

O2: desempeño laboral

Nivel

El nivel de la investigación es descriptivo correlacional, en este nivel se describen los datos y características de la población o fenómeno en estudio. Se responde a las preguntas: quién, qué, dónde, cuándo y cómo (Hernández *et al.*, 2014).

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1 Liderazgo gerencial

El liderazgo, hace alusión a una completa inclusión de los diferentes enfoques que explican el fenómeno, teniendo en cuenta que las partes que lo componen no se encuentran fragmentadas, sino que al contrario se interrelacionan y trabajan juntas. Un líder integral es capaz de acoger todas las áreas con las que el ser humano interactúa, sean éstas internas y externas, individuales y colectivas, permitiéndole generar consciencia, motivación y pasión a los miembros de su grupo, interconectando e interrelacionando los procesos de cambio que se dan dentro de la organización, (Santana, 2008).

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo gerencial

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel
Capacidad de atender	Atiende al resto del personal Suministrador Poder escuchar de manera dinámica y comunicador	1 al 9		
	Apoya en la concepción de soluciones Propicia la originalidad e innovación Promueve las habilidades creativas	10 al 18		Malo (30 – 70)
Estimular	Incentiva un desempeño superior. Responsabiliza al logro de metas Promueve objetivos grupales.	19 al 26	Ordinal 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Regular (71 – 111)
Motivar	Promueve el buen ánimo. Sobrelleva las equivocaciones. Interviene asertivamente ante los problemas	27 al 30		Bueno (112 – 150)
Tolerar				

Variable 2. Desempeño laboral

De acuerdo a lo referido por (Quintero *et, al.*, 2008). El desempeño laboral es el conjunto de las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades del todo servidor en el que realizan la interacción bajo la premisa del trabajo y de la organización para producir comportamientos en función de los resultados y los cambios que tienen siempre de forma positiva o negativa en la institución.

Tabla 2

Operacionalización de VI desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel
Satisfacción del trabajo	Equipo de trabajo	1 al 5	Ordinal	Bajo (20 – 46)
Autoestima	Reconocimiento	6 al 10	1: Nunca 2: Casi nunca	Regular
Trabajo en equipo	Interacción	11 al 16	3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	(47 – 73)
Capacitación del trabajador	Coordinaciones	17al 20		Bueno (74 - 100)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se considera a la población a todos los 66 trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019

Bernal (2010) señaló que la población es el total de las medidas de las variables, donde cada individuo presenta características similares, lo que hace posible su estudio.

Muestra

Se consideró 66 trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se aplicó la técnica para la recopilación de la información fue la encuesta, mediante la cual se obtiene la información que permite la medición de la variable en forma directa (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Instrumento

Es el medio que utiliza el investigador para recolectar los datos necesarios para el análisis (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). Para el presente estudio se aplicó el cuestionario.

Cuestionario

Bernal (2010) sostiene que es el acumulado de preguntas diseñadas para obtener datos relevantes acerca de un tema, con el único fin de lograr los objetivos del proyecto de investigación. Para la investigación se utilizó el cuestionario.

Detalle técnico de los instrumentos

Cuestionario de liderazgo gerencial Bravo, P. (2016)

Encuesta.

- Medir la Percepción el liderazgo gerencial de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP.

Nº preguntas: 30

Tiempo: 20 minutos

- De Likert

- Buena. Regular y Mala

Para el desempeño laboral Alvarado J. (2017)

Adaptado por Flores N.

- Encuesta.

- Medir la Percepción del desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP.

Número de ítem: 20

Aplicación: Directa

Tiempo: 20 minutos

- De Likert

- Buena. Regular y Mala

Validez

Hernández *et al.* (2014) es el grado de medición de los instrumentos y demostrar conveniencia con el planteamiento de la hipótesis, y da solución a un problema.

Los instrumentos de investigación fueron validadas gracias a la intervención de metodólogos y maestros de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Se elaboró un total de 50 ítems, entre las dos variables distribuidas en las dimensiones de cada una de ellas.

Tabla 3

Para el liderazgo gerencial

Nº	Experto	Grado académico	Dictamen
1	Felipe Guizado Oscco	Doctor	Aceptable
2	Segundo Pérez Saavedra	Doctor	Aceptable
3	Noel Alcas Zapata	Doctor	Aceptable

Tabla 4

Para el desempeño laboral

Nº	Experto	Grado académico	Dictamen
1	Felipe Guizado Oscco	Doctor	Aceptable
2	Segundo Pérez Saavedra	Doctor	Aceptable
3	Noel Alcas Zapata	Doctor	Aceptable

Fiabilidad

La confiabilidad o fiabilidad se refiere a la consistencia o estabilidad de una medida de un instrumento (Magnusson, 1978).

Se aplicó alfa de Cronbach a una prueba piloto aplicada. Se obtuvieron:

Tabla 5

Fiabilidad por variables

Variabes	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo gerencial	,872	15
Desempeño laboral	,858	15

Nota: Software SPSS Versión 26

2.5. Procedimiento

Para el trabajo de campo y recolección de información se aplicó el cuestionario a la muestra seleccionada, los datos obtenidos se organizaron para ser procesados con la ayuda del programa estadístico SPSS Versión 26.0. Se ejecutó y aprobó la fiabilidad del instrumento con el Coeficiente de Alfa de Cronbach. La información de los resultados fueron mostrados en tablas y figuras. Finalmente, se realizó la descripción de los hallazgos y las comparaciones correspondientes para arribar a las conclusiones del trabajo de investigación.

2.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva:

Para detallar los datos a nivel descriptivo es la que organiza y analiza la información, para dar respuestas a la problemática de la investigación. Los resultados se mostraron en tablas de distribución de frecuencias y figuras que facilitan la comprensión de las comparaciones entre los resultados obtenidos por las instituciones educativas de la red (Becerra, 2010).

Estadística inferencial:

Se realizó el procesamiento de datos a través del Rho de Spearman para determinar una de las hipótesis estadísticas bajo la lógica inferencial.

2.7. Aspectos éticos

En la realización del trabajo de investigación se garantiza la confiabilidad e integridad del contenido, bajo el seguimiento estricto de una conducta responsable en la investigación, se ha respetado los derechos de los autores de las fuentes de información consultadas en este estudio, realizando la debida citación y referencias de acuerdo al manual de normas APA.

Otro aspecto importante considerado, fue el respeto al anonimato de las personas que colaboraron en este estudio, cuya participación fue de forma libre y voluntaria. Del mismo modo se protege su identidad, y los datos proporcionados, los cuales solo serán utilizados para fines de la investigación.

III. Resultados

Los resultados a nivel de la descripción muestran cada uno de niveles de las variables del accionar en cuanto al liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores ayudarán a entender la información teórica de este trabajo de investigación., para Salazar y Del Castillo (2018) señalan sobre que “esta parte de la estadística hace posible un análisis de un grupo de datos, a partir de los cuales se pueden lograr plantear conclusiones válidas, pero solo para ellas. Los resultados se muestran a continuación:

Tabla 6

Niveles del liderazgo gerencial de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP

Liderazgo gerencial				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	2	3,0	3,0	3,0
Regular	44	66,7	66,7	69,7
Bueno	20	30,3	30,3	100,0
Total	66	100,0	100,0	

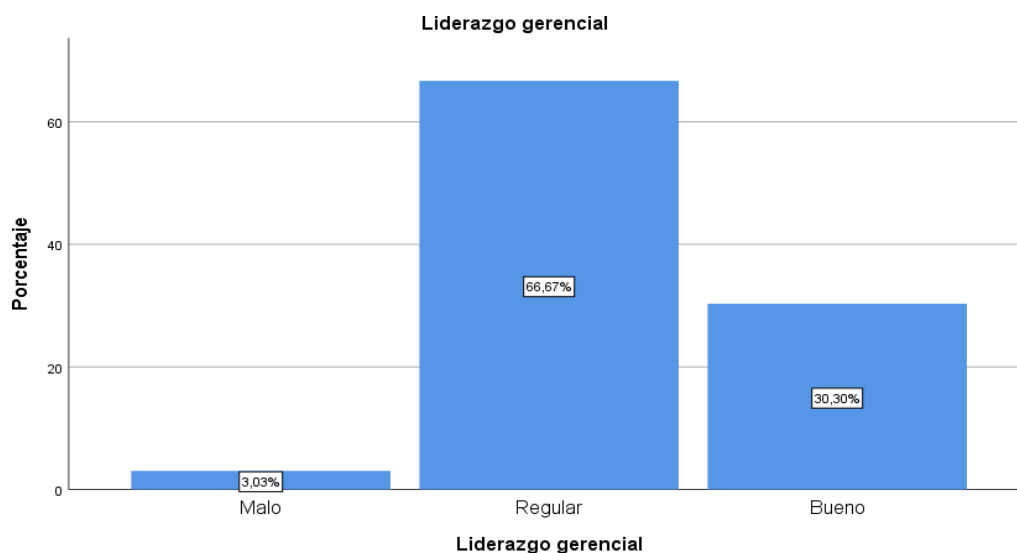


Figura 1. Niveles del liderazgo gerencial de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP.

Los datos encontrados se pueden analizar señalando que el 66,67% de los trabajadores consideran regular el liderazgo gerencial, mientras que el 30,30% opinan que es bueno y el 3,03 % señala que es malo el liderazgo gerencial de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP– 2019.

Tabla 7

Niveles de la capacidad de atender de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP

Capacidad de atender				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	9	13,6	13,6	13,6
Regular	41	62,1	62,1	75,8
Bueno	16	24,2	24,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

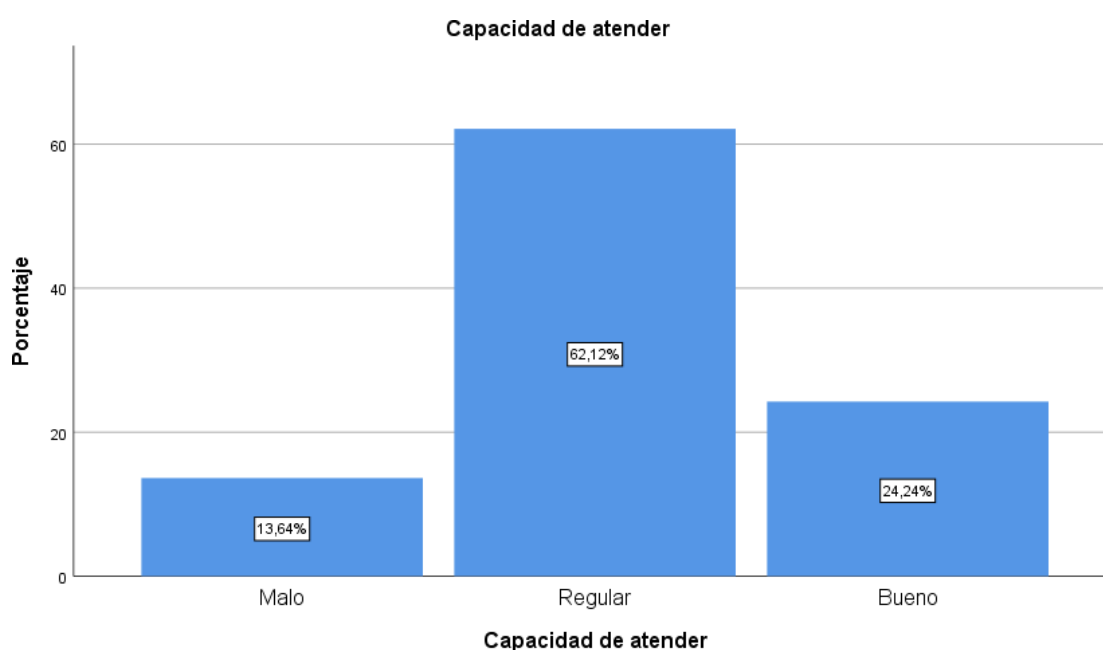


Figura 2. Niveles de la capacidad de atender de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP

Los datos encontrados se pueden analizar señalando que el 62,12% de los trabajadores consideran regular la capacidad de atender, mientras que el 24,24% opinan que es bueno y el 13,64 % señala que es mala la capacidad de atender de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

Tabla 8

Niveles de la percepción de la capacidad de estimular de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP.

Capacidad de estimular				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	9	13,6	13,6	13,6
Regular	47	71,2	71,2	84,8
Bueno	10	15,2	15,2	100,0
Total	66	100,0	100,0	

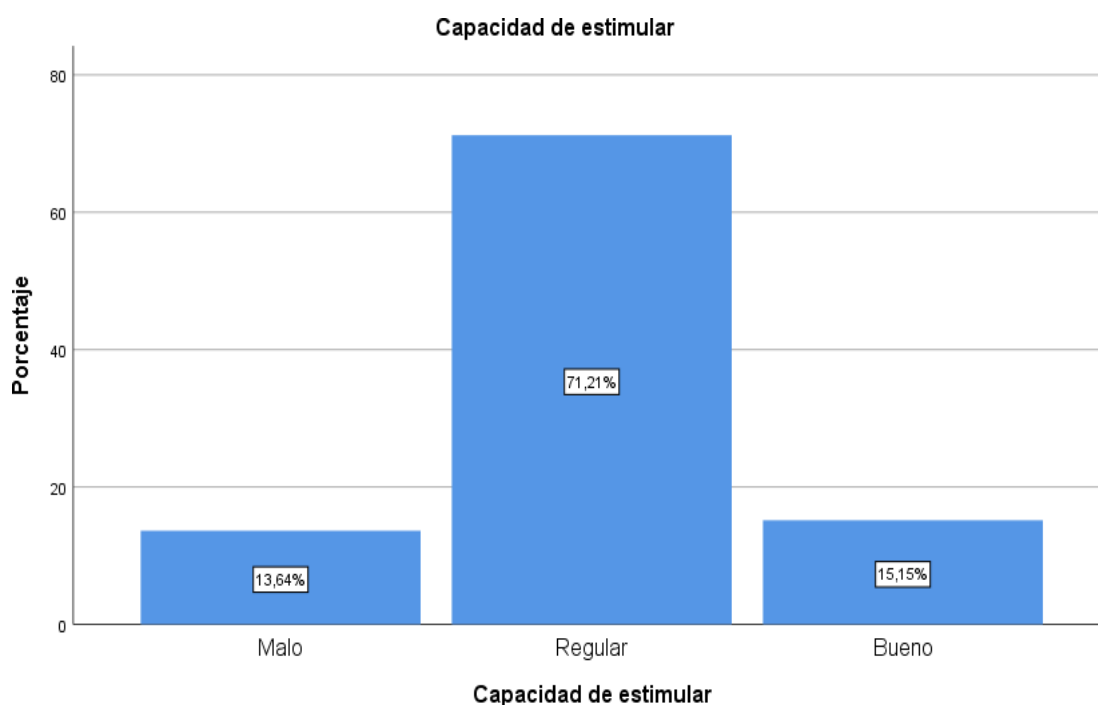


Figura 3. Niveles de la percepción de la capacidad de estimular de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP

Los datos encontrados se pueden analizar señalando que el 71,21% de los trabajadores consideran regular la capacidad de estimular, mientras que el 15,15% opinan que es buena y el 13,64 % señala que es mala la percepción de la capacidad de estimular de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP -2019.

Tabla 9

Niveles de la percepción de la capacidad de motivar de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP

Capacidad de motivar				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	18	27,3	27,3	27,3
Regular	46	69,7	69,7	97,0
Bueno	2	3,0	3,0	100,0
Total	66	100,0	100,0	

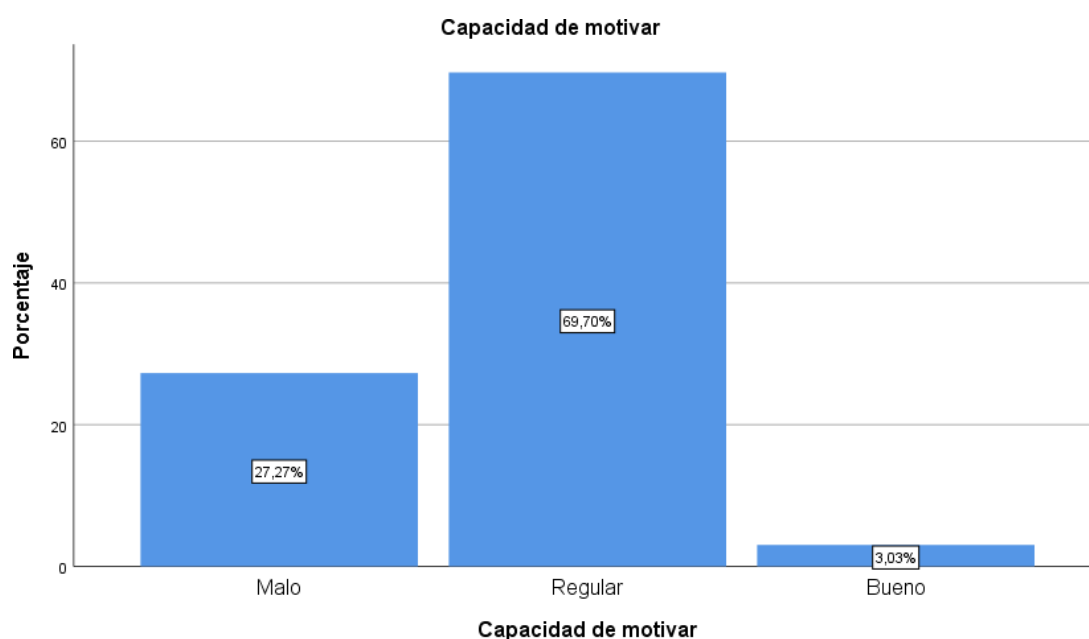


Figura 4. Niveles de la percepción de la capacidad de motivar de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP

Los datos encontrados se pueden analizar señalando que el 69,70% de los trabajadores consideran regular la capacidad de motivar, mientras que el 3,03% opinan que es buena y el 27,27 % señala que es mala la percepción de la capacidad de motivar de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

Tabla 10

Niveles de la percepción de la capacidad de tolerar de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP.

Capacidad de tolerar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	16,7	16,7	16,7
	Regular	20	30,3	30,3	47,0
	Bueno	35	53,0	53,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

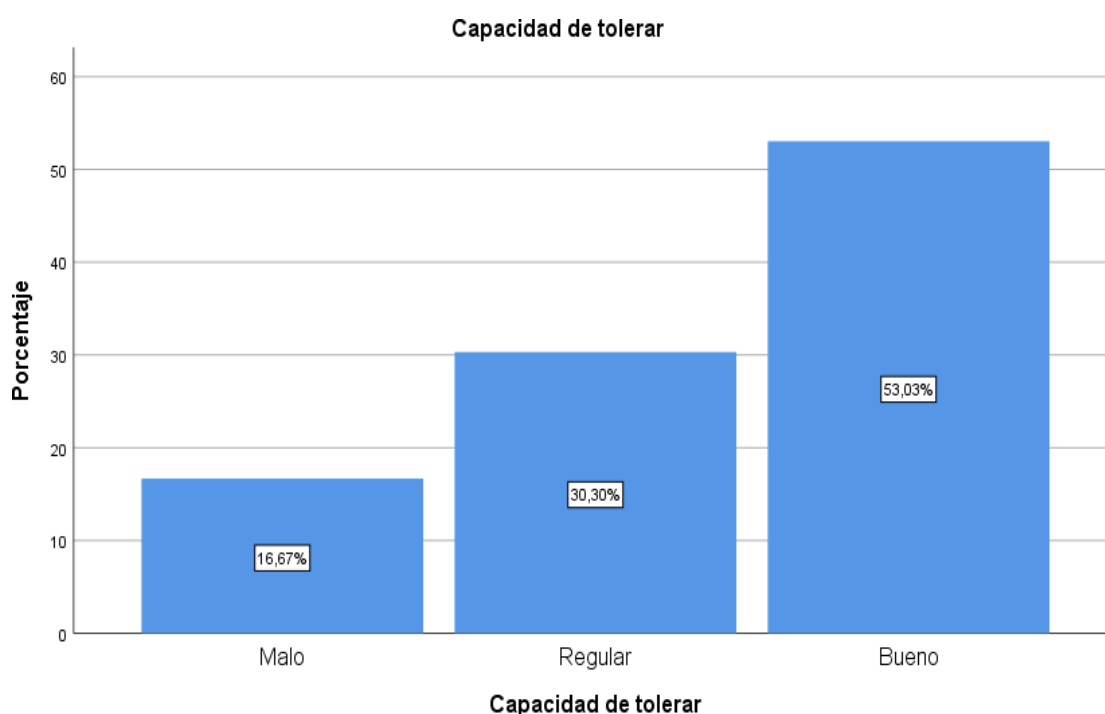


Figura 5. Niveles de la percepción de la capacidad de tolerar de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP

Los datos encontrados se pueden analizar señalando que el 30,30% de los trabajadores consideran regular la capacidad de tolerar, mientras que el 53,03% opinan que es buena y el 16,67 % señala que es mala la percepción de la capacidad de tolerar de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

Tabla 11

Niveles de la percepción del desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP.

Desempeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	10,6	10,6	10,6
	Regular	39	59,1	59,1	69,7
	Bueno	20	30,3	30,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

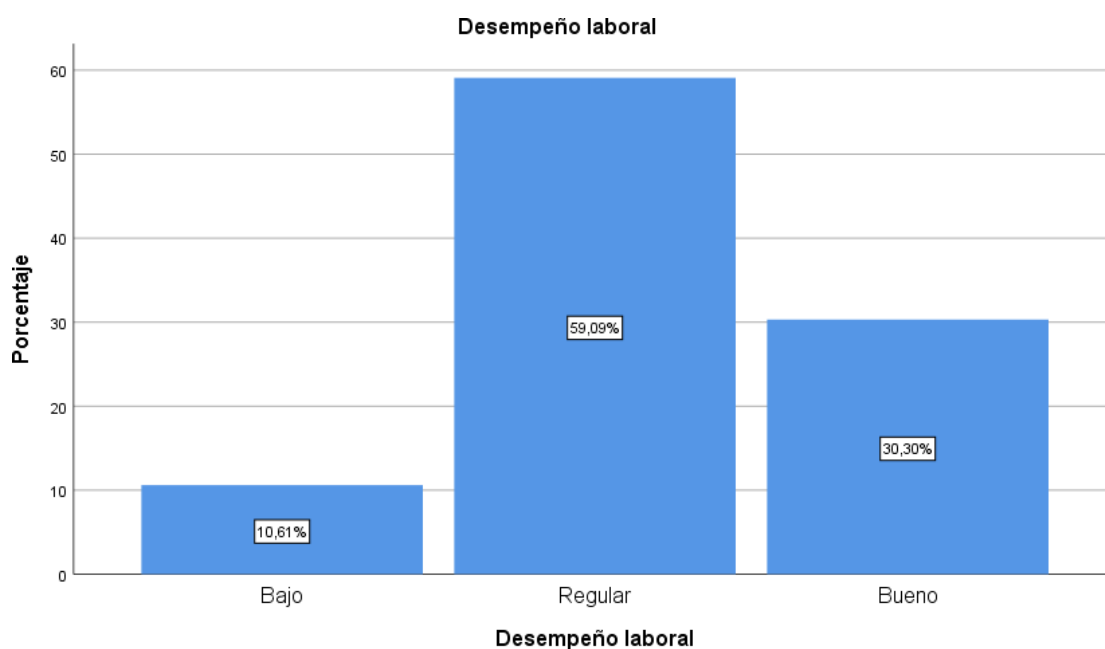


Figura 6. Niveles de la percepción del desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP

Los datos encontrados se pueden analizar señalando que el 59,09% de los trabajadores consideran regular el desempeño laboral, mientras que el 30,30% opinan que es bueno y el 10,61 % señala que es bajo malo el desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

Seguidamente se presenta el contraste entre las hipótesis de la investigación.

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019

H1: Existe relación entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019

Con un la Confianza del: 95%; $\alpha = 0.05$

Tabla 12

Coefficiente de correlación entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los colaboradores la División de Infraestructura de la PNP – 2019

		Correlaciones	
		Liderazgo gerencial	Desempeño laboral
Liderazgo gerencial	Correlación de Spearman	1	,863**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	66	66
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	,863**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	66	66

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

La prueba estadística presenta un coeficiente de ,863** la que se encuentra dentro del rango de positiva alta, la significancia muestra un $p = 0.000 < 0.05$ resultado que permite afirmar la existencia de una correlación. Por tanto se puede afirmar que se acepta la hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

Hipótesis Específica 1

Ho: No existe relación entre la capacidad de atender y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019

H1: Existe relación entre la capacidad de atender y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019

Confianza al : 95%; $\alpha = 0.05$

Tabla 13

Coefficiente de correlación entre la capacidad de atender y desempeño laboral de los colaboradores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019

Correlaciones				
			Desempeño laboral	Capacidad de atender
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,368**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	66	66
	Capacidad de atender	Coefficiente de correlación	,368**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	66	66

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

La prueba estadística presenta un coeficiente de ,368 la que se encuentra dentro del rango de positiva moderada, la significancia muestra un $p = 0.002 < 0.05$ resultado que permite afirmar la existencia de una correlación. Por tanto se puede afirmar que se acepta la hipótesis general: Existe relación entre la capacidad de atender y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la capacidad de estimular y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

H1: Existe relación entre la capacidad de estimular y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

Confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Tabla 14

Coefficiente de correlación entre la capacidad de estimular y desempeño laboral de los colaboradores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019

Correlaciones				
			Desempeño laboral	Capacidad de estimular
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,370**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	66	66
	Capacidad de estimular	Coefficiente de correlación	,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	66	66

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

La prueba estadística presenta un coeficiente de ,370 la que se encuentra dentro del rango de positiva moderada, la significancia muestra un $p = 0.002 < 0.05$ resultado que permite afirmar la existencia de una correlación. Por tanto se puede afirmar que se acepta la hipótesis general: Existe relación entre la capacidad de estimular y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la capacidad de motivar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

H1: Existe relación entre la capacidad de motivar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

Confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Tabla 15

Coefficiente de correlación entre la capacidad de motivar y desempeño laboral de los colaboradores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019

Correlaciones				
			Desempeño laboral	Capacidad de motivar
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,322**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	66	66
	Capacidad de motivar	Coefficiente de correlación	,322**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	66	66

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

La prueba estadística presenta un coeficiente de ,322 la que se encuentra dentro del rango de positiva moderada, la significancia muestra un $p = 0.008 < 0.05$ resultado que permite afirmar la existencia de una correlación. Por tanto se puede afirmar que se acepta la hipótesis general: Existe relación entre la capacidad de motivar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre la capacidad de tolerar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

H1: Existe relación entre la capacidad de tolerar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

Confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Tabla 16

Coefficiente de correlación entre la capacidad de tolerar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

Correlaciones				
			Desempeño laboral	Capacidad de tolerar
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,531
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	66	66
	Capacidad de tolerar	Coefficiente de correlación	,531	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	66	66

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

La prueba estadística presenta un coeficiente de ,531 la que se encuentra dentro del rango de positiva moderada, la significancia muestra un $p = 0.006 < 0.05$ resultado que permite afirmar la existencia de una correlación. Por tanto se puede afirmar que se acepta la hipótesis general: Existe relación entre la capacidad de tolerar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019.

IV. Discusión

De las tablas y figuras visualizadas, se puede observar que la hipótesis general acorde al análisis de los datos procesados que se consiguen indican en este caso que el nivel es ,863** un nivel alto según los indicadores y la significancia con un $p=0.000<0.05$, resultados que se asemejan a los encontrados por Chipana (2018) que presenta los resultados del estudio sobre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua. La investigación se enmarca dentro del método hipotético deductivo y es de tipo básica contó con cuestionarios para recoger sus datos. De acuerdo a los resultados se evidencia de relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral con una correlación positiva media, constituyéndose en un factor determinante del desempeño del servidor público. A su vez el estudio de Molina (2016) sobre el estilo de liderazgo en gerencia y su relación con el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica; el tipo de investigación es básica, su nivel de la investigación es la correlacional, la muestra fueron 95 trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica; y en el trabajo de campo realizado se han obtenido los resultados de la investigación y muestran en la tabla 13 que la intensidad de la relación entre las variables es 0,622 que dentro del dominio probabilístico se tipifica como correlación buena; por el rho de Spearman, y un grado de significancia de $p<0.05$ ($p=0.00$), además estos resultados son corroborados por las relaciones parciales obtenidas para las dimensiones; la relación para la dimensión autocrático es del 60.6%, para la dimensión democrático, es del 47,6% y para la dimensión permisivo es del 45,5%.

Para la primera hipótesis se hace uso del ,368** nivel del coeficiente bajo con una significancia donde $p=0.002<0.05$ con un rango positivo moderado, resultados que se contrastan con los encontrados por Velásquez (2018) que establece el impacto del liderazgo gerencial del funcionario en la ejecución presupuestal de las inversiones en la sede del Gobierno Regional de Tacna, estudio enmarcado dentro de un diseño no experimental, contó con la participación de 123 trabajadores, que luego de procesados los datos de los instrumentos aplicados se arriba a las conclusiones que el 80,5% de los trabajadores perciben de nivel medio el liderazgo gerencial de los funcionarios, mientras que el 62,6% perciben de nivel medio el impacto de la ejecución del presupuesto de

inversiones. Así mismo se concluye que existe relación directa media entre el liderazgo gerencial del funcionario y el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones (valor de Rho de Spearman = 0,428 y $p = 0,001$)

Así mismo para la hipótesis específica 2 se aprecia el coeficiente de determinación con una ,370** mostrando una significancia $p=0.002<0.05$ con un rango positivo moderado, resultados que se asemejan a los encontrados por Urizar (2016) presenta un estudio sobre los Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores, Cobán alta Verapaz, para identificar el tipo de liderazgo que desarrolla, la muestra estuvo conformada por 16 colaboradores, los cuales pertenecen a ambos géneros. Señala que la metodología es estadística se basa en vaciar, ordenar, recabar e interpretar los resultados obtenidos. Se concluyó que el estilo de liderazgo que predomina en Restaurante Don Carlos de Cobán Alta Verapaz, es el Autocrático (orientado hacia la tarea), es por ello que derivado de los hallazgos significativos se proponen conclusiones y recomendaciones sugiriendo implementaciones de charlas motivaciones y capacitaciones para fomentar la participación y trabajo en equipo entre los colaboradores.

Para la hipótesis específica 3, índice de determinación de ,322** y para la afirmación de la hipótesis la significancia nos da el $p=0.008<0$, resultados que se contrastan con los encontrados por Derossi (2016) que presenta el estudio sobre el impacto del liderazgo gerencial en los equipos de trabajo: Una experiencia de managers, siendo un estudio cualitativo precisan que al analizar detenidamente cada entrevista puede afirmar que existe un estrecho vínculo entre la actitud de liderazgo por parte de la gerencia y el comportamiento de sus seguidores. Así mismo esta influencia ejercida por la gerencia es absolutamente determinante en el equipo y puede llegar a generar un clima que favorezca el desarrollo de las personas, el real trabajo en equipo y la suficiente motivación como para obtener éxito en el desempeño. Entendiendo “éxito en el desempeño” como la superación de los objetivos planteados dentro de un marco en donde no se traicionen valores personales, grupales ni organizacionales y en el cual, el cuidado en la utilización de los medios para alcanzar dichos objetivos, se haga presente en todo momento

Y finalmente para la hipótesis específica 4, se obtiene un 0,531** de correlación positiva moderada y la significancia bilateral $p=0.006<0.05$, resultados semejantes a los encontrados por Peña (2016) que busca dar a conocer la influencia que tiene un líder en

una organización, teniendo en cuenta conceptos básicos de liderazgo, organización. La influencia de un buen líder en una organización crea la idea y muestra la importancia de este, en el desempeño laboral. Mediante una investigación cualitativa se conocerán los contextos estructurales y organizacionales de la influencia que tiene el líder en la proyección, aplicación, establecimiento de objetivos y metas con sus trabajadores, impulsando la creación de estándares de producción altos bajo el concepto de “un trabajador feliz es un trabajador que produce más”; en este orden de ideas la modificación del clima laboral y ambiente organizacional depende directamente de la influencia que tenga el líder en los empleados y como este maneje el entorno con enfoques en la obtención y alcance de objetivos previamente definidos.

V. Conclusiones

Primera.

Existe relación entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los colaboradores en la División de Infraestructura de la PNP – 2019. Dado que la prueba estadística presenta un coeficiente de 0,863** la que se encuentra dentro del rango de positiva alta, la significancia muestra un $p = 0.000 < 0.05$.

Segunda

Existe relación entre la capacidad de atender y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019. Dado que la prueba estadística presenta un coeficiente de 0,368** la que se encuentra dentro del rango de positiva moderada, la significancia muestra un $p = 0.002 < 0.05$

Tercera

Existe relación entre la capacidad de estimular y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019. Dado que la prueba estadística presenta un coeficiente de 0,370** la que se encuentra dentro del rango de positiva moderada, la significancia muestra un $p = 0.002 < 0.05$

Cuarta

Existe una relación entre la capacidad de motivar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019. Dado que la prueba estadística presenta un coeficiente de 0,322 la que se encuentra dentro del rango de positiva moderada, la significancia muestra un $p = 0.006 < 0.05$

Quinta

Existe relación entre la capacidad de tolerar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019. Dado que la prueba estadística presenta un coeficiente de 0,531 la que se encuentra dentro del rango de positiva moderada, la significancia muestra un $p = 0.006 < 0.05$

VI. Recomendaciones

Primera:

A los directivos, como se ha demostrado en esta investigación, que sí existe relación entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores, se sugiere entonces desarrollar actividades que permitan reuniones, capacitaciones, talleres que sensibilicen e integren a los directivos y los trabajadores a fin de lograr los objetivos institucionales y acciones que tengan que ver con la adecuada dirección e integración entre los directivos y trabajadores.

Segunda:

A los trabajadores, que tomen en cuenta la importancia del buen desempeño laboral a fin de fortalecer el cumplimiento de las jornadas y encuentros que implican mayor interés y responsabilidad en toda actividad que implica el correcto desempeño laboral.

Tercera:

A los investigadores, teniendo en cuenta que este trabajo de investigación es para mejorar el desempeño laboral a partir de un liderazgo gerencial, como una nueva categoría con poca investigación, sirva para que otros investiguen a profundidad este tipo de proyectos y las autoridades respectivas tomen decisiones asertivas frente a los problemas reales y que día a día de cada trabajador tenga que enfrentarse como lo demuestra de manera concreta los resultados de esta investigación.

Referencias

- Alvarado J. (2017). *Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú*, 2016.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación
- Blas,. G. (2016). *El liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Doit, Distrito Independencia – 2016*. Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/221958>
- Chipana (2018). *El liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30299/chipana_vj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang S. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano* <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Eyssautier, M. (2006). *Metodología de la Investigación. Desarrollo de la inteligencia*. México: Cengage Learning
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación. 6ta edición*. McGraw-Hill. ISBN 978-1-4562-2396-0.
- Gabriunas. A. (2008). *Competencias para el liderazgo gerencial*
Recuperado de https://www.google.com/search?ei=yTSNXb_0N8bC5OUPxJerqAk&q=liderazgo+gerencial+pdf&oq=liderazgo+gerencial+pdf&gs_l=psy-ab.3..0j0i22i30i7.7048.8927..9308...0.0..0.76.348.5.....0...1..gws-wiz.....0i67.FTdFS4YsxLc&ved=0ahUKEwj_PeVvu_kAhVGIbkGHcTLCpUQ4dUDCAo&uact=5
- Derossi, C. (2016). *Una aproximación al impacto del liderazgo gerencial en los equipos de trabajo: Experiencia de managers en Argentina*. Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC063892.pdf>

- Gary A. (1990). *Liderazgo gerencial: una revisión de la teoría de la investigación*.
 Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/237467585_liderazgo_gerencial_una_revision_de_la_teor%C3%ADa_x_la_investigacion
- Gonzales. D. (2016). *El liderazgo gerencial y la inteligencia emocional*.
 Recuperado de. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14427/GonzalezAlvarezDirleyla2016.pdf?sequence=1>
- Goleman. D. (2013). *El poder de la inteligencia emocional*. Grupo Z
- Molina Y. (2016). *Estilo de liderazgo gerencial y desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica – 2015*
 Recuperado de
 URI: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/68>
- Ortiz (2016). *Liderazgo gerencial y gestión organizacional en los directivos de la Escuela de Formación Técnica de la Policía Nacional del Perú Huancayo 2016*.
 Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20785/Ortiz_CR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Páez, I. (2008). *Competencias para el liderazgo gerencial*. *Revista Sotavento*. (11), p. 78 - 97
- Pedraza E. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*.
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Peña. C., (2016). *La influencia de un líder en el desempeño laboral*.
 Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15977/Pe%F1auengasCarlosGerman2016.pdf;jsessionid=4E2DC6C13782530AAF4A602AC864D8E?sequence=3>
- Quintero, N., Africano, N., Faría, E. (Abril/2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. *Revista Negotium - Ciencias Gerenciales*. Vol. 3 (9), p. 33-51

- Salazar, C. y Del Castillo S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística* QUI-052578
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%20C3%A1sicos%20de%20Estad%20C3%ADstica-Libro.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez S. (2018). *El liderazgo gerencial y su impacto en la motivación del personal de las cooperativas financieras del sector económico popular y solidario en la provincia de Pichincha*.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7657/Sanchez_ms.pdf?sequence=3
- Santana, L. (2008). *Teoría del desarrollo integral del liderazgo*. *Integral Leadership Review*, 8(3), 1-55
- Urizar G. (2016). *Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores, Cobán alta Verapaz*.
Recuperado de
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>
- Velásquez (2018). *Liderazgo gerencial del funcionario y la relación con el impacto de la ejecución presupuestal de las inversiones en la sede del Gobierno Regional de Tacna, 2018*. Recuperado de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26446/velasquez_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: LIDERAZGO GERENCIAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIVISION DE INFRAESTRUCTURA DE LA PNP - 2019

Autor: NATALI FLORES CHAVEZ

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacidad de atender y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacidad de estimular y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacidad de motivar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacidad de tolerar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la capacidad de atender y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019</p> <p>Determinar la relación entre la capacidad de estimular y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019</p> <p>Determinar la relación entre la capacidad de motivar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019</p> <p>Determinar la relación entre la capacidad de tolerar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la capacidad de atender y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019</p> <p>Existe relación entre la capacidad de estimular y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019</p> <p>Existe relación entre la capacidad de motivar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019</p> <p>Existe relación entre la capacidad de tolerar y desempeño laboral de los trabajadores de la División de Infraestructura de la PNP – 2019</p>	Variable 1: LIDERAZGO GERENCIAL,				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Capacidad de atender	Atiende al resto del personal Suministrador	10 al 18	1. Nunca	Malo (30 – 70)
			Capacidad de estimular	Poder escuchar de manera dinámica y comunicador	18 a 26	2. Casi nunca	
			Capacidad de motivar	Apoya en la concepción de soluciones	27 al 30	3. A veces	Regular (71 – 111)
			Capacidad de tolerar	Propicia la originalidad e innovación		4. Casi siempre	
				Promueve las habilidades creativas		5. Siempre	
				Incentiva un desempeño superior.			Bueno (112 – 150)
				Responsabiliza al logro de metas			
				Promueve objetivos grupales.			
	Promueve el buen ánimo.						
	Sobrelleva las equivocaciones.						
	Interviene asertivamente ante los problemas.						
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
		27 al 30					
Satisfacción del trabajo	Muestra puntualidad oportunamente	1 al 5		Bajo			
			Cuestionario de				

			<p>Autoestima</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Capacitación del trabajador</p>	<p>Muestra responsabilidad permanentemente.</p> <p>Tiene conocimiento laboral y psicológico del personal oportunamente . Utiliza técnicas y métodos adecuadamente. Da pautas claras y concretas. Incentiva el trabajo participativo y activo constantemente e. Muestra empatía frecuentemente.</p> <p>Muestra actitud positiva. Respeta las normas y/o reglas permanentemente.</p> <p>Brinda información oportunamente .</p> <p>Conducta dinámica pertinentemente.</p> <p>Considera opiniones y sentimientos diversos acertadamente.</p> <p>Da pautas claras y precisas.</p> <p>Revisa las labores oportunamente</p> <p>Elabora documentos pertinentes.</p> <p>Evalúa su labor eficientemente.</p>	<p>6 al 10</p> <p>11 al 16</p> <p>17 al 20</p>	<p>Encuesta</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. Casi nunca</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>	<p>(20 – 46)</p> <p>Regular</p> <p>(47 – 73)</p> <p>Bueno</p> <p>(74 – 100)</p>
	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			

	<p>Población: 66</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p>	<p>Variable 1: liderazgo gerencial</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Porcentajes y frecuencias</p>
	<p>Tamaño de muestra:</p> <p>66</p>	<p>Variable 2: desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos:Cuestionario</p>	<p>INFERENCIAL:</p> <p>El coeficiente del Rho de Spearman</p>

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: LIDERAZGO GERENCIAL

Instrucciones:

Apreciado colaborador de la División de Infraestructura de la PNP, escriba en el espacio correspondiente a cada pregunta la respuesta que elijas según el número indicado de acuerdo a tu opinión:

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

CAPACIDAD DE ATENDER		1	2	3	4	5
1	Considera la existencia de ventajas y ocasiones para mejorar su situación laboral.					
2	Afirma encontrarse identificado con el posicionamiento de la institución.					
3	Percibe que los funcionarios promueven y animan al personal para solucionar problemas.					
4	Afirma que para la realización de sus actividades laborales la información que se utiliza está disponible.					
5	Confirma que para la realización de sus actividades laborales cuanta con el apoyo de los demás.					
6	Considera que los funcionarios participan y se interesan en lograr que usted alcance a cumplir sus labores.					
7	Percibe que cada uno de los trabajadores se esfuerza por alcanzar un buen nivel de rendimiento.					
8	Considera que la política institucional propicia la mejora de las estrategias y la forma de trabajo.					
9	Afirma que en su área de trabajo el proceso de emisión de comunicación evita los cuellos de botella.					
CAPACIDAD DE ESTIMULAR						
10	Considera que las propuestas y objetivos de su trabajo ponen a prueba sus conocimientos y los					
11	Considera que la política de la institución permite que los trabajadores participen en la propuesta de los propósitos de la institución.					
12	Afirma que los trabajadores se consideran parte importante del éxito institucional.					
13	Considera que la propuesta evaluativa que se realiza en la institución permite recomendaciones de solución y mejora.					
14	Percibe un ambiente de apoyo mutuo cuando se trabaja en grupos.					
15	Considera que los trabajadores tienen la facilidad de tomar decisiones institucionales.					
16	Considera que se promueve el estímulo y reconocimiento al buen desempeño.					

17	Considera en general que se fomenta el compromiso para alcanzar el éxito.					
18	Considera la existencia de la preferencia para la orientación orientada a cumplir.					
CAPACIDAD DE MOTIVAR						
19	Considera que los trabajadores tienen la práctica necesaria para desempeñar sus funciones.					
20	Considera la existencia de disponibilidad para integrar un equipo compacto con miras a solucionar problemas.					
21	Considera que los funcionarios de las diferentes áreas se encuentran dispuestos a reconocer a trabajadores ante sus logros mostrados.					
22	Considera que en su área de trabajo los trabajadores buscan realizar mejor sus funciones.					
23	Afirma que los trabajadores conocen y cumplen responsablemente sus funciones.					
24	Afirma que existe la posibilidad de interaccionar de forma horizontal con los funcionarios de la institución.					
25	Considera la existencia de oportunidades para mejorar su función laboral.					
26	Considera la participación y rotación del personal tanto en actividades complejas como en las de fácil solución					
CAPACIDAD DE TOLERAR						
27	Considera la existencia de posibilidades para ocupar y ser promovido a cargos superiores.					
28	El monitoreo y supervisión de las actividades comprende un sistema claro y dinámico.					
29	Percibe en general que la superación de problemas y dificultades en la institución se dan de manera conjunta.					
30	Considera que la gestión del personal es la adecuada.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Apreciado colaborador de la División de Infraestructura de la PNP, escriba en el espacio correspondiente a cada pregunta la respuesta que elijas según el número indicado de acuerdo a tu opinión:

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

	Dimensiones	1	2	3	4	5
	Satisfacción del trabajo					
1	¿Cuándo se te presenta alguna dificultad laboral, la solucionas desarrollando acciones en equipo?					
2	¿Consideras que tu institución fomenta el trabajo en equipo?					
3	¿Consideras que tus funciones y responsabilidades laborales se encuentran bien definidas?					
4	¿Consideras que recibes adecuada supervisión para desarrollar eficientemente tus labores?					
5	¿Te consideras dentro de la estructura organizativa de tu institución?					
	Autoestima					
6	¿Consideras que tu institución reconoce tus acciones positivas?					
7	¿Tus condiciones salariales son adecuadas?					
8	¿Tienes las mismas oportunidades que tus compañeros para el desarrollo de tus actividades?					
9	¿Te sientes motivado al desarrollar tus labores?					
10	¿Desarrollas tus labores sin miedos o temores?					
	Trabajo en equipo					
11	¿El trabajo en mi área se encuentra bien distribuido y organizado?					
12	¿Consideras que la calidad de tu trabajo permite cumplir con los objetivos y metas de tu institución?					
13	¿Te consideras parte de tu equipo de trabajo?					
14	¿Te sientes parte de los logros alcanzados por tu institución?					

15	¿Puedes expresar tus ideas o formas de pensar de manera efectiva a tus compañeros?					
16	¿Percibes que la comunicación en tu área es eficaz?					
Capacitación del trabajador						
17	¿Tu institución aplica frecuentemente algún método de capacitación continua de sus trabajadores?					
18	¿Tu institución te brinda oportunidades para tu desarrollo profesional?					
19	¿Tu institución asigna tareas y/o trabajos que van de acuerdo con sus objetivos?					
20	¿Tu institución coordina las acciones antes de su desarrollo con los empleados?					

Variable	Liderazgo gerencial																														
	Capacidad de atender									Capacidad de estimular									Capacidad de motivar									Capacidad de tolerar			
Dimensiones	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	
6	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
8	5	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	
9	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	
13	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	
14	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	
19	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	5	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	
22	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	
23	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	2	2	4	5	4	5	2	2	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	
31	5	2	2	5	5	5	5	2	2	2	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	2	4	2	3	3	5	5
32	4	3	2	5	5	5	5	2	3	3	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	3	5	5
33	4	3	3	5	5	5	5	3	3	2	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	3	3	5	5	
34	4	3	3	5	4	5	4	3	3	3	5	3	4	2	4	2	4	5	4	4	3	2	2	3	2	3	5	3	5	4	
35	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	2	4	4	
36	5	2	3	4	4	4	4	3	2	5	3	5	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
37	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	

38	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	
39	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	5	4	4	4	
40	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	
41	5	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
42	4	2	3	4	5	4	5	3	2	3	3	3	2	3	2	3	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	
43	4	4	2	5	5	5	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	
44	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	2	3	3	2	3	2	3	4	5	5	
45	4	2	4	5	5	5	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	2	2	4	2	4	3	4	2	4	
46	5	4	2	5	5	5	5	2	4	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	
47	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	2	3	2	5	5	5	4	2	4	4	2	4	2	5	4	2	2	
48	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	5	2	4	2	4	5	5	5	4	4	2	2	4	2	4	2	4	3	2	
49	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
50	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	
52	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	
53	4	2	4	4	2	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	
54	4	2	2	2	2	2	2	4	5	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	
55	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	
56	4	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3
57	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
58	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	
59	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	
60	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	
61	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	
62	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	
63	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	
64	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
65	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
66	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	

Variable	Desempeño laboral																			
Dimensiones	Satisfacción del trabajo				Autoestima					Trabajo en equipo						Capacitación del trabajador				
Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2
6	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
9	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	2	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
13	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
14	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	2	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
19	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2
22	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
31	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	2	4	5	5	5	4	2
32	2	3	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	2	4	5	5	5	4	2
33	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	2	4	5	5	5	4	2
34	5	3	4	2	4	2	4	5	4	4	3	2	2	3	2	4	5	4	4	3
35	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3
36	3	5	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3
37	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
38	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	2
39	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3

40	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
41	3	5	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3
42	3	3	2	3	2	3	5	4	5	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3
43	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3
44	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	2	3	3	2	3	5	5	5	4	2
45	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	2	2	4	3	5	5	5	4	4
46	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4
47	5	5	3	2	3	2	5	5	5	4	2	4	4	2	2	5	5	5	4	2
48	2	5	2	4	2	4	5	5	5	4	4	2	2	4	4	5	5	5	4	4
49	3	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
50	3	3	4	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4
51	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
54	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4
55	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4
56	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	5	2	2	3	2	3	4
57	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4
58	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4
60	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	4	3	3	2	3	2	2
61	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2
62	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2
63	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

Miraflores, 05 de diciembre de 2019

OFICIO N° 183-A-2019-SECEJE-PNP/DIRADM-DIVINFRA-STA

CPC NATALI FLORES CHAVEZ

Estudiante de Posgrado – Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

Asunto : PERMISO PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

Referencia : CARTA N° 001-2019-CPC-NFCH

De mi mayor consideración:

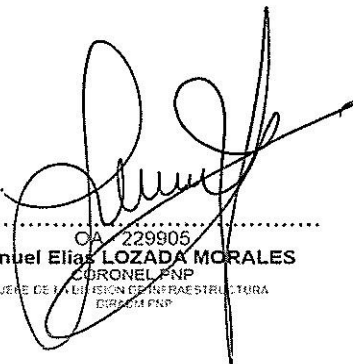
Es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial, y a la vez manifestar que, **se le concede el permiso y facilidades para desarrollar la investigación titulada: “LIDERAZGO GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIVISIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE LA PNP – 2019”**, en su calidad de estudiante de Maestría en Gestión Pública.

En ese sentido, se pone en manifiesto el compromiso de la próxima presentación de los resultados que obtenga en dicho proceso de investigación.

Sin otro particular hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de consideración.

Atentamente,




CA 229905
Manuel Elías LOZADA MORALES
CORONEL PNP
JEFE DE LA DIVISIÓN DE INFRAESTRUCTURA
DIRADM PNP

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE..... LIDERAZGO GERENCIAL.....

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 CAPACIDAD DE ATENDER							
1	Considera la existencia de ventajas y ocasiones para mejorar su situación laboral.	✓		✓		✓		
2	Afirma encontrarse identificado con el posicionamiento de la institución.	✓		✓		✓		
3	Percebe que los funcionarios promueven y animan al personal para solucionar problemas.	✓		✓		✓		
4	Afirma que para la realización de sus actividades laborales la información que se utiliza está disponible.	✓		✓		✓		
5	Confirma que para la realización de sus actividades laborales cuanta con el apoyo de los demás.	✓		✓		✓		
6	Considera que los funcionarios participan y se interesan en lograr que usted alcance a cumplir sus labores.	✓		✓		✓		
7	Percebe que cada uno de los trabajadores se esfuerza por alcanzar un buen nivel de rendimiento.	✓		✓		✓		
8	Considera que la política institucional propicia la mejora de las estrategias y la forma de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Afirma que en su área de trabajo el proceso de emisión de comunicación evita los cuellos de botella.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 CAPACIDAD DE ESTIMULAR	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considera que las propuestas y objetivos de su trabajo ponen a prueba sus conocimientos y los	✓		✓		✓		
11	Considera que la política de la institución permite que los trabajadores participen en la propuesta de los propósitos de la institución.	✓		✓		✓		
12	Afirma que los trabajadores se consideran parte importante del éxito institucional.	✓		✓		✓		
13	Considera que la propuesta evaluativa que se realiza en la institución permite recomendaciones de solución y mejora.	✓		✓		✓		
14	Percebe un ambiente de apoyo mutuo cuando se trabaja en grupos.	✓		✓		✓		
15	Considera que los trabajadores tienen la facilidad de tomar decisiones institucionales.	✓		✓		✓		
16	Considera que se promueve el estímulo y reconocimiento al buen desempeño.	✓		✓		✓		
17	Considera en general que se fomenta el compromiso para alcanzar el éxito.	✓		✓		✓		
18	Considera la existencia de la preferencia para la orientación orientada a cumplir.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 CAPACIDAD DE MOTIVAR	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Considera que los trabajadores tienen la práctica necesaria para desempeñar sus funciones.	✓		✓		✓		
20	Considera la existencia de disponibilidad para integrar un equipo compacto con miras a solucionar problemas.	✓		✓		✓		
21	Considera que los funcionarios de las diferentes áreas se encuentran dispuestos a reconocer a trabajadores ante sus logros mostrados.	✓		✓		✓		
22	Considera que en su área de trabajo los trabajadores buscan realizar mejor sus funciones.	✓		✓		✓		

23	Afirma que los trabajadores conocen y cumplen responsablemente sus funciones.	✓							
24	Afirma que existe la posibilidad de interaccionar de forma horizontal con los funcionarios de la institución.	✓							
25	Considera la existencia de oportunidades para mejorar su función laboral.	✓							
26	Considera la participación y rotación del personal tanto en actividades complejas como en las de fácil solución	✓							
	DIMENSIÓN 4 CAPACIDAD DE TOLERAR								
27	Considera la existencia de posibilidades para ocupar y ser promovido a cargos superiores.	✓	Si	No	Si	No	Si	No	
28	El monitoreo y supervisión de las actividades comprende un sistema claro y dinámico.	✓							
29	Percebe en general que la superación de problemas y dificultades en la institución se dan de manera conjunta.	✓							
30	Considera que la gestión del personal es la adecuada.	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Quirós Osceo Felipe DNI: 3469557

Especialidad del validador: Docente metodólogo

.....de...del 20...

 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE..... DESEMPEÑO LABORAL.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Satisfacción del trabajo ¿Cuándo se te presenta alguna dificultad laboral, la soluciones desarrollando acciones en equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Consideras que tu institución fomenta el trabajo en equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Consideras que tus funciones y responsabilidades laborales se encuentran bien definidas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Consideras que recibes adecuada supervisión para desarrollar eficientemente tus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Te consideras dentro de la estructura organizativa de tu institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 2 Autoestima							
6	¿Consideras que tu institución reconoce tus acciones positivas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Tus condiciones salariales son adecuadas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Tienes las mismas oportunidades que tus compañeros para el desarrollo de tus actividades?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	¿Te sientes motivado al desarrollar tus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Desarrollas tus labores sin miedos o temores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 3 Trabajo en equipo							
11	¿El trabajo en mi área se encuentra bien distribuido y organizado?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Consideras que la calidad de tu trabajo permite cumplir con los objetivos y metas de tu institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	¿Te consideras parte de tu equipo de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	¿Te sientes parte de los logros alcanzados por tu institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	¿Puedes expresar tus ideas o formas de pensar de manera efectiva a tus compañeros?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	¿Percibes que la comunicación en tu área es eficaz?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 3 Capacitación del trabajador							
17	¿Tu institución aplica frecuentemente algún método de capacitación continua de sus trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	¿Tu institución te brinda oportunidades para tu desarrollo profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	¿Tu institución asigna tareas y/o trabajos que van de acuerdo con sus objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	¿Tu institución coordina las acciones antes de su desarrollo con los empleados?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Grijalbo Oscar Felipe DNI: 3460557
Especialidad del validador: Docent. metodol. p

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de 19 del 2019



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE..... LIDERAZGO GERENCIAL.....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 CAPACIDAD DE ATENDER Considera la existencia de ventajas y ocasiones para mejorar su situación laboral.	/		/		/		
2	Afirma encontrarse identificado con el posicionamiento de la institución.	/		/		/		
3	Percibe que los funcionarios promueven y animan al personal para solucionar problemas.	/		/		/		
4	Afirma que para la realización de sus actividades laborales la información que se utiliza está disponible.	/		/		/		
5	Confirma que para la realización de sus actividades laborales cuanta con el apoyo de los demás.	/		/		/		
6	Considera que los funcionarios participan y se interesan en lograr que usted alcance a cumplir sus labores.	/		/		/		
7	Percibe que cada uno de los trabajadores se esfuerza por alcanzar un buen nivel de rendimiento.	/		/		/		
8	Considera que la política institucional propicia la mejora de las estrategias y la forma de trabajo.	/		/		/		
9	Afirma que en su área de trabajo el proceso de emisión de comunicación evita los cuellos de botella.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 CAPACIDAD DE ESTIMULAR	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Considera que las propuestas y objetivos de su trabajo ponen a prueba sus conocimientos y los	/		/		/		
11	Considera que la política de la institución permite que los trabajadores participen en la propuesta de los propósitos de la institución.	/		/		/		
12	Afirma que los trabajadores se consideran parte importante del éxito institucional.	/		/		/		
13	Considera que la propuesta evaluativa que se realiza en la institución permite recomendaciones de solución y mejora.	/		/		/		
14	Percibe un ambiente de apoyo mutuo cuando se trabaja en grupos.	/		/		/		
15	Considera que los trabajadores tienen la facilidad de tomar decisiones institucionales.	/		/		/		
16	Considera que se promueve el estímulo y reconocimiento al buen desempeño.	/		/		/		
17	Considera en general que se fomenta el compromiso para alcanzar el éxito.	/		/		/		
18	Considera la existencia de la preferencia para la orientación orientada a cumplir.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 CAPACIDAD DE MOTIVAR	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Considera que los trabajadores tienen la práctica necesaria para desempeñar sus funciones.	/		/		/		
20	Considera la existencia de disponibilidad para integrar un equipo compacto con miras a solucionar problemas.	/		/		/		
21	Considera que los funcionarios de las diferentes áreas se encuentran dispuestos a reconocer a trabajadores ante sus logros mostrados.	/		/		/		
22	Considera que en su área de trabajo los trabajadores buscan realizar mejor sus funciones.	/		/		/		

23	Afirma que los trabajadores conocen y cumplen responsablemente sus funciones.	/							
24	Afirma que existe la posibilidad de interaccionar de forma horizontal con los funcionarios de la institución.	/	/						
25	Considera la existencia de oportunidades para mejorar su función laboral.	/	/						
26	Considera la participación y rotación del personal tanto en actividades complejas como en las de fácil solución	/	/						
	DIMENSIÓN 4 CAPACIDAD DE TOLERAR								
27	Considera la existencia de posibilidades para ocupar y ser promovido a cargos superiores.	/	/						
28	El monitoreo y supervisión de las actividades comprende un sistema claro y dinámico.	/	/						
29	Percebe en general que la superación de problemas y dificultades en la institución se dan de manera conjunta.	/	/						
30	Considera que la gestión del personal es la adecuada.	/	/						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SAHUCORIN, SEGUNDO DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE..... DESEMPEÑO LABORAL.....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Satisfacción del trabajo ¿Cuándo se te presenta alguna dificultad laboral, la soluciones desarrollando acciones en equipo?	/		/		/		
2	¿Consideras que tu institución fomenta el trabajo en equipo?	/		/		/		
3	¿Consideras que tus funciones y responsabilidades laborales se encuentran bien definidas?	/		/		/		
4	¿Consideras que recibes adecuada supervisión para desarrollar eficientemente tus labores?	/		/		/		
5	¿Te consideras dentro de la estructura organizativa de tu institución?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 Autoestima							
6	¿Consideras que tu institución reconoce tus acciones positivas?	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Tus condiciones salariales son adecuadas?	/		/		/		
8	¿Tienes las mismas oportunidades que tus compañeros para el desarrollo de tus actividades?	/		/		/		
9	¿Te sientes motivado al desarrollar tus labores?	/		/		/		
10	¿Desarrollas tus labores sin miedos o temores?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 Trabajo en equipo							
11	¿El trabajo en mi área se encuentra bien distribuido y organizado?	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Consideras que la calidad de tu trabajo permite cumplir con los objetivos y metas de tu institución?	/		/		/		
13	¿Te consideras parte de tu equipo de trabajo?	/		/		/		
14	¿Te sientes parte de los logros alcanzados por tu institución?	/		/		/		
15	¿Puedes expresar tus ideas o formas de pensar de manera efectiva a tus compañeros?	/		/		/		
16	¿Percibes que la comunicación en tu área es eficaz?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 Capacitación del trabajador							
17	¿Tu institución aplica frecuentemente algún método de capacitación continua de sus trabajadores?	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Tu institución te brinda oportunidades para tu desarrollo profesional?	/		/		/		
19	¿Tu institución asigna tareas y/o trabajos que van de acuerdo con sus objetivos?	/		/		/		
20	¿Tu institución coordina las acciones antes de su desarrollo con los empleados?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HA Y SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SAUVEDRA, Segundo DNI: 25601051
Especialidad del validador: Gestión de la Educación

.....de.....del 20.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE..... LIDERAZGO GERENCIAL.....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 CAPACIDAD DE ATENDER								
1	Considera la existencia de ventajas y ocasiones para mejorar su situación laboral.	/		/		/		
2	Afirma encontrarse identificado con el posicionamiento de la institución.	/		/		/		
3	Percebe que los funcionarios promueven y animan al personal para solucionar problemas.	/		/		/		
4	Afirma que para la realización de sus actividades laborales la información que se utiliza está disponible.	/		/		/		
5	Confirma que para la realización de sus actividades laborales cuenta con el apoyo de los demás.	/		/		/		
6	Considera que los funcionarios participan y se interesan en lograr que usted alcance a cumplir sus labores.	/		/		/		
7	Percebe que cada uno de los trabajadores se esfuerza por alcanzar un buen nivel de rendimiento.	/		/		/		
8	Considera que la política institucional propicia la mejora de las estrategias y la forma de trabajo.	/		/		/		
9	Afirma que en su área de trabajo el proceso de emisión de comunicación evita los cuellos de botella.	/		/		/		
DIMENSION 2 CAPACIDAD DE ESTIMULAR								
10	Considera que las propuestas y objetivos de su trabajo ponen a prueba sus conocimientos y los	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que la política de la institución permite que los trabajadores participen en la propuesta de los propositos de la institución.	/		/		/		
12	Afirma que los trabajadores se consideran parte importante del éxito institucional.	/		/		/		
13	Considera que la propuesta evaluativa que se realiza en la institución permite recomendaciones de solución y mejora.	/		/		/		
14	Percebe un ambiente de apoyo mutuo cuando se trabaja en grupos.	/		/		/		
15	Considera que los trabajadores tienen la facilidad de tomar decisiones institucionales.	/		/		/		
16	Considera que se promueve el estímulo y reconocimiento al buen desempeño.	/		/		/		
17	Considera en general que se fomenta el compromiso para alcanzar el éxito.	/		/		/		
18	Considera la existencia de la preferencia para la orientación orientada a cumplir.	/		/		/		
DIMENSION 3 CAPACIDAD DE MOTIVAR								
19	Considera que los trabajadores tienen la práctica necesaria para desempeñar sus funciones.	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Considera la existencia de disponibilidad para integrar un equipo compacto con miras a solucionar problemas.	/		/		/		
21	Considera que los funcionarios de las diferentes áreas se encuentran dispuestos a reconocer a trabajadores ante sus logros mostrados.	/		/		/		
22	Considera que en su área de trabajo los trabajadores buscan realizar mejor sus funciones.	/		/		/		

23	Afirma que los trabajadores conocen y cumplen responsablemente sus funciones.	/							
24	Afirma que existe la posibilidad de interacción de forma horizontal con los funcionarios de la institución.	/							
25	Considera la existencia de oportunidades para mejorar su función laboral.	/							
26	Considera la participación y rotación del personal tanto en actividades complejas como en las de fácil solución	/							
	DIMENSIÓN 4 CAPACIDAD DE TOLERAR								
27	Considera la existencia de posibilidades para ocupar y ser promovido a cargos superiores.	/							
28	El monitoreo y supervisión de las actividades comprende un sistema claro y dinámico.	/							
29	Percebe en general que la superación de problemas y dificultades en la institución se dan de manera conjunta.	/							
30	Considera que la gestión del personal es la adecuada.	/							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador DA Mg: ALIAS ZAPATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del validador: Especialista en Docencia Universitaria e Investigación

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE..... DESEMPEÑO LABORAL.....

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1 Satisfacción del trabajo ¿Cuándo se te presenta alguna dificultad laboral, la solucionas desarrollando acciones en equipo?	/		/		/		
2	¿Consideras que tu institución fomenta el trabajo en equipo?	/		/		/		
3	¿Consideras que tus funciones y responsabilidades laborales se encuentran bien definidas?	/		/		/		
4	¿Consideras que recibes adecuada supervisión para desarrollar eficientemente tus labores?	/		/		/		
5	¿Te consideras dentro de la estructura organizativa de tu institución?	/		/		/		
	DIMENSION 2 Autoestima							
6	¿Consideras que tu institución reconoce tus acciones positivas?	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Tus condiciones salariales son adecuadas?	/		/		/		
8	¿Tienes las mismas oportunidades que tus compañeros para el desarrollo de tus actividades?	/		/		/		
9	¿Te sientes motivado al desarrollar tus labores?	/		/		/		
10	¿Desarrollas tus labores sin miedos o temores?	/		/		/		
	DIMENSION 3 Trabajo en equipo							
11	¿El trabajo en mi área se encuentra bien distribuido y organizado?	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Consideras que la calidad de tu trabajo permite cumplir con los objetivos y metas de tu institución?	/		/		/		
13	¿Te consideras parte de tu equipo de trabajo?	/		/		/		
14	¿Te sientes parte de los logros alcanzados por tu institución?	/		/		/		
15	¿Puedes expresar tus ideas o formas de pensar de manera efectiva a tus compañeros?	/		/		/		
16	¿Percibes que la comunicación en tu área es eficaz?	/		/		/		
	DIMENSION 3 Capacitación del trabajador							
17	¿Tu institución aplica frecuentemente algún método de capacitación continua de sus trabajadores?	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Tu institución te brinda oportunidades para tu desarrollo profesional?	/		/		/		
19	¿Tu institución asigna tareas y/o trabajos que van de acuerdo con sus objetivos?	/		/		/		
20	¿Tu institución coordina las acciones antes de su desarrollo con los empleados?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Mg: ALICIA ZAPATA NOEL**

DNI: **06167282**

Especialidad del validador: **Especialista en Docencia Universitaria e Investigación**

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.