



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo y desempeño organizacional en la sub gerencia
de desarrollo social, de la municipalidad de Challhuahuacho,
Apurímac – 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Llanca Quispe, Tito Alejandro (ORCID: 0000-0001-5640-7983)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Alejandro y Guadalupe, que me dieron la vida, educación apoyo y consejos en toda mi vida. A mi esposa Lourdes mi hijo Jhampier que siempre son la razón y motivo de superación. A mis tres hermanas por ser mi soporte emocional y profesional, para todos ellos hago esta dedicatoria.

Agradecimiento

Por todo el apoyo recibido para la elaboración de esta tesis. A la Dra. Karin Rojas, mi familia por el apoyo moral y el cariño brindado en toda esta etapa de vida, un agradecimiento eterno a todos ellos.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo.	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22

V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	57

Índice de tablas

Tabla 1 Motivación	21
Tabla 2 Comunicación	22
Tabla 3 Trabajo en equipo	23
Tabla 4 Autoestima	24
Tabla 5 Liderazgo	25
Tabla 6 Cultura organizacional	26
Tabla 7 Eficiencia	27
Tabla 8 Eficacia	28
Tabla 9 Desempeño organizacional	29
Tabla 10 Histograma del cruce de la variable liderazgo y variable desempeño organizacional	30
Tabla 11 Histograma del cruce de la dimensión motivación y variable desempeño organizacional	31
Tabla 12 Histograma del cruce de la dimensión comunicación y variable desempeño organizacional	32
Tabla 13 Histograma del cruce de la dimensión trabajo en equipo y variable desempeño organizacional	33
Tabla 14 Histograma del cruce de la dimensión autoestima y variable desempeño organizacional	34
Tabla 15 Niveles de correlación bilateral	36
Tabla 16 Prueba de hipótesis general	36
Tabla 17 Prueba de hipótesis específica 1	37
Tabla 18 Prueba de hipótesis específica 2	38
Tabla 19 Prueba de hipótesis específica 3	39
Tabla 20 Prueba de hipótesis específica 4	40

Índice de figuras

Figura 1 Histograma de frecuencias de la dimensión Motivación	21
Figura 2 Histograma de frecuencias de la dimensión comunicación	22
Figura 3 Histograma de frecuencias de la dimensión trabajo en equipo	23
Figura 4 Histograma de frecuencias de la dimensión autoestima	24
Figura 5 Histograma de frecuencias de la variable de liderazgo	25
Figura 6 Histograma de frecuencias de la dimensión cultura organizacional	26
Figura 7 Histograma de frecuencias de la dimensión eficiencia	27
Figura 8 Histograma de frecuencias de la dimensión eficacia	28
Figura 9 Histograma de frecuencias de la dimensión desempeño organizacional	29
Figura 10: Histograma del cruce de la variable liderazgo y variable desempeño organizacional	30
Figura 11: Histograma del cruce de la dimensión motivación y variable desempeño organizacional	31
Figura 12: Histograma del cruce de la dimensión comunicación y variable desempeño organizacional	32
Figura 13: Histograma del cruce de la dimensión trabajo en equipo y variable desempeño organizacional	33
Figura 14: Histograma del cruce de la dimensión autoestima y variable desempeño organizacional	34

RESUMEN

La investigación donde se tiene como objetivo general, determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020, el tipo de investigación utilizada correlacional pues se trata de describir la relación entre las variables; la población estuvo conformada por 76 personas, para la recopilación de información se utilizó un cuestionario de preguntas cerradas para el procesamiento de datos SPSS V.25. Llegando a lo siguiente, el liderazgo y el desempeño organizacional hay una relación significativa, los resultados de la correlación de Pearson, arrojaron un nivel de significancia es de 0.607, la dimensión motivación y la variable desempeño organizacional tienen entre ellas una relación significativa, los resultados de la Correlación de Pearson arrojaron un nivel de significancia de 0,859, la relación entre la dimensión equipo de trabajo y la variable desempeño organizacional, presentan una relación significativa, los resultados de la correlación de Pearson, arrojaron un nivel de significancia de 0,935, la dimensión autoestima y la variable desempeño organizacional, presentan una relación significativa, los resultados de la correlación de Pearson, arrojaron un nivel de significancia de 0,775.

Palabras claves: Desempeño organizacional, liderazgo, motivación, comunicación, equipo de trabajo, autoestima.

Abstract

The research where the general objective is to determine the relationship between leadership and organizational performance in the social development sub management of the district municipality of Challhuahuacho, province of Cotabambas, Apurímac 2020, the type of correlational research used since it is about describe the relationship between the variables; The population was made up of 76 people, for the collection of information a questionnaire of closed questions was used for the processing of SPSS V.25 data. Coming to the following, leadership and organizational performance there is a significant relationship, the results of the Pearson correlation, yielded a level of significance of 0.607, the motivation dimension and the organizational performance variable have a significant relationship between them, the results of the Pearson Correlation yielded a significance level of 0.859, the relationship between the work team dimension and the organizational performance variable, present a significant relationship, the results of the Pearson correlation, yielded a significance level of 0.935, the dimension Self-esteem and the organizational performance variable, present a significant relationship, the results of Pearson's correlation, yielded a significance level of 0.775.

Keywords: Organizational performance, leadership, motivation, communication, work team, self-esteem.

I. INTRODUCCIÓN

Sabemos que el liderazgo es una actividad, en donde el líder influye en la conducta, creencias y sentimientos de otros miembros del grupo en una dirección intencionada, el líder casi siempre es elegido mediante votación o por designación, por considerarlo una persona apta para el puesto de dirigir a un grupo de personas o a una organización, generando así una influencia asimétrica ante los demás, existen también ciertas cualidades por las cuales se puede elegir un líder entre los más importantes podemos mencionar el carisma, el poder, la fuerza, los contactos y experiencia. Gala, Lupiana & Guillen (2015). Por otra parte, podemos indicar que el desempeño organizacional, se centra en los logros cumplidos y alcanzados a lo largo de los años, estos resultados en su gran mayoría devienen de la gestión planificada de una organización teniendo como referencia su misión, objetivos, metas procesos, actividades, productos o servicios que van a influir en la calidad y tendrá como resultado la satisfacción del cliente (Chinchay, 2018).

Desde la perspectiva internacional, en su artículo presentado por Da Silva (2019), explica que, las empresas que se inclinan a la resisten al mercado, suelen a incrementar sus demandas en relación con los colaboradores, por lo cual los empleados, para satisfacer las necesidades de la empresa necesitan adquirir, técnica y competencia interpersonal, y con la necesidad de respuestas rápidas y la obtención de resultados en plazos más convenientes, por lo cual se observa que la carga de responsabilidades sobre los hombros de los líderes es bastante pesada, Por otra parte Orellana y Portalanza (2014), estudio para determinar la influencia que tiene el liderazgo en el clima organizacional y como esto conlleva al desempeño de los trabajadores, también se revisaron estudios empíricos que confirmen la relación entre las variables mencionadas, en un principio las investigaciones del liderazgo eran realizadas desde una perspectiva individual, sin embargo, en la investigación que presento, sobre el estudio del liderazgo se basa no solo en el líder, sino en los seguidores, entorno, cultura y contexto. El liderazgo ya no es visto solamente como una característica individual, sino más bien como una dinámica global, compleja y social estratégica.

En el ámbito nacional la consultora HayGroup (2014). Indica que el incremento de la economía hace que los negocios empresariales también crezcan rápidamente, sin embargo, este avance no siempre está acompañado de una capacitación adecuada de los líderes dentro de las empresas a las cuales prestan servicios, situación que hace que el 53% de estos generen ambientes de trabajo desmotivantes. En el estudio publicado por el comercio (2018). Afirma que el clima y desempeño laboral son variables de mucha importancia e intereses para la investigación en básica y aplicada, siéndole también en el contexto empresarial el cual en el estudio se concluyó que 86% de los trabajadores peruanos renunciaran a su trabajo por mal clima laboral. Y que el clima afecta hasta un 20% a la productividad y al desempeño.

En el contexto local en la municipalidad del distrito de Chalhuhhuacho existe problemas que afectan la adecuada realización de los trabajos, entre los más destacados podemos mencionar la falta de comunicación, problema en las coordinaciones de trabajos, falta de trabajo en equipo, falta de compromiso con la institución, ineficiencia al realizar sus labores por parte de los trabajadores, todo esto ha llevado a que la realización de los trabajos no sea eficientes, las problemáticas están íntimamente relacionadas con las variables de estudio, existe una desorganización en el desempeño laboral que trae consigo un retraso en el desarrollo de las actividades, se observa el retraso en las proyectos de inversión, talleres y trabajos de mejoramiento para la población, afectando también a diferentes áreas.

Por lo expuesto se planteó el Probl. Gen. Formulando la interrogante de ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Chalhuhhuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020? Siendo los Prob. esp.: (a) ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Chalhuhhuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020? (b) ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Chalhuhhuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020? (c) ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y el

desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020?, (d) ¿Cuál es la relación que existe entre la autoestima el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020?

La justificación teórica se basó en buscar un aporte a los nuevos conocimientos sobre la relación que existe entre el liderazgo y desempeño organizacional, para lo cual se realizó la búsqueda de información respecto a los temas existentes las mismas que han sido organizados de manera sistemática, lo que servirá definitivamente a los que tienen interés de realizar otros trabajos relacionados al tema en estudio en el sector público.

Por otra parte, la justificación práctica de la presente investigación describió la capacidad de liderazgo de los trabajadores se relaciona con el desempeño laboral, donde un empleado que presenta actitudes positivas de liderazgo es más susceptible a demostrar mejoras durante el desempeño de sus actividades, así como también lo explica Serrano y Portalanza (2014) que el liderazgo es uno de los factores más determinantes e influyentes en la percepción que tiene los trabajadores del clima organizacional.

De la misma forma se justificó metodológicamente la investigación, presentando un enfoque de investigación cualitativo, se utilizó instrumentos para el estudio, estos son el cuestionario elaborado con una escala de liker, los cuales se le aplicaron la validez de juicios de expertos para verificar la pertinencia, relevancia y claridad de las preguntas, así mismo se verificó el grado de confiabilidad del alfa de cronbach, para comprobar el nivel de confiabilidad. Este proceso nos sirve para medir el nivel de relación que tiene nuestras variables en los trabajadores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, para lo cual se realizó con sumo cuidado de manera sistemática el procesamiento de datos.

La justificación social de la presente investigación tuvo una relevancia vital para la sociedad por presentar temas de interés no solo investigativo sino también social, pues se analizará el liderazgo de los trabajadores y relación que tienen con su centro laboral analizando de manera exhaustiva, mejorando

el ambiente de trabajo para ser más productivo y resaltar el desempeño profesional y personal. Así mismo todos los datos recabados nos permitirá posteriormente poder estructurar un análisis completo de la capacidad laboral dentro de la municipalidad distrital de Challhuahuacho y tomar medidas para mejorar el ámbito laboral.

Por otra parte, el Obj. Gen. que nos planteamos fue: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020. Y como objetivos específicos: (a) Determina la relación entre la motivación y el desempeño organizacional. (b) Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño organizacional. (c) Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño organizacional. (d) Determinar la relación entre la autoestima y el desempeño organizacional.

Asimismo, mi informe de investigación se planteó como Hipót. Gen.: Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020. Y como hipótesis específicas: (a) Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020. (b) Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020. (c) Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020. (d) Existe relación significativa entre autoestima y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Desde el ámbito local podemos mencionar a: Miranda (2017) en su investigación "*CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO CUSCO, 2017*" quien determinó la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, donde el enfoque de la investigación es de carácter cuantitativo, nivel de investigación descriptivo correlacional y de enfoque no experimental, la población para el estudio estuvo integrada por 45 trabajadores administrativos de la sede central y 05 trabajadores de oficinas zonales, llegando a tener la siguiente conclusión, existe correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, lo que significa que la cultura organizacional ejerce influencia sobre el desempeño laboral, por lo cual desempeñan sus labores de manera más eficiente, esto es debido a que la creación de un tipo de cultura de trabajo dentro de la organización ayuda a una mejor distribución y ejecución de los trabajos propuestos, por lo mismo el desempeño se ve afectado de manera positiva.

Por otra parte, Ccolque (2019), en la tesis intitulada "*LIDERAZGO MUNICIPAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN – 2018*" tuvo como objetivo general, analizar la relación que existe entre el liderazgo municipal y el desempeño laboral del personal, el enfoque de la investigación utilizado fue, cuantitativo, nivel de investigación descriptivo correlacional y de enfoque no experimental , la muestra de estudio estuvo conformada por 42 trabajadores contratados y permanentes, teniendo las siguientes conclusiones, no existe una relación significativa entre liderazgo municipal y el desempeño laboral. La cual queda corroborada con el valor obtenido para Tau-b Kendall=0.095, indicándonos que el liderazgo municipal no ejerce ningún tipo de influencia sobre el desempeño organizacional. Como se ha podido constatar, el liderazgo municipal no tiene ninguna influencia en el desempeño organizacional, esto se debe a que gran parte de los trabajadores que ocupan un cargo bastante elevado dentro de dicha institución solo establece un manejo dictatorial sobre sus subordinados, lo cual ejerce un tipo de disconformidad sobre el adecuado

trato a los que están expuestos aquellos trabajadores de escasas inferiores, por lo cual establecemos que es necesario establecer un adecuado sistema de trabajo basados en la coordinación y el respeto entre los integrantes que conforman dicha organización.

En el ámbito nacional podemos mencionar a: Pérez (2010) en la tesis intitulada “ESTILOS DE LIDERAZGO Y SUS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MEXICANA” quien tuvo como objetivo, determinar dentro del ámbito empírico de las ciencias, la existencia de diferentes interpretaciones sobre el liderazgo a través de los tiempos. Teniendo un diseño de investigación estadístico correlación lineal (Pearson) y regresión lineal simple y múltiple, así como diagramas de dispersión, nivel descriptivo y enfoque no experimental. Teniendo como muestra de estudio a, 22,073 funcionarios públicos, de los cuales durante el uso estadístico de poblaciones finitas se determinó que la muestra seria la cantidad de 1,123 funcionarios por considerarlos una cantidad óptima para la investigación. Llegando a tener la siguiente conclusión, el liderazgo representa un elemento clave para los diferentes funcionarios y los cargos que ocupan y es gracias a su formación profesional y años de experiencia que puedan llevar a cabo su carga laboral, pues de esto depende que puedan realizar sus actividades y ayuden a la población en las necesidades que presenten. Según explica el autor, la implementación de un sistema de liderazgo a nivel nacional, representa una ardua labor, pues cada uno de los representantes que trabajan con el gobierno deben establecer un adecuado régimen estratificado de su trabajo, por lo cual, la organización de cada una de estas partes representa un reto.

Así mismo Campos y Ludeña (2019) en la tesis intitulada “*EL LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA LIBRERIAS CRISOL S.A.C. EN EL PERIODO 2017*”, tuvo como objetivo, determinar en qué medida el liderazgo, incide en el desempeño laboral, llenando a tener la siguiente conclusión, que la aplicación de un sistema de liderazgo ayuda a la organización a establecer un mejor servicio para los clientes y una mejor organización dentro de la empresa, alcanzando de esta manera al éxito deseado. Según explica el autor, adecuado trabajo con aquellos colaboradores que presenten aptitudes positivas establecerá las

bases fundamentales para el desarrollo de la empresa, pues ellos son los que garantizan un adecuado trabajo de calidad.

Según Vásquez (2017) en la tesis intitulada “ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL, LIMA 2017”, determino la influencia entre el estilo de liderazgo que caracteriza a una empresa industrial y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores, el enfoque de la investigación es cuantitativo, nivel de investigación descriptivo correlacional y de enfoque no experimental, la población para el presente estudio estuvo conformada por 40 colaboradores entre operarios y asistentes. Se concluyó que, existe una relación moderada entre los diferentes estilos de liderazgo y el desempeño organizacional, por lo cual se puede entender que dependiendo a la implementación de cualquiera de estos estilos el desarrollo de las actividades por parte de los trabajadores será el adecuado o no. Como explica el autor, existen diferentes tipos de liderazgo, depende de la persona hacer uso de estos para poder alcanzar las metas propuestas, y que estas puedan ayudar a la empresa a poder realizar un adecuado trabajo de calidad y servicio.

Existen estudios relacionados al tema de investigación desde el nivel internacional, podemos mencionar: Laica (2017) en la tesis intitulada “*EL ESTILO DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS EN EL ÚLTIMO SEMESTRE DEL 2017 EN QUITO, ECUADOR*”, explica que depende del líder establecer las diferentes condiciones en la cual se encuentra la entidad a la que pertenece, por otra parte, Pedraza (2010) describe que el desempeño laboral, es un conjunto de acciones dentro de la empresa, destinadas a alcanzar los objetivos propuestos en los tiempos determinados. Llegando a tener la siguiente conclusión; gracias a los hallazgos obtenidos en la investigación se determinó que, la realización de una propuesta de un plan de formación y desarrollo del liderazgo es de carácter fundamental que afecta directamente a la institución, en su mayoría dirigido a las diferentes áreas que conforman la entidad. El presente trabajo de investigación internacional, quiere determinar cuanta relación existe entre el liderazgo y el

desempeño laboral, por considerarlo un tema relevante para la sociedad, guardando cierta relación con nuestra investigación.

Según Lindao (2017) en la tesis intitulada *“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA”*, Explica que dependiendo al cargo que ocupa, el líder puede desempeñar diferentes cargos dentro de la empresa, y es debido a esto que está a la cabeza de la institución o parte de la misma, dirigiendo así a un grupo de personas, ocupando la posición destacada, por otra parte, Chiavenato (2000) define el desempeño, como aquellas acciones determinadas de los empleados en pro de ayudar al desarrollo institucional y que gracias a esto lograr los objetivos.

Las teorías utilizadas para la elaboración del marco teórico estuvieron basadas sobre el liderazgo, en donde García (2011) explica que el liderazgo, es la influencia que genera una persona sobre otra, en la gran mayoría de casos con propósitos y resultados positivos. (p.25)

La variable liderazgo según Contreras (2011) explica que es una fuente para el desarrollo y empoderamiento de las personas y estas a su vez siguen un patrón que los ayuda a continuar con lineamientos y con ello beneficiarse de manera personal en su desarrollo profesional y también dotar a la empresa de valor agregado que le permita sobresalir sobre las demás. (p.64)

Así como también una controversia sobre la pregunta de si el liderazgo es una habilidad con la que se nace o es adquirida, por lo que nos menciona que el liderazgo es una habilidad que puede ser aprendida a medida que los años transcurren y de todas las experiencias que se aprenden en su día a día. El liderazgo cumple un rol de efectividad lo cual está implicada en los cambios que llevan consigo, es decir son los efectos que se logra gracias a su aplicación, según el autor el liderazgo se basa principalmente en la responsabilidad de cómo es el sistema de dirección en las organizaciones. Un liderazgo efectivo se logra básicamente en la característica principal de un líder de llevar a sus seguidores al cumplimiento de metas, estar inmiscuido en cada una de las tareas y la calidad de los trabajos que se desarrollen a medida que

avanzan los procesos de ejecución, designar las responsabilidades de cada miembro del equipo y compartir la información necesaria que los encamine a despertar y desarrollar el liderazgo en cada uno de los miembros y que esto se dé a diario en las labores que realicen. (p.69)

Por lo cual García (2011), estableció cuatro dimensiones para el liderazgo: (1) la motivación, (2) comunicación, (3) el trabajo en equipo y (4) la autoestima.

La dimensión motivación: Según Ospina (2006), refiere que la motivación es uno de los aspectos más importantes que está relacionado con desarrollo humano, así como el aprendizaje, básicamente es la chispa de interacción que dirige y da energía a las personas quienes tienden a adquirir diversas conductas en distintas situaciones, de tal modo que varía de una persona a otra para de ese modo integrar parte activa de cada acción de las personas. (p.58). Concordando con lo sostenido, Palmero (2005), manifiesta que al referirnos a la motivación, se denomina a esas fuerzas de forma externa o interna que nacen de u individuo, ya sea para sostener o dirigir una determinada conducta, de modo que deben de ser estudiadas en dos niveles: el individuo presente ciertas manifestaciones en base a su conducta y como se va llevar a cabo dichas manifestaciones conductuales, en términos técnicos la motivación se define como la raíz de comportamiento humano, y esto significa que toda forma de conducta nace de una persona. (p.3)

Es así que la motivación presenta diferentes indicadores:

El indicador incentivo, de la dimensión motivación: Aguilar, Pérez y Madriz (2012), Establece que los incentivos son, propuestas monetarias y no monetarias las cuales son aplicadas al personal laboral dentro de una empresa o entidad pública, la cual tiene como finalidad reconocer o premiar su gestión laboral durante su periodo de trabajo o alguna acción que haya ayudado a la empresa a sobrellevar algún tipo de problema. (p.33)

Por otra parte, el indicador aumentos, de la dimensión motivación: Gonzales y Morua (2011), Mencionan que los aumentos son en su mayoría gratificaciones que percibe el personal cuando realiza alguna acción o como reconocimiento a su trabajo, en un tiempo determinado, esto ayuda a que los

colaboradores aumenten su capacidad laboral para generar ingresos a la empresa. (p.131)

Y finalmente tenemos como indicador ascensos, de la dimensión motivación: Arévalo y Yesid (2014), explica que los ascensos, se dan en la mayoría de casos a aquellos empleados que han demostrado cierto tipo de compromiso con la empresa, ya sea cumpliendo con las metas propuestas o generando nuevas fuentes de ingresos las cuales la empresa no tenía planeado, es decir un personal activo que pueda ayudar a crecer a la institución. (p.92).

La dimensión comunicación: Según Frias (2000), señala que la comunicación entre personas radica en la forma de transmitir y dar a entender un mensaje de una persona a otra, lo que también involucra la predisposición de las personas para prestar atención al mensaje que se quiere dar, entre el emisor el que recibe la idea y el intercambio de ideas para una retroalimentación de ambas partes que se puede dar en una comunicación. (p.20). Del Mar Fernández y Hernández (2013) señala que los elementos que tiene la comunicación para llevarse a cabo en el proceso comunicativo entre dos personas o más son, el mensaje, la fuente, el receptor, el codificador y/o decodificador y el canal. (p.85)

Es así que la comunicación presenta diferentes indicadores:

Así mismo, el indicador comunicación asertiva, de la dimensión comunicación: Corrales, Quijano y Góngora (2017), explican que la comunicación asertiva hace referencia a la capacidad de poder transmitir información clara y precisa sin ningún tipo de alteración o mal entendido de por medio, conteniendo la forma adecuada cultural y situacional. (p.58)

Por otra parte, el indicador verbal, de la dimensión comunicación: Fajardo (2009), menciona que la comunicación verbal está definida por el intercambio de información entre individuos que dominan un lenguaje en común, reconociendo los roles de cada uno de los participantes, así como la importancia del contenido del mensaje. (p.121)

Y a sí mismo como indicador no verbal, de la dimensión comunicación: Domínguez (2009), explica que la comunicación no verbal, son las diferentes medios o formas de poder comunicarse con otro individuo sin la necesidad de articular ninguna palabra, solamente utilizando acciones corporales, gestuales o muecas faciales, para poder enviar un mensaje, desde tiempos remotos las personas han utilizado este medio de comunicación para poder subsistir y prevalecer en el medio ambiente. (p.17)

La dimensión trabajo en equipo: Ayoví (2019), señala que el trabajo en equipo es una herramienta que ayuda a las empresas a inmiscuirse de manera positiva a la competitividad del mercado, mediante la transformación en sus procesos y el aumento de la productividad, con ello busca alcanzar los objetivos propuestos en menores tiempos, el fin que se pretende alcanzar es la adaptación a los cambios y la mejora progresiva en todos los ámbitos de la empresa, el desenvolvimiento de los trabajadores y la calidad de su desempeño dentro de su área de trabajo deberá ir de la mano con la visión, misión y el cumplimiento adecuado de las metas propuestas dentro de la organización para así poder alcanzar los niveles más altos de calidad. (p.69)

Por otro lado, tenemos al indicador formación de equipos, de la dimensión trabajo en equipo: Pérez y Azzollini (2013), explican que la formación de grupos de trabajo facilita la obtención de los objetivos propuestos, esto es debido a que la carga laboral es dividida equitativamente entre los integrantes, los cuales desarrollan su parte del trabajo de manera eficiente. (p.151)

Y a sí mismo como indicador desempeño individual, de la dimensión trabajo en equipo: Vásquez (2015), explica que el ser humano dentro de la sociedad realiza diferentes actividades para poder lograr su desarrollo particular y otras actividades para el desarrollo grupal, el primero en la mayoría hace referencia a la formación profesional y social que puede llegar a alcanzar. (p.82)

Es así que el trabajo en equipo presenta diferentes indicadores siendo uno de ellos el indicador metas en común, de la dimensión trabajo en equipo: Molina (2000), explica que, las metas en común ayudan a establecer un

adecuado proceso de desarrollo de la persona, pues un individuo puede compartir un pensamiento positivo sobre algo a realizar compartiendo su idea e integrando a nuevos miembros a su causa, esto le ayudara a concretar dichos objetivos de manera más eficiente. (p.23)

La dimensión autoestima: Según Roa (2013) la autoestima viene a ser producto de la interacción humana, de acuerdo a este hecho las personas crean actitudes hacia uno mismo, pueden llegar a aceptar o rechazar sus características físicas y psicológicas de sí mismo, las personas con autoestima positiva siempre tendrán una actitud seria frente a sentir, amar, y comportarse con uno mismo, pues en el lugar que estén siempre se darán a respetar y no se sentirán afectados por comentarios negativos sobre ellos, cada persona tienen una postura sobre su forma de ser. (p.242)

Por tanto, el indicador autoconocimiento, de la dimensión autoestima: explica el autor que, en la autoestima encontramos tres componentes: (a) El componente cognitivo son conocimientos e ideas sobre nuestras actitudes frente a alguna situación es específico. (b) El componente afectivo son los sentimientos de valoración que se tiene hacia uno mismo, hacia el objeto o resto de personas, puede ser negativo o positivo, ejemplo: me pone que las mujeres compren flores blancas. (c) El componente conductual son las intenciones y tendencias que tiene una persona en su comportamiento, ejemplo: cada vez que un chico compra un auto rosado me enojo mucho.

Es así que la autoestima presenta diferentes indicadores:

Como indicador de autoevaluación, de la dimensión autoestima: Portal, Pérez y Keeling (2017), explican que, es necesario realizar una autoevaluación constante durante nuestra vida, esto es debido a que nosotros conocemos todo lo que hemos estado haciendo durante nuestra permanencia en el mundo y es por ello que un diagnóstico sobre cómo estamos llevando las riendas de nuestra vida es necesario para poder alcanzar las metas propuestas. (p.1)

Como indicador autoconcepto, de la dimensión autoestima: Lazos (2008), menciona que, es un concepto bastante difícil de explicar, por qué la concepción de uno mismo es variable, pues contiene dos preceptos intrínsecos, el primero haciendo referencia al desapego el cual es entendida

como la capacidad de dejar ir a alguien o algo sin sentir algún tipo de resentimiento más adelante, y el segundo es el involucramiento, haciendo alusión a el compromiso que tiene la persona para consigo mismo. (p.169)

Por otra parte. indicador autoaceptación, de la dimensión autoestima: Gonzales, Nuñez, Glez y García (1997), explican que, dentro del ámbito de la personalidad, todas las personas tienen una preconcepción de sí mismos, describiendo todas sus cualidades, fortalezas y debilidades, esto les permite trazar metas y límites, obviamente esto es variable de persona y persona, es así que estas motivaciones son el motor que mueve el interés del individuo hacia adelante. (p.171)

Por otra parte, la segunda variable Desempeño Organizacional según explica Barrera (2014) Medida de la eficiencia y eficacia, con que los que se llega a aprovechar los recursos al máximo, para satisfacer a los clientes, y alcanzar las metas de la organización u empresa. (p.15)

Pérez y Cortés (2009) es la medida del grado en el que se encuentra una empresa privada o pública en cuanto a la eficiencia y eficacia, el desempeño se relaciona con el rendimiento de los empleados. El desempeño establece que la satisfacción del cliente o los clientes pase a un según plano inclusive encima de los ingresos económicos se tiene que reflejar como es la organización dentro de una entidad, si hay buena comunicación y relación entre compañeros de trabajo. (p.257)

Por lo cual Barrera (2014), establecido tres dimensiones para el desempeño organizacional: (1) cultura organizacional, (2) eficiencia, (3) eficacia.

La dimensión cultura organizacional: Charón (2007) la cultura organizacional es ese conjunto de prácticas, valores, dogmas, costumbres, actitudes, sentimientos y diferentes formas de comunicación dentro de grupos creados en toda una organización que influye en las empresas. La cultura ha facilitado la implantación de un factor clave, tanto para la tecnología como para la gestión de adecuada de los recursos adquiridos, conduciendo a la empresa u organización al logro de las metas propuestas y los objetivos de carácter económico planteados. (p. 98)

González, Bastidas, Figueroa, Zambrano y Matabanchoy (2018) la cultura organizacional aporta en toda una organización una guía con referencia a orientar la forma en cual debe estar constituida. (p. 201) Según Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) la cultura organizacional incluye patrones generales de comportamiento, costumbres, y normas establecidas las cuales en la mayoría de casos son compartidas entre los integrantes de la organización u empresa. (p. 69)

Es así que la cultura organizacional presenta diferentes indicadores: Como indicador comportamiento del personal, de la dimensión cultura organizacional: Ñaña (2017), explica que los diferentes comportamientos y actitudes de las personas dependen de diferentes factores que se encuentran en el ambiente ya sea natural o social, es por eso que el comportamiento personal depende de cada individuo. (p.25)

Asimismo, el indicador practica de valores, de la dimensión cultura organizacional: Gómez (2015), manifiesta que, la influencia de los valores positivos en las personas ayuda a desarrollarse de manera positiva frente a las diferentes situaciones a las cuales se afrontan, encontrándolos en los ambientes naturales o sociales. (p.11)

Por otra parte, como indicador supuestos inconscientes. de la dimensión cultura organizacional: Carrada (2001), explica que los supuestos inconscientes son aquellas creencias o suposiciones de que se está desarrollando de manera correcta las labores dentro de la empresa, está más centrado en la confiabilidad que emite la institución con su personal. (p.203)

La dimensión eficiencia: Rojas, Jaime y Valencia (2017), la eficiencia es considerado como aquella capacidad de poder disponer de un objeto o un individuo para lograr conseguir un determinado efecto, siendo considerado como una medida utilizada para medir la calidad de la capacidad o desempeño de un sistema o agente económico para lograr una meta específica, minimizando así el uso de recursos. (p. 13)

Ganga, Cassinelli, Piñones y Quiroz (2014) la eficiencia se refiere a la relación entre el nivel de metas alcanzadas y el uso pleno de los recursos

disponibles, es decir, la relación entre la producción de bienes o servicios y los insumos utilizados para alcanzar ese nivel. (p. 129)

Es así que la eficiencia presenta diferentes indicadores: Como indicador menos tiempo, de la dimensión eficiencia: Ganga, Cassinelli, Piñones y Quiroz (2014), explican que es necesario establecer los objetivos propuestos y alcanzarlos en las fechas y con los costos reducidos, cualquier tipo de avance significa un paso más cerca de la meta, es por ello que, aquel personal que cumple con sus actividades en el tiempo acordado puede recibir asensos o gratificaciones por su trabajo. (p.126)

Por otro lado, indicador menos insumo, de la dimensión eficiencia: TheGlobal Fund (2019), en su informe técnico sobre la optimización de recursos, manifiesta que es la forma en la cual se potencian o maximizan, los resultados obtenidos a lo largo del tiempo. (p.15)

Y a sí mismo como indicador cumplimiento, de la dimensión eficiencia: Vidal (2017), explica que, el cumplimiento de las actividades tiene dos dimensiones para poder ser medido, la primera es la fase objetiva, la cual es la encargada de mostrar los objetivos y metas alcanzadas a lo largo de los años, mientras que las actividades subjetivas, está representada por todo aquel trabajo no visible dentro de la empresa, los cuales deben cumplir con la carga laboral establecida según el área al cual pertenecen. (p.25)

La dimensión eficacia: Pelegrín y Gil (2011) la eficacia tiene esa capacidad de poder cumplir y alcanzar los objetivos que una persona anhela o desea con esa virtud, actividad, fuerza y poder obrar, es decir que la eficacia hace referencia a la capacidad de cada persona tiene, y que, pueda lograr estos lineamientos trazados, se debe tener en cuenta una visión bien definida y de manera ordenada sobre asuntos que tengan mayor importancia y prioridad para lograr un cumplimiento óptimo en base al nivel de consecución de objetivos y metas. (p. 114)

Es así que la eficacia presenta diferentes indicadores: Siendo el indicador grado de satisfacción de los clientes, de la dimensión eficacia: Dos Santos (2016), la satisfacción de las personas frente a un producto o servicio

está determinado por la calidad ofrecida y el uso que pueda satisfacer sus necesidades. (p.79)

Por otro lado, el indicador consecución de metas, de la dimensión eficacia: Ranz (2016), explica que es el logro de las metas propuestas por el trabajador o la empresa, está determinado por la capacidad de poder realizar su trabajo de manera eficiente, de acuerdo a los tiempos propuestos por la empresa. (p.26)

Asimismo, el Indicador consecución de objetivo, de la dimensión eficacia: Maerh y Nicholis (1980) explican que, dependido de los resultados obtenidos en el tiempo, se realizan diferentes acciones, si por ejemplo fueron positivos se mantienen ese proceso de trabajo, mientras que si fueron negativos se realiza un análisis en los puntos flacos y se realiza diferentes trabajos de para poder sobre llevarlos de manera positiva. (p. 10)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

De acuerdo con los investigadores Hernández, Baptista y Fernández (2014) una investigación que sea de tipo aplicada intenta encontrar una relación interna entre las variables de un estudio o investigación en un fenómeno acontecido, también se indica que este tipo de investigaciones se efectúan a fin de ahondar en el conocimiento de tal fenómeno ocurrido, pues es necesario saber cuál es la naturaleza de dicho fenómeno. (p.19). La investigación que realizó actualmente tiene un nivel de investigación de tipo descriptivo y es de corte transversal, además es correlacional.

Diseño de investigación

En el presente estudio se dio el análisis de la relación que existe entre las dos variables, explicando y describiendo el nivel de relación que existe desde su contexto real, es decir no se efectuó manipulación intencionada alguna para las variables de estudio. Se aclara por ende que la investigación usó un diseño no experimental además de corte transversal.

Nivel de investigación

Este estudio es descriptivo pues se conceptualizó las diferentes características de las variables sometidas a estudio, de la variable liderazgo y de la variable desempeño organizacional. Para estas variables se tomó en cuenta el nivel correlacional a fin de tener el conocimiento necesario del nivel o grado de asociatividad presente entre las dos variables ya mencionadas, pero ambas dentro de un mismo contexto.

3.2. Variables y operacionalización

Variable liderazgo

Definición conceptual: Para contreras (2011), define al liderazgo: una fuente para el desarrollo y empoderamiento de las personas y estas a su vez siguen un patrón que los ayuda a continuar con lineamientos y con ello beneficiarse de manera personal en su desarrollo profesional. Con este también se podrá dotar a la empresa de un valor agregado que le permita

sobresalir sobre las demás empresas, así lograr un grado de competencia ideal. Así mismo manifiesta que el liderazgo tiene una relación también con la personalidad. (p.64).

Definición operacional: La variable liderazgo se evaluará tomando en cuenta a cuatro dimensiones, motivación, comunicación, trabajo en equipo y autoestima, que se medirá haciendo uso de un cuestionario, aplicando la escala tipo Likert con 14 preguntas para nuestra primera variable.

Variable Desempeño organizacional

Definición conceptual: según explica Pérez y Cortés (2009) es la medida del grado en el que se encuentra una empresa privada o pública en cuanto a la eficiencia y eficacia, el desempeño se relaciona con el rendimiento de los empleados. (p. 257)

Definición operacional. La segunda variable se evaluará en tres dimensiones, cultura organizacional, eficiencia y eficacia que se medirá aplicando la escala tipo Likert con 9 preguntas para nuestra segunda variable.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población de estudio

Fueron 76 personas las que integraron la población para el presente estudio, dichas personas pertenecen al área de sub gerencia de desarrollo social, los mismos están divididos en 2 subgrupos: el personal que trabaja en campo y el personal que trabaja dentro de la municipalidad.

Los investigadores Baptista, Fernández y Hernández (2014) mencionan al respecto que se empieza a delimitar a la población sujeta a estudio cuando previamente se tiene ya definida la unidad de análisis o de muestreo, a continuación, se generalizarán los resultados sobre dicha muestra o unidad de análisis.

Muestra de la investigación

Todos los trabajadores que constituyen el área de la sub gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Challhuahuacho son la muestra de nuestro estudio o investigación, todo esto con el fin evitar posibles sesgos de

información que pudieran presentarse o suscitarse al descartar un número de personas, las cuales pudieran dar información de relevancia para la presente investigación.

Se efectuó un censo, pues como lo explica el investigador Bavaresco (2001), la definición de censo aplica específicamente a un estudio de todo, una investigación completa de todos los integrantes de una población. Se tiene que tener para tal efecto un cálculo íntegro de los constituyentes de la población, es decir que la población que será investigada debe ser limitada. Entonces un censo requiere un cómputo de datos estadísticos específicos de la población sometida a estudio.

Criterios de inclusión

Se tomó en consideración a todos los trabajadores pertenecientes al área de sub gerencia de la municipalidad de Chalhuahuacho, por considerarlos personas conocedoras que nos brindarían información necesaria para la investigación.

Criterios de exclusión

No se tomó ningún tipo de criterio de exclusión en la presente investigación, pues como explicamos se realizará un censo y por ende se tomará en consideración a todos los trabajadores pertenecientes al área de sub gerencia de la municipalidad de Challhuahuacho.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Para el acopio de datos se vio por conveniente utilizar la técnica de la encuesta, así mismo la escala que se usó para medir fue la Escala Likert de medición, de esta manera se puede lograr una óptima medición de las dimensiones y de las variables sujetas a estudio.

Instrumento de investigación

Nos indica Hernández (1997) respecto al cuestionario de preguntas, que son un cúmulo o conjunto de ítems o afirmaciones en los cuales las personas sujetas a encuestas mostrarán su parecer respecto al conocimiento que tengan sobre el tema de investigación. Para tal fin se usó el instrumento denominado cuestionario, dicho cuestionario fue hecho con la escala de medición de Likert, se utilizó este tipo de escala para poder obtener una mejor investigación, así mismo para tener un análisis eficiente de las dimensiones y de las variables sometidas a estudio.

3.5. Procedimientos

Primero: Se llegó a la municipalidad distrital de Challhuahuacho Provincia de Cotabambas, Apurímac; en donde, con los permisos correspondientes para la recolección de datos se empezará con la fase II.

Segundo: Una vez adquirida la autorización se procedió a realizar la recolección de información, buscando al personal de la municipalidad distrital de Challhuahuacho del área de la sub gerencia de desarrollo social. En caso de que exista alguna pregunta que no sea comprendida por alguna unidad de estudio (personal), se procedió a explicarle con detenimiento de que trata dicha pregunta para obtener así la respuesta del individuo.

Tercero: Finalizando con la recolección de información, se procedió a agradecer a la municipalidad distrital de Challhuahuacho por el apoyo en cuanto a la autorización para el recojo de información, así como, las facilidades brindadas por el personal al momento de la aplicación de las encuestas.

Cuarto: El procesamiento de datos y de la información recopilada se dio haciendo uso del programa estadístico SPSS V.25, luego se hizo su respectivo análisis estadístico, así como la correcta interpretación de los resultados que se obtengan.

Quinto: se establecieron las conclusiones y recomendación de acuerdo a los resultados obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos

Después de emplear y aplicar el instrumento se procedió al agrupamiento de datos para su análisis. El software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS versión 25) se utilizó para analizar los datos del estudio. Valga decir, para analizar las variables sometidas a estudio, es decir, el liderazgo y el desempeño organizacional.

3.7. Aspectos éticos

La elaboración del presente estudio tuvo el mayor compromiso por parte de los investigadores en todo el proceso y en todos los pasos de la investigación. Se respetaron la adquisición de las fuentes de bibliografía, así como de los datos que se obtuvieron a través de fuentes de índole secundaria, las cuales fueron referenciadas sin mayor alteración o cambios. Para esto todo el estudio o investigación fue sometida a revisión por parte de un software que evita el plagio, el software llamado "turnitin", así se descarta cualquier índice de similitud que pudiera haber con otros estudios, dando como resultado el.

IV. RESULTADOS

4.1. Prueba de fiabilidad y estadística univariable

Análisis descriptivo univariado

Tabla1

Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	5,3	5,3	5,3
Regular	36	47,4	47,4	52,6
Óptimo	36	47,4	47,4	100,0
Total	76	100,0	100,0	

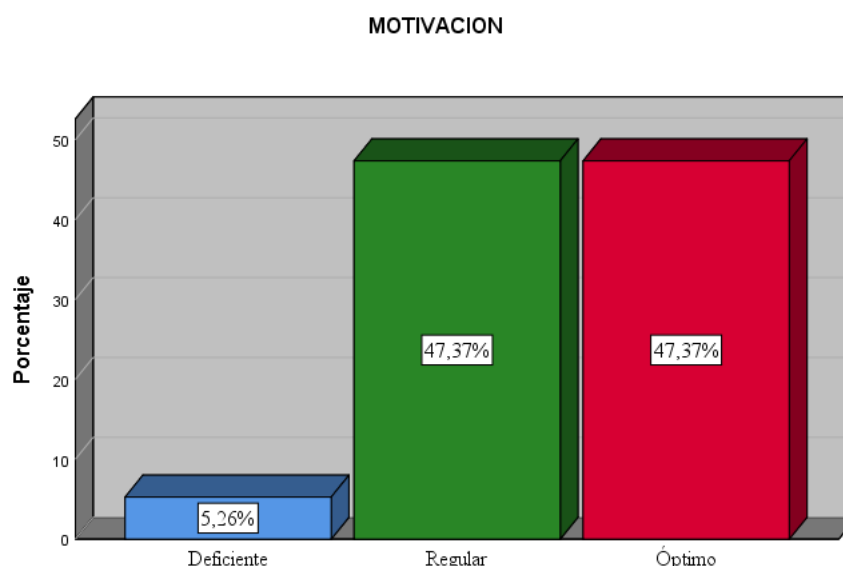


Figura 1 Histograma de frecuencias de la dimensión Motivación

Fuente: SPSS V.25

Según la tabla y figura N°1 se puede apreciar que, un 47,4% de la población encuestada del área de sub gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Challhuahuacho respondió que, está un nivel óptimo la motivación por que se sienten incentivados para poder desarrollar sus actividades, un mismo porcentaje de 47,34% opinaron que es un nivel regular la motivación, debido a que realizan sus obligaciones sin esperar ningún tipo de retribución por otra parte un 5,3% respondió que es deficiente, porque no

reciben algún tipo de estímulo positivo que les ayude a querer mejorar su trabajo.

Tabla2

Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	8	10,5	10,5	10,5
Regular	45	59,2	59,2	69,7
Óptimo	23	30,3	30,3	100,0
Total	76	100,0	100,0	

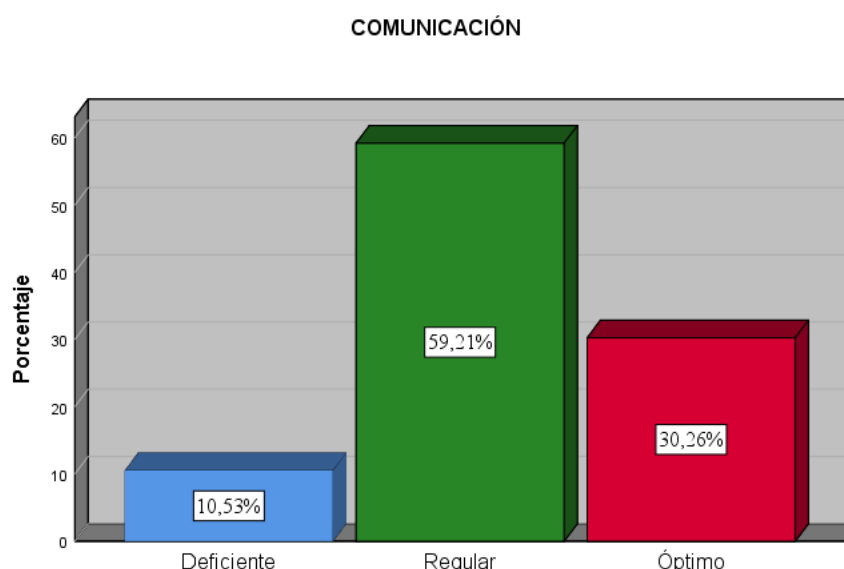


Figura 2 Histograma de frecuencias de la dimensión comunicación

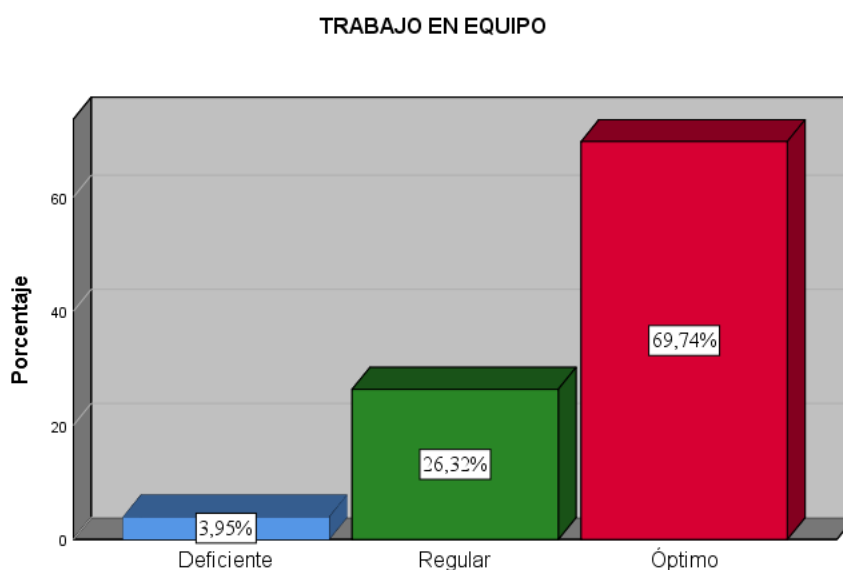
Fuente: SPSS V.25

Según la tabla y figura N°2 se puede apreciar que, un 59,2% de los encuestados del área de sub gerencia respondieron que la comunicación dentro de la municipalidad es regular, esto es debido a la carencia de una adecuada organización por parte de los trabajadores en el desarrollo de sus labores, un 30,3% respondieron que es óptimo ya que cree que utiliza una comunicación optima entre los trabajadores, lo cual les ha permitido realizar sus trabajos sin ningún tipo de contratiempo y un 10,5% de los encuestados opinaron que es deficiente ya que no sienten que tengan mucha comunicación

entre trabajadores del área de sub gerencia de desarrollo, este tipo de situaciones podrían acarrear problemas a largo plazo.

Tabla3*Trabajo en equipo*

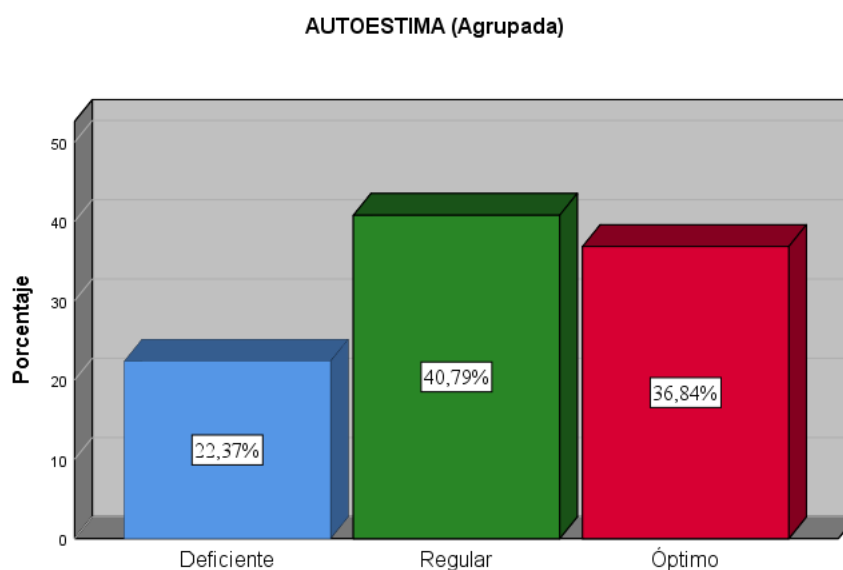
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	3,9	3,9	3,9
Regular	20	26,3	26,3	30,3
Óptimo	53	69,7	69,7	100,0
Total	76	100,0	100,0	

**Figura 3** Histograma de frecuencias de la dimensión trabajo en equipo**Fuente:** SPSS V.25

Según la tabla y figura N°3 se puede apreciar que, un 69,7% de los encuestados del área de sub gerencia de la municipalidad de Challhuahuacho respondieron que el trabajo en equipo se encuentra en un nivel óptimo, por lo cual se puede entender que cumplen con los objetivos propuestos que requieren un equipo de trabajo, esto puede deberse a que gran parte de los encuestados son profesionales, un 26,3% de los encuetados opinaron que está en un nivel regular porque se cumplen las metas propuestas pero con cierta dificultad y un 3,9% respondió que es deficiente, debido a que las coordinaciones internas no son lo bastante optimas, esto causaría retrasos y confusión.

Tabla4*Autoestima*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	17	22,4	22,4	22,4
Regular	31	40,8	40,8	63,2
Óptimo	28	36,8	36,8	100,0
Total	76	100,0	100,0	

**Figura 4** Histograma de frecuencias de la dimensión autoestima**Fuente:** SPSS V.25

Según la tabla y figura N°4 se puede apreciar que, un 40,8% de los encuestados del área de sub gerencia de desarrollo social respondieron que es regular la autoestima que existe en los trabajadores, debido a que existen influencias externas e internas que afectan el estado de ánimo de los trabajadores, un 36,8% de los encuetados opinaron que está en un nivel óptimo la autoestima de los trabajadores por que tiene confianza en sí mismos y en sus conocimientos y un 22,4% respondieron que cuentan con un nivel de autoestima deficiente, debido a que no sienten que es valorado su desempeño dentro de la empresa.

Tabla5

Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	2	2,6	2,6	2,6
Regular	34	44,7	44,7	47,4
Óptimo	40	52,6	52,6	100,0
Total	76	100,0	100,0	

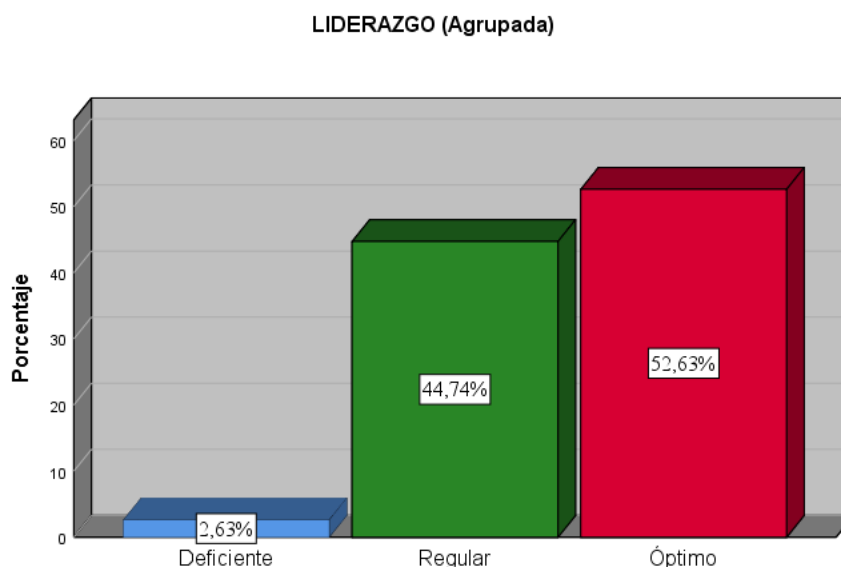


Figura 5 Histograma de frecuencias de la variable de liderazgo

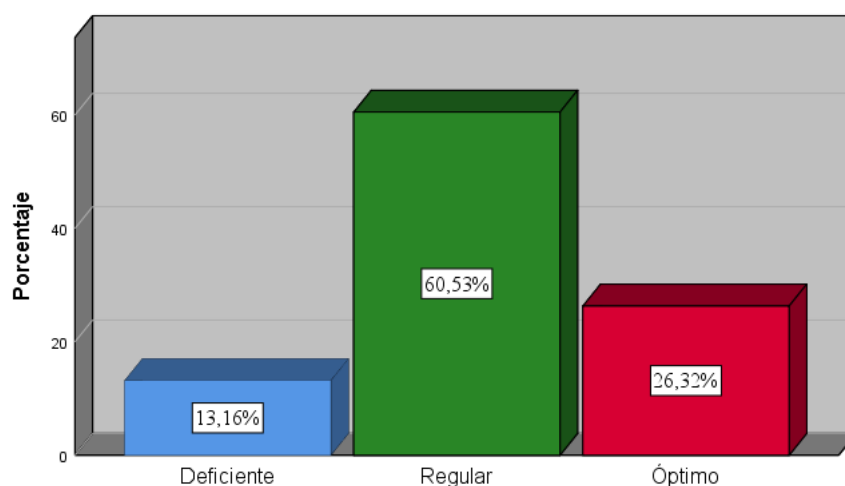
Fuente: SPSS V.25

Según la tabla y figura N°5 se puede apreciar que, un 52,6% de los encuestados del área de sub gerencia de desarrollo de la municipalidad de Challhuahuacho, cuentan con un nivel de liderazgo óptimo, debido a que realizan sus obligaciones de manera adecuada y son capaces de guiar a los empleados bajo su cargo a concretar las metas propuestas, un 44,7% de los encuestados menciona que su nivel de liderazgo se encuentra a un nivel regular, debido a que aunque cumplen con los trabajos en sus respectivas áreas laborales existen diferentes inconvenientes que perjudican al desarrollo de sus actividades, por ultimo un 2,6% de los encuestados menciona que no tiene un nivel de liderazgo elevado, debido a que no pueden concretar las actividades a las que son asignados y menos realizar un trabajo de equipo óptimo.

Tabla6*Cultura organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	10	13,2	13,2	13,2
Regular	46	60,5	60,5	73,7
Óptimo	20	26,3	26,3	100,0
Total	76	100,0	100,0	

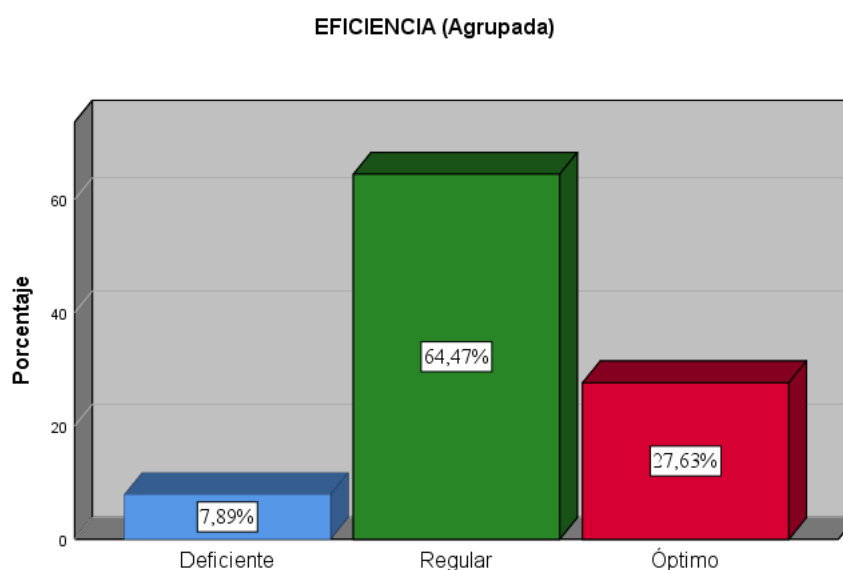
CULTURA ORGANIZACIONAL (Agrupada)

**Figura 6** Histograma de frecuencias de la dimensión cultura organizacional**Fuente:** SPSS V.25

Según la tabla y figura N°6 se puede apreciar que, un 60,5% del total de los encuestados del área de sub gerencia respondieron que están en un nivel regular en cuanto a cultura organizacional se refiere, ya que se estableció un sistema de trabajo que aún les resulta un tanto difícil poder adaptarse, un 26,3% opinaron que están en un nivel óptimo, debido a que su forma de trabajo se adecuada al ritmo laboral de la municipalidad y un 13,2% respondieron que es deficiente porque creen que aún faltan bastante aspectos a mejorar en cuanto al trabajo, las normativas y al personal que labora dentro de la institución.

Tabla7*Eficiencia*

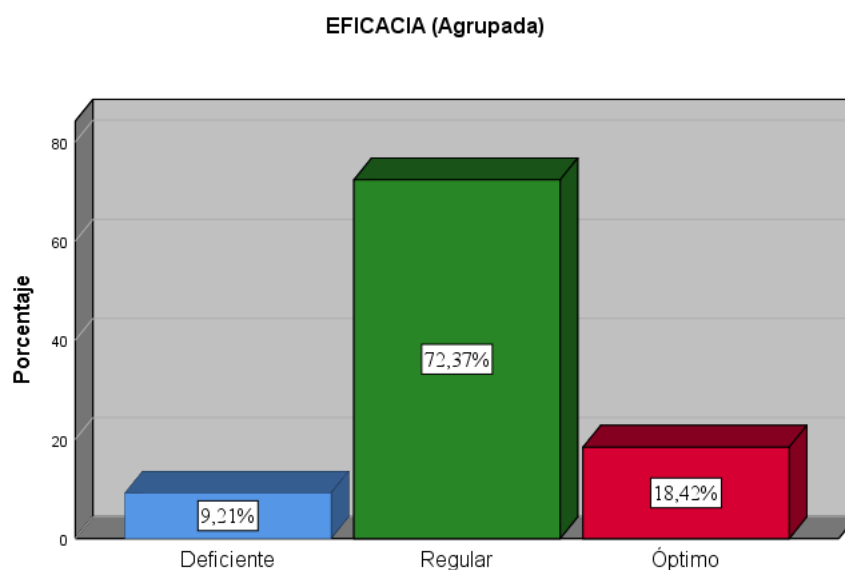
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	6	7,9	7,9	7,9
Regular	49	64,5	64,5	72,4
Óptimo	21	27,6	27,6	100,0
Total	76	100,0	100,0	

**Figura 7** Histograma de frecuencias de la dimensión eficiencia**Fuente:** SPSS V.25

Según la tabla y figura N°7 se puede apreciar que, un 64,5% de los encuestados del área de sub gerencia de desarrollo de la municipalidad de Challhuahuacho respondieron que se encuentran en un nivel regular de eficiencia, ya que no se hace un buen uso de los recursos asignados que le corresponden a su área, un 27,6% opinaron que están en un nivel óptimo ya que la realización de sus funciones se desarrollan sin mayores inconvenientes y un 7,9% respondieron que está en un nivel deficiente porque no cumplen con los tiempos de trabajo y las tareas asignadas.

Tabla8*Eficacia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	7	9,2	9,2	9,2
Regular	55	72,4	72,4	81,6
Óptimo	14	18,4	18,4	100,0
Total	76	100,0	100,0	

**Figura 8** Histograma de frecuencias de la dimensión eficacia**Fuente:** SPSS V.25

Según la tabla y figura N°8 se puede apreciar que, un 72,4% de los encuestados del área de sub gerencia de la municipalidad de Challhuahuacho respondió que es regular, debido a que se cumplen con los objetivos planteados con algunos problemas en los tiempos de entrega o similares, por otra parte, un 18,4% de los encuestados respondieron que tiene un nivel óptimo, pues cumplen con las metas propuestas en los tiempos establecidos sin ningún tipo de contratiempo y un 9,2% opinaron tiene un nivel deficiente para concretar los trabajos requeridos por la municipalidad.

Tabla9

Desempeño organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	3	3,9	3,9	3,9
Regular	51	67,1	67,1	71,1
Óptimo	22	28,9	28,9	100,0
Total	76	100,0	100,0	

DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL (Agrupada)

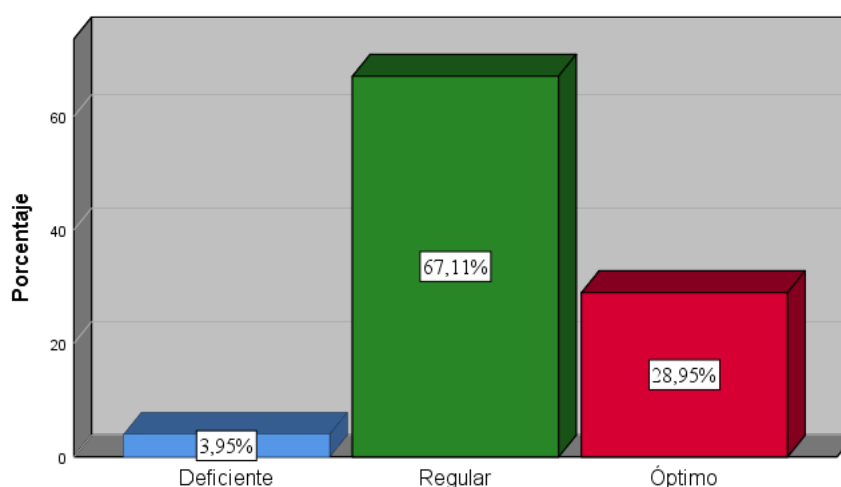


Figura 9 Histograma de frecuencias de la dimensión desempeño organizacional

Fuente: SPSS V.25

Según la tabla y figura N°9 se puede considerar que, un 67,1% de los encuestados de la sub gerencia de desarrollo de la municipalidad de Challhuahuacho, tienen un desempeño organizacional regular, esto es debido a que no intentan potenciar positivamente su área de trabajo y solo realizan sus actividades de manera regular sin ningún agregado, un 28,9% de los encuestados opinan que se encuentran en un nivel óptimo del desempeño organizacional, debido a que realizan sus labores eficientemente tratando de sobresalir mediante la realización de acciones positivas y un 3,9% de los encuestados explica que el desempeño organizacional es deficiente, por que presenta bastantes falencias bastante importante tanto en la estructura como en el personal que labora dentro de la institución.

Análisis descriptivo bivariado

Tabla10

Histograma del cruce de la variable liderazgo y variable desempeño organizacional

Tabla cruzada de liderazgo y desempeño organizacional

% del total

		Desempeño Organizacional			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Liderazgo	Deficiente	1,3%	1,3%		2,6%
	Regular	1,3%	32,9%	10,5%	44,7%
	Óptimo	1,3%	32,9%	18,4%	52,6%
Total		3,9%	67,1%	28,9%	100,0%

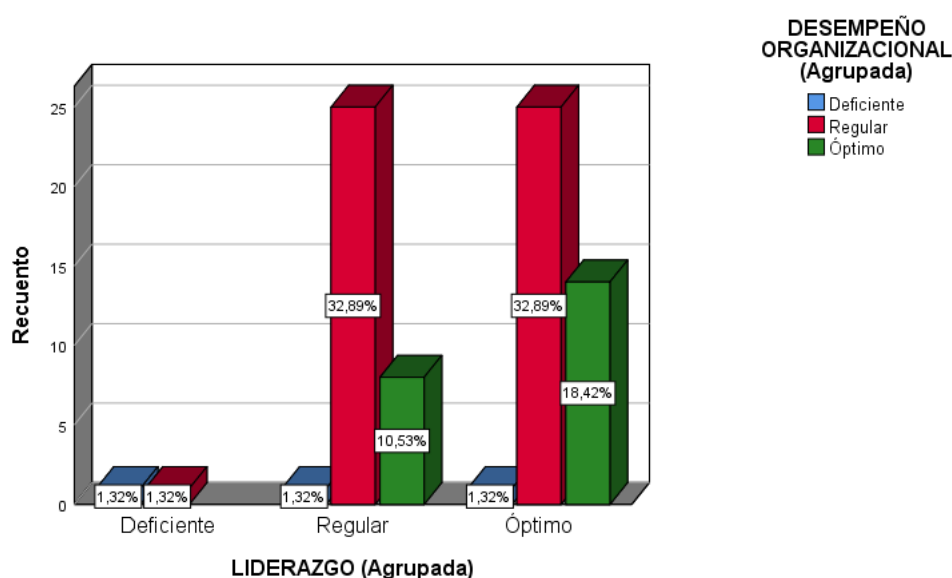


Figura 10: *Histograma del cruce de la variable liderazgo y variable desempeño organizacional*

Según el gráfico y tabla N°10 se puede apreciar que, un 32,9% de los encuestados están tanto en la variable liderazgo como en la variable desempeño organizacional en un nivel regular, un 18,4% de los empleados está en un nivel óptimo en ambas variables y en una menor medida un 1,3% en un nivel deficiente, cabe resaltar que un 32,9% se encuentra en un nivel óptimo en cuanto a liderazgo, pero en desempeño laboral está en un nivel regular, del

mismo modo un 10,5% se pudo determinar que está en un nivel regulara en liderazgo pero en desempeño organizacional se encuentra en un nivel óptimo.

Tabla11

Histograma del cruce de la dimensión motivación y variable desempeño organizacional

Tabla cruzada motivación y desempeño organizacional

		Desempeño organizacional			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Motivación	Deficiente	1,3%	3,9%		5,3%
	Regular	2,6%	27,6%	17,1%	47,4%
	Óptimo		35,5%	11,8%	47,4%
Total		3,9%	67,1%	28,9%	100,0%

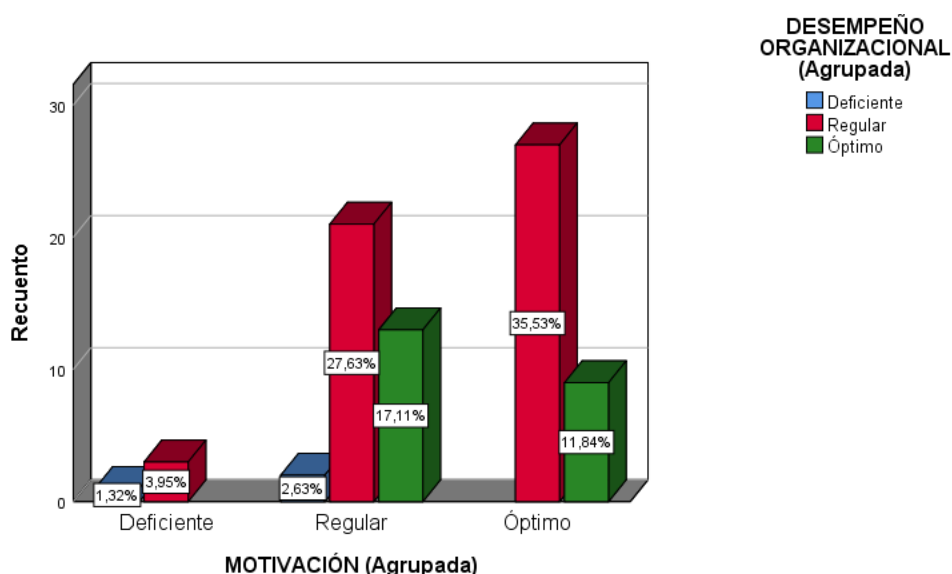


Figura 11: *Histograma del cruce de la dimensión motivación y variable desempeño organizacional*

Según el grafico y tabla N°11 se puede apreciar que, un 27,6% de los encuestados de la subgerencia de desarrollo se determinó que, cuando la motivación está en un nivel regular el desempeño organizacional está en el mismo nivel, un 11,8% del personal encuestado está en un nivel óptimo tanto en motivación como en desempeño organizacional y en una menor medida se pudo apreciar que un 1,3% está en un nivel deficiente tanto en motivación

como en un desempeño organizacional. Cabe resaltar que un 35,5% está en un nivel óptimo en motivación, pero en desarrollo organizacional está en un nivel regular y un 17,1% está en un nivel regular en motivación, pero en desarrollo organizacional está en un nivel óptimo.

Tabla12

Histograma del cruce de la dimensión comunicación y variable desempeño organizacional

Tabla cruzada comunicación y desempeño organizacional

% del total

		Desempeño Organizacional			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Comunicación	Deficiente	2,6%	7,9%		10,5%
	Regular		43,4%	15,8%	59,2%
	Óptimo	1,3%	15,8%	13,2%	30,3%
Total		3,9%	67,1%	28,9%	100,0%

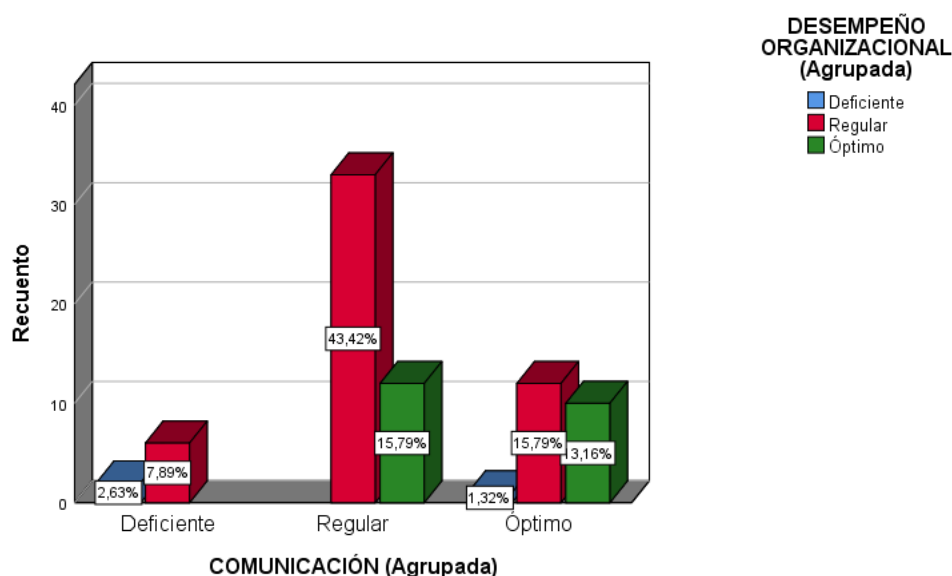


Figura 12: *Histograma del cruce de la dimensión comunicación y variable desempeño organizacional*

Según el gráfico y tabla N°12 se pudo determinar que, un 43,4% de los encuestados están en un nivel regular tanto en comunicación como en desempeño organizacional, un 13,2% de los encuestados están en un nivel óptimo en comunicación y en desempeño organizacional, en una menor

medida se encuentran en deficiente tanto en el cruce de la dimensión con la variable en un 2,6%. Podemos resaltar que un 15,8% está en un nivel óptimo en comunicación, pero está en un nivel regular en desempeño organizacional y el mismo porcentaje que cuando está en un nivel regular en desempeño organizacional está en un nivel óptimo.

Tabla13

Histograma del cruce de la dimensión trabajo en equipo y variable desempeño organizacional

Tabla cruzada trabajo en equipo y desempeño organizacional

% del total

		Desempeño Organizacional			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Trabajo en equipo	Deficiente	1,3%	2,6%		3,9%
	Regular	1,3%	18,4%	6,6%	26,3%
	Óptimo	1,3%	46,1%	22,4%	69,7%
Total		3,9%	67,1%	28,9%	100,0%

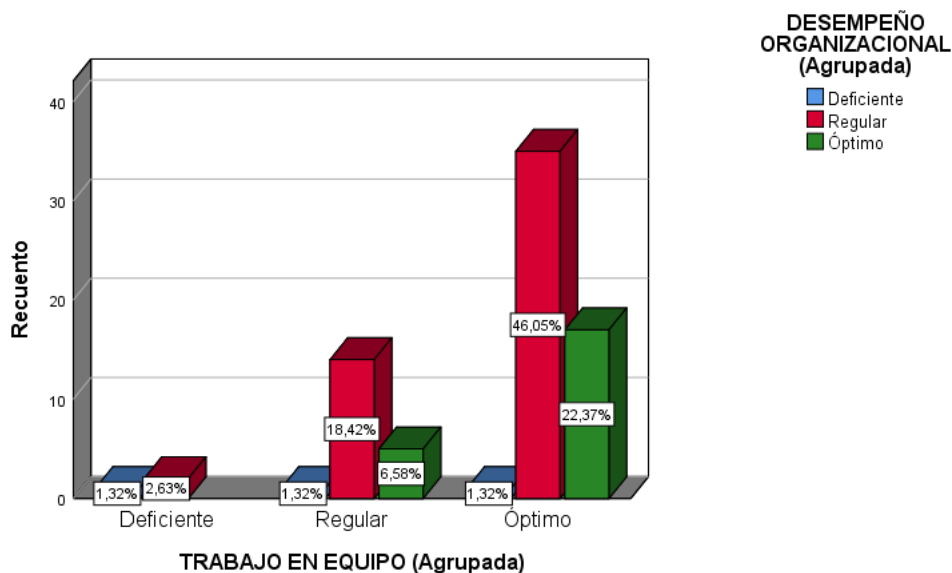


Figura 13: *Histograma del cruce de la dimensión trabajo en equipo y variable desempeño organizacional*

Según el gráfico y tabla N°13 se pudo determinar que, un 22,4% de los encuestados están en un nivel óptimo tanto en la dimensión trabajo en equipo como en desempeño organizacional, un 18,4% está en un nivel regular tanto en la

dimensión como en la variable y un 1,3% está en un nivel deficiente en ambos. Pero un 46,1% de los encuetados está en un nivel óptimo en trabajo en equipo, pero en la variable desempeño organizacional está en un nivel regular y un 6,6% está en un nivel regular en trabajo en equipo, pero en la variable desempeño organizacional está en un nivel óptimo.

Tabla14

Histograma del cruce de la dimensión autoestima y variable desempeño organizacional

Tabla cruzada autoestima y desempeño organizacional

% del total

		Desempeño Organizacional			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Autoestima	Deficiente	2,6%	15,8%	3,9%	22,4%
	Regular		32,9%	7,9%	40,8%
	Óptimo	1,3%	18,4%	17,1%	36,8%
Total		3,9%	67,1%	28,9%	100,0%

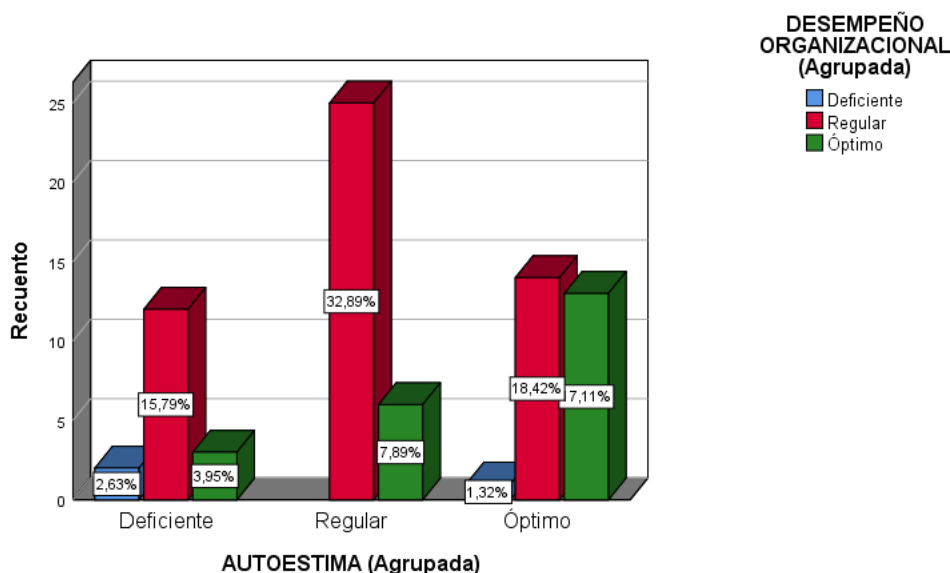


Figura 14: *Histograma del cruce de la dimensión autoestima y variable desempeño organizacional*

Según el grafico y tabla N°14 se puede apreciar que. Un 32,9% de los encuetados están en un nivel regular tanto en motivación como en desempeño

organizacional, seguido de un 17,1% que está en un nivel óptimo tanto como en la dimensión como en la variable y en una menor medida se encuentran los, que están en un nivel deficiente tanto en la dimensión como en la variable con un 2,6%. Se debe de mencionar que un 18,4% se encuentra en un nivel óptimo de autoestima, pero en desempeño organizacional está en un nivel regular y un 15,8% está en un nivel deficiente en motivación, pero en desempeño organizacional está en un nivel regular.

4.2. Análisis inferencial bivariado

Tabla15

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Tomado de la revista científica *Movimiento Científico*, 8(1), p.100. Mondragón, M. (2014).

4.3. Prueba de hipótesis general.

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño organizacional en el área de la sub gerencia de desarrollo social y servicios municipales de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

H_a: Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño organizacional en el área de la sub gerencia de desarrollo social y servicios municipales de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

Tabla16

Prueba de hipótesis general

		Correlaciones	
		Liderazgo	Desempeño Organizacional
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,786**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Desempeño Organizacional	Correlación de Pearson	,786**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

En la tabla N°16, la prueba de Correlación de Pearson muestra que existe una relación significativa entre las unidades que se planteó estudiar teniendo un resultado de significancia de 0,786, por lo cual se puede interpretar que existe relación positiva entre el liderazgo y el desempeño organizacional, en el lugar de estudio, la sub gerencia de desarrollo social, de la municipalidad de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 nos da entender que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba o acepta la hipótesis alterna planteada en la investigación, lo cual nos da a entender que existe correlación entre las unidades de investigación.

Prueba de hipótesis específica 1.

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño organizacional en el área de la sub gerencia de desarrollo social y servicios municipales de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

H_a: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño organizacional en el área de la sub gerencia de desarrollo social y servicios municipales de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

Tabla17

Prueba de hipótesis específica 1

		Correlaciones	
		Motivación	Desempeño Organizacional
Motivación	Correlación de Pearson	1	,859**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Desempeño Organizacional	Correlación de Pearson	,859**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

En la tabla N°17, la prueba de Correlación de Pearson muestra que existe una relación significativa entre las unidades que se planteó estudiar teniendo un resultado de significancia de 0,859, por lo cual se puede interpretar que existe relación positiva entre la motivación y el desempeño organizacional, en el lugar de estudio, la sub gerencia de desarrollo social, de la municipalidad de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 nos da entender que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba o acepta la hipótesis alterna planteada en la investigación, lo cual nos da a entender que existe correlación entre las unidades de investigación.

Prueba de hipótesis específica 2.

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño organizacional en el área de la sub gerencia de desarrollo social y servicios municipales de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

H_a: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño organizacional en el área de la sub gerencia de desarrollo social y servicios municipales de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

Tabla18

Prueba de hipótesis específica 2

		Correlaciones	
		Comunicación	Desempeño organizacional
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,794**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Desempeño Organizacional	Correlación de Pearson	,794**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

En la tabla N°18, la prueba de Correlación de Pearson muestra que existe una relación significativa entre las unidades que se planteó estudiar

teniendo un resultado de significancia de 0,794, por lo cual se puede interpretar que existe relación positiva entre la comunicación y el desempeño organizacional, en el lugar de estudio, la sub gerencia de desarrollo social, de la municipalidad de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 nos da entender que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba o acepta la hipótesis alterna planteada en la investigación, lo cual nos da a entender que existe correlación entre las unidades de investigación.

Prueba de hipótesis específica 3.

Hipótesis estadística

H₀: No Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño organizacional en el área de la sub gerencia de desarrollo social y servicios municipales de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

H_a: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño organizacional en el área de la sub gerencia de desarrollo social y servicios municipales de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

Tabla19

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones			
		Trabajo en Equipo	Desempeño Organizacional
Trabajo en Equipo	Correlación de Pearson	1	,935**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Desempeño Organizacional	Correlación de Pearson	,935**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

En la tabla N°16, la prueba de Correlación de Pearson muestra que existe una relación significativa entre las unidades que se planteó estudiar teniendo un resultado de significancia de 0,935, por lo cual se puede interpretar

que existe relación positiva entre el trabajo en equipo y el desempeño organizacional, en el lugar de estudio, la sub gerencia de desarrollo social, de la municipalidad de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 nos da entender que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba o acepta la hipótesis alterna planteada en la investigación, lo cual nos da a entender que existe correlación entre las unidades de investigación.

Prueba de hipótesis específica 4.

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre la autoestima y el desempeño organizacional en el área de la sub gerencia de desarrollo social y servicios municipales de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

H_a: Existe relación significativa entre la autoestima y el desempeño organizacional en el área de la sub gerencia de desarrollo social y servicios municipales de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

Tabla20

Prueba de hipótesis específica 4

		Correlaciones	
		Autoestima	Desempeño Organizacional
Autoestima	Correlación de Pearson	1	,775**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Desempeño Organizacional	Correlación de Pearson	,775**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

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

En la tabla N°20, la prueba de Correlación de Pearson muestra que existe una relación significativa entre las unidades que se planteó estudiar teniendo un resultado de significancia de 0,775, por lo cual se puede interpretar que existe relación positiva entre la autoestima y el desempeño organizacional,

en el lugar de estudio, la sub gerencia de desarrollo social, de la municipalidad de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 nos da entender que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba o acepta la hipótesis alterna planteada en la investigación, lo cual nos da a entender que existe correlación entre las unidades de investigación.

V. DISCUSIÓN

Por medio de los resultados encontrados en las tablas de correlación se puede aseverar que hay una relación significativa entre ambas variables de estudio (liderazgo y desempeño organizacional) en el lugar de estudio, el área de la sub gerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020; se tiene las siguientes similitudes con las siguientes investigaciones:

Respecto al objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.

Los resultados encontrados explican que, si existe una relación entre las variables de estudio, debido a que la correlación de Pearson tuvo como resultado un 0,786 lo cual nos demuestra una relación positiva bastante elevada entre las unidades de estudio. Por otra parte, el resultado obtenido en la prueba de p-valor fue de 0.000 lo cual es un número menor a 0.05 lo cual nos indica que se afirma o acepta la hipótesis alterna y se niega o rechaza la hipótesis nula, el nivel de investigación fue correlacional ya que se analizara la relación existente entre las variables de estudios, el tipo de investigación será aplicada, el enfoque a utilizar será cuantitativo debido a que los datos recolectados serán procesados en un software estadístico cuantitativo (SPSS v25) y para la recolección de datos o información la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento ha aplicado fue el cuestionario de preguntas. Este resultado puede ser contrastado por la tesis titulada “El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador” realizada por Laica (2017) cuyo resultado fue que la correlación es de p-valor fue de 0,22 la cual es mayor que 0.05 por lo que se afirma que no existe una relación bastante fuerte entre las variables de estudio las cuales son los estilos de liderazgo y el adecuado desempeño laboral por parte del personal encargado de la administración en la universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador, este resultado se debe a diversos factores tales como la cultura organizacional, capacidad de liderazgo, compromiso

organizacional. Los resultados de ambas investigaciones no tienen similitud debido a que el liderazgo que maneja el personal administrativo no es el adecuado para el cargo que está a su disposición.

En cuanto a la relación entre la motivación y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020. Por los resultados descritos en el capítulo anterior, acepta que existe relación positiva entre la dimensión motivación y la variable de estudio desempeño organizacional, teniendo como resultado la correlación de Pearson un 0,859 lo cual nos indica que existe una relación bastante elevada entre la dimensión y la variable, mientras que por otra parte la prueba de p-valor arroja un valor de 0.000 lo cual es menor a 0.05 probando así que se aprueba o acepta la hipótesis alterna y rechaza o niega la hipótesis nula, de la investigación; ya que la motivación que se da en el municipio es adecuada y los jefes inmediatos de los trabajadores saben cómo motivar a los trabajadores que están a su cargo. El resultado mostrado puede ser comparado con la investigación titulada *“Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”* realizada por Lindao (2017) cuyo resultado fue que la mayoría de los trabajadores no tienen iniciativas para aportar en el trabajo, a su vez no le son reconocidos el aporte en el trabajo y no se sienten a gusto porque muy pocas veces tienen oportunidades de ascenso de puesto de trabajo y en ocasiones son consideradas las soluciones de problemas que aportan los trabajadores de dicho área. Ambas investigaciones no tienen similitud ya que en la investigación de Lindao nos muestra que las diferentes características de a motivación no es un factor necesario en los atributos del liderazgo por ello no le dan demasiada importancia, pero debería ser un factor importante para que dé una buena motivación se pueda desarrollar un liderazgo general abarcando a todos las áreas de trabajo la cual será demostrada en cada tarea asignada.

En cuanto a la relación entre la comunicación y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020. Por los resultados descritos en el capítulo anterior, se observa de acuerdo a los

resultados obtenidos que la dimensión comunicación y la variable desempeño organizacional presentan una relación bastante fuerte esto es demostrado de acuerdo al resultado de la correlación del Pearson el cual el valor fue de 0,794 afirmando una relación positiva entre ambas unidades de estudio, por otra parte el resultado de la significancia bilateral es de 0.000 el cual viene a ser un valor menor a 0.05, esto nos indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de la investigación ya que la comunicación que se da en la municipalidad de Challhuahuacho es buena o eficaz. El resultado mostrado puede ser comparado con la investigación titulada *“Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena”* realizada por Lindao (2017) cuyo resultado fue que la mayoría de los trabajadores mencionaron que la comunicación no se da de manera eficaz con sus jefes superiores inmediatos La insuficiente comunicación limita la identificación efectiva de las necesidades de la organización. La inadecuada recepción de información conlleva a problemas en la ejecución de tareas. Ambas investigaciones tienen similitud ya que en ambas se presenta que la comunicación se da de manera regular o poco eficaz esta se debe a muchos factores tales como no son claros con lo que quieren expresar, coherencia a la hora de transmitir los mensajes y en muchas ocasiones no hacen uso del lenguaje no verbal para que la comunicación sea más eficaz y eficiente hacia el receptor.

En cuanto a la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020. Por los resultados descritos en el capítulo anterior, se afirma que existe una relación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño organizacional ya que la correlación de Pearson fue de 0,935 lo cual es una correlación positiva perfecta y su significancia bilateral o p-valor es 0.000 siendo un valor menor a 0.05 por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación esto se debe a que la motivación, participación, organización objetivos comunes se dan de manera adecuada en la municipalidad distrital de Challhuahuacho. El resultado mostrado puede ser comparado con la investigación titulada *“El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en*

la empresa Librerías Crisol S.A.C. en el periodo 2017” presentada por Campos y Ludeña (2019), donde los resultados nos muestran que el trabajo en equipo o participación son considerados con un nivel bajo ya que se vio que los trabajadores prefieren trabajar de manera independiente debido a que se sienten más cómodos y satisfechos. Ambos estudios no tienen similitud ya que la investigación de Campos y Ludeña muestra que el trabajo en equipo no se da de una manera adecuada mientras que en la presente investigación se da de una forma óptima ya que los trabajadores de la municipalidad de Challhuahuacho sienten mayor gusto por el trabajo en equipo debido a que se pueden distribuir las tareas y terminar lo más pronto posible con las actividades.

En cuanto a la relación entre la autoestima y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020. Por los resultados descritos en el capítulo anterior, se acepta que existe una relación bastante considerable entre la dimensión autoestima y la variable desempeño organizacional, esto es debido a que la correlación de Pearson tiene un valor de 0,775 lo cual nos indica una relación positiva bastante fuerte, por otra parte, la prueba de p-valor arrojó un resultado de 0.000 lo cual es menor que 0.05 indicándonos que se acepta y afirma la hipótesis alterna y rechazado o negando la hipótesis nula. El resultado mostrado puede ser comparado con la investigación titulada “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una Empresa Industrial, Lima 2017” presentada por Vásquez (2017) donde el resultado muestra que existe una relación moderada entre las unidades de estudio que vienen a ser los estilos de liderazgo y el desempeño organizacional, por lo cual se puede entender que dependiendo a la implementación de cualquiera de estos estilos el desenvolvimiento de las actividades de los trabajadores frente a sus áreas de trabajo es el más adecuado o no. Ambas investigaciones tienen similitud debido a que en la motivación que manejan se da de una manera regular.

VI. CONCLUSIONES

El estudio referido al liderazgo y desempeño organizacional del área de la sub gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho de la provincia de Cotabambas, Apurímac 2020 tuvo las conclusiones referidas a continuación:

1. Como primer punto respecto al objetivo general se concluye que, entre las dos variables de estudio, el liderazgo y el desempeño organizacional hay una relación muy significativa, esta aseveración es corroborada haciendo uso de la correlación de Pearson, en el cual se encuentra que el índice de similitud es de 0.607, es decir se puede asumir que efectivamente existe una importante correlación de carácter positivo. Además, se puede concluir en la aceptación de la hipótesis alterna puesto que el “p-valor” o la significancia bilateral es de 0.000, el cual es menor a 0.05.
2. Como segundo punto se concluye para el objetivo específico número 1 que, la dimensión motivación y la variable denominada desempeño organizacional tienen entre ellas una relación significativa, esto es corroborado gracias al análisis estadístico de la Correlación de Pearson, esto se puede aseverar dado el resultado obtenido pues este alcanza un nivel de significancia de 0,859, entonces se puede asumir la existencia de una relación directa y proporcional. Se puede concluir también en la aceptación de la hipótesis que planteó el investigador pues el nivel de significancia bilateral o “p-valor” es de 0.000, valor que es menor al 0.05.
3. Como tercer punto se concluye para el objetivo específico número 2, y tomando en cuenta los resultados obtenidos que, la dimensión comunicación y la variable desempeño organizacional presentan entre sí, y con significancia, relación de realce. Para corroborar esta afirmación se usó el estadístico de la correlación de Pearson, del cual se hallaron los resultados siguientes: se asume la existencia de correlación positiva y muy fuerte dada la cifra resultante de 0,794, así también se puede concluir en aceptar la hipótesis alterna del

investigador y rechazar la hipótesis nula puesto que la significancia bilateral o “p-valor” arrojó un 0.000, el cual es menor a 0.05.

4. Para el cuarto punto tenemos la conclusión referida a la relación entre la dimensión equipo de trabajo y la variable desempeño organizacional, se concluye en que estas unidades de estudio tienen entre sí una relación positiva perfecta. Esto se puede afirmar pues, el estadístico utilizado para medir dicha relación, la Correlación de Pearson, arroja un resultado de 0.935. Por lo tanto, se puede decir que se acepta la hipótesis que planteó el investigador, pues la significancia bilateral es de 0.000 que es menor a 0.05.
5. Para el quinto punto se puede concluir en que, entre la dimensión autoestima y la variable desempeño organizacional de la subgerencia de desarrollo social de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho existe en efecto, una relación significativa. Esto se afirma pues la cifra resultante es 0,775, cifra que es corroborada utilizando la Correlación de Pearson. Es decir, la correlación existente entre ambas unidades de estudio es muy fuerte. Con respecto a la hipótesis planteada por el investigador o hipótesis alterna, ésta es aceptada, mientras que la hipótesis nula es rechazada pues su “p-valor” es de 0,00, el cual es menor a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

Para la investigación intitulada como: “Liderazgo y desempeño organizacional en la sub gerencia de desarrollo social, Municipalidad de Challhuahuacho, Apurímac - 2020”, se tiene las recomendaciones presentadas a continuación:

1. Respecto al desempeño organizacional se recomienda que se realicen charlas o talleres de concientización acerca de un buen trabajo que se realice en equipo, así se podrá llegar a un óptimo desempeño organizacional la cual será beneficiosa para toda el área de sub gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Challhuahuacho, Apurímac y también para toda la ciudadanía que necesite de los servicios del área.
2. En cuanto a la motivación se puede recomendar que los jefes superiores o encargado de la sub gerencia realicen antes de iniciar las actividades laborales diarias, una estimulación en cuanto a la motivación, esto mediante la implementación de programas que fomenten el reconocimiento a un buen desempeño laboral, para que los trabajadores realicen sus actividades motivadas y sientan un verdadero gusto por el trabajo.
3. Respecto a la comunicación en la sub gerencia de desarrollo social, Municipalidad de Challhuahuacho, Apurímac, se recomienda fortalecer la comunicación eficaz entre trabajadores de la subgerencia y con ello suplir algunas falencias de comunicación. Esto se puede lograr mediante la implementación de reuniones que fomenten un sano ambiente de trabajo que estimule la comunicación entre los trabajadores.
4. En cuanto a la autoestima de los trabajadores en la sub gerencia de desarrollo social, Municipalidad de Challhuahuacho, Apurímac; se recomienda que antes de ingresar a laborar se realice un test psicológico para ver el nivel de autoestima que presentan los trabajadores de esta área y también para poder ver cómo será el desarrollo de sus actividades laborales.

REFERENCIAS

- Aguilar, M., Pérez, F., & Madriz, D. (2012). Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias. *Actualidad y Nuevas Tendencias*, 33-48.
- Arévalo, R., & Yesid, G. (2014). Propuesta metodológica para incrementar la competitividad en los centros de contacto y solución. *Revista EAN Escuela de Administración de Negocios Institución Universitaria*, 92-126.
- Ayoví, C. J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 58-76.
- Barrera, C. (2014). Desempeño Organizacional y las Funciones de la Administración. *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*.
- Bavaresco, A. (2013). *PROCESO METODOLÓGICO EN LA INVESTIGACIÓN*. Maracaibo.
- Calvo, R. J., Pelegrín, M. A., & Gil, B. M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Scielo*, 1-10.
- Campos, I. S., & Ludeña, S. C. (2017). *El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa librerías Crisol S.A.C en el periodo 2017*. (Tesis de Licenciatura): Universidad Peruana de las Américas. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776/EL%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20LIBRERIAS.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Carrada, B. T. (2001). La cultura organizacional en los sistemas de salud ¿porqué estudiar la cultura? *Artemisa*, 203-205.
- Charón, D. L. (2007). Importancia de la cultura organizacional para el desarrollo del sistema de gestión de la calidad. *Centro de Información y Gestión Tecnológica de Santiago de Cuba*, 87-95.
- Chinchay, H. M. (2018). *Gestión de la calidad y desempeño organizacional en un Colegio de Chosica, Lima 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

- Contreras, F. (2011). Liderazgo: Perspectivas de desarrollo e investigación . *International Journal of psychological research*, 64-72.
- Corrales, A., Quijano, N., & Gongora, E. (2017). EMPATÍA, COMUNICACIÓN ASERTIVA Y SEGUIMIENTO DE NORMAS. UN PROGRAMA PARA DESARROLLAR HABILIDADES PARA LA VIDA. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 58-65.
- Del Mar Fernández, M., & Hernández, A. (2013). Concepto de comunicación y componentes del proceso comunicativo. *EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires*, 101-105.
- Domínguez, M. (2009). La importancia de la comunicación no verbal en el desarrollo cultural de las sociedades. *Razón y Palabra*, 17-28.
- Dos Santos, M. A. (2016). Calidad y satisfacción: caso de la Universidad de Jaén. *Revista de Educación Superior vol. 45*, 79 - 95.
- Fajardo, L. (2009). A propósito de la comunicación verbal. *Forma y Función*, 121-142.
- Frías, R. (2000). UNA APROXIMACION AL CONCEPTO COMUNICACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS EN LA PRACTICA DE LAS INSTITUCIONES. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*.
- Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid. (2012). Manual de comunicación para investigadores. *Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid*, 22-25.
- Gala, F. J., Lupiana, M., & Guillén, C. (2015). *El liderazgo: características, estilos y consecuencias*. Cádiz: Universidad de Cádiz.
- Ganga, C. F., Cassinelli, C. A., Piñones, S. M., & Quiroz, C. J. (2014). El concepto de eficiencia organizativa: una aproximación a lo universitario. *Revista Líder Vol. 25*, 126 - 150.
- García, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *SCIELO*, 20-25.
- Gómez D, A. (2015). Educar en valores, teoría y práctica. *Supervisión 21*, 11-36.

- Gómez, D. (1996). El proceso Comunicativo: Una revision. *CAUCE. Revista de Filología y su Didáctica.*, 802.
- González, J., Núñez, J., Glez, S., & García, M. (1997). Autoconcepto, autoestima y aprendizaje escolar. *Psicothema*, 271-289.
- Gonzales, L. M. (2015). *Liderazgo y desempeño: meta - analisis*. Bogota: Pontificia Universidad de Javeriana.
- González, L. W., Bastidas, J. C., Figueroa, C. H., Zambrano, G. C., & Matabanchoy, T. S. (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 200-214.
- González, I., & Morúa, J. (2011). Reconstrucción del enfoque del aumento y generación del efectivo para la Pyme de manufactura. *Contaduría y Administración*, 131-150.
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1997). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, A., & Del Mar, M. (2013). Concepto de comunicación y componentes del proceso comunicativo. *FDeportes.com, Revista Digital*.
- Hurtado, J. (1998). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Fundación Sypal.
- Jaramillo, R. (2012). TRABAJO EN EQUIPO. *SUBSECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS - Estado de México*.
- Laica, H. V. (2017). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador*. (Tesis de maestría): Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6446>.
- Lazos, E. (2008). Autoconocimiento: una idea tensa. *Diánoia*, 169-188.
- Lindao, C. A. (2016). *Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena*. (Tesis de Maestría): Universidad Espíritu Santo. Obtenido de

http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1229/1/ALEJANDRO_LI_NDAO_CAROLA_ANNABELL_%252cMDTH-B-2014-2016-000.pdf.

- Maehr, M., & Nicholis, J. (1980). Culture and achievement motivation: A second look. *Studies in crosscultural psychology vol. 3*, 10-20.
- Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios gerenciales*, 23-33.
- Naranjo, M. (2007). AUTOESTIMA: UN FACTOR RELEVANTE EN LA VIDA DE LA PERSONA Y TEMA ESENCIAL DEL PROCESO EDUCATIVO. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*.
- Naranjo, M. (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Revista Educación*, 153-170.
- Ñaña, B. C. (2017). Comportamiento Organizacional. *Manual Auto formativo Interactivo*, 25-28.
- Ospina, R. J. (2006). La Motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la Salud*, 158-160.
- Palmero, C. F. (2005). Motivación: Conducta y Proceso. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 1-28.
- Pérez Zapata, J., & Cortés Ramírez, J. A. (2009). MEDICIÓN Y VALIDACIÓN DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL COMO RESULTADO DE. *Revista Ciencias Estratégicas*, 251-271.
- Pérez, J. L. (2001). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*. (Tesis de Doctorado): Universidad Autónoma de Madrid. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf.
- Pérez, P., & Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 151-169.

- Portal, J., Pérez, L., & Keeling, M. (2017). La autoevaluación como parte del proceso de evaluación y acreditación institucional. *Varona*, 1-9.
- Ranz, C. A. (2016). Consecución de metas. *Fenit psicólogos*, 24-25.
- Roa, G. A. (2013). La educación emocional, el autoconcepto, la autoestima y su importancia en la infancia. *EDETANIA*, 241-257.
- Rojas, M., Jaime, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, Eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 10-15.
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 3-4.
- Rousseau, V., Aube, C., & Savoie, A. (2006). Teamwork behaviors: A review and an integration of frameworks. *Small Group Research*, 540-570.
- Salazar, E. J., Guerrero, P. J., Machado, R. Y., & Cañedo, A. R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED - SCIELO*, 67-75.
- Sullivan, L. (2009). *The Sage Glossary of the Social and Behavioral Sciences*. USA: Sage.
- TheGlobal Fund. (2019). *Informe tecnico sobre la optimizacion de recursos*. Saconnex: TheGlobal Fund.
- Torrelles, C., Coiduras, J., & Isus, S. (2011). COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO: DEFINICIÓN Y CATEGORIZACIÓN. *Revista profesorado*.
- TPM. (2007). Cultura organizacional. *Taller de Producción de mensajes*.
- Vázquez Garay, W. E. (2017). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017*. (Tesis de Maestría): Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez_GWE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Vásquez, M. (2015). Diagnóstico de desempeño individual: El caso del departamento de administración de un distrito de riego. *Revista Global de Negocios*, 82-96.

Vidal, I. L. (2017). Responsabilidad en el desempeño de funciones públicas. 24-30.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: LIDERAZGO Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE LA SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SERVICIOS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO PROVINCIA DE COTABAMBAS, APURIMAC 2020.						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.	Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.	V1 Liderazgo	- Motivación	- Incentivos - Aumentos - Ascenso	Tipo: Analítico Nivel: Correlacional Diseño: No experimental. Enfoque: La investigación a realizar tendrá un enfoque operacional Cuantitativo. Dónde: M: Muestra V1: Liderazgo V2: Desempeño organizacional r: Relación
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		- Comunicación	- Comunicación asertiva - Comunicación verbal - Comunicación no verbal	
P.E.1:	O.E.1:	H.E.1:	V2	- Trabajo en equipo	- Metas en común - Formación de equipos - Desempeño individual	POBLACIÓN Y MUESTRA POBLACIÓN: Conformada por la población del área de la subgerencia de desarrollo social y servicios municipales de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac. MUESTRA: Conformada por 76 colaboradores del área de la subgerencia de desarrollo
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho	Determina la relación entre la motivación y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho	Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho		- Autoestima	- Autoconocimiento - Autoconcepto - Autoaceptación	

<p>municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020?</p> <p>P.E.2: ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020?</p> <p>P.E.3: ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020?</p> <p>P.E.4: ¿Cuál es la relación que existe entre el autoestima y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020?</p>	<p>provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.</p> <p>O.E.2: Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.</p> <p>O.E.3: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.</p> <p>O.E.4: Determinar la relación entre la autoestima y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.</p>	<p>provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.</p> <p>H.E.2: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.</p> <p>H.E.3: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.</p> <p>H.E.4: Existe relación significativa entre autoestima y el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.</p>	<p>Desempeño organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura organizacional - Eficiencia - Eficacia 	<ul style="list-style-type: none"> - Autoevaluación - Comportamiento del personal - Practica de valores - Supuestos inconscientes - Menos tiempo en la elaboración de actividades - Optimización de recursos - Cumplimiento adecuado - Grado de satisfacción de los clientes - Consecución de metas - Consecución de objetivo 	<p>social y servicios municipales de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac.</p> <p>TÉCNICAS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de preguntas cerradas <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>Para el procesamiento de datos se utilizará el paquete de SPSS-25 para el análisis cuantitativo.</p>
---	--	--	--	---	---	--

<p>Cotabambas, Apurímac 2020? P.E.4: ¿Cuál es la relación que existe entre la autoestima el desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020?</p>	<p>la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.</p>	<p>desempeño organizacional en la subgerencia de desarrollo social de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2. Operacionalización de variables

TÍTULO: LIDERAZGO Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE LA SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHALLHUAHUACHO PROVINCIA DE COTABAMBAS, APURÍMAC 2020.				
LIDERAZGO	El liderazgo se define como la capacidad de influir sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden influir sobre otros según sus cargos, y otros en cambio pueden influir de acuerdo con sus características y actitudes, las cuales generan identificación o entusiasmo en los seguidores. (García, 2011)	Motivación	La motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido. (Naranjo, 2009)	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - Aumentos - Ascensos
		Comunicación	Es el proceso mediante el cual transmitimos y recibimos datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción. Elemento básico generador de la sociabilidad, es a través de ella que el hombre se nutre y preserva su carácter como ser eminente de convivencia, además de promover la solidaridad social y el espíritu cooperativo entre los grupos. (Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva - Verbal - No verbal
		Trabajo en equipo	Es un conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común. (Jaramillo, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> - Metas en común - Formación de equipos - Desempeño individual
		Autoestima	Autoestima está configurada por factores tanto internos como externos. Entiendo por factores internos, los factores que radican o son creados por el individuo-ideas, creencias, prácticas o conductas. Entiendo por factores externos los factores del entorno: los mensajes transmitidos verbal o	<ul style="list-style-type: none"> - Autoconocimiento - Autoconcepto - Autoaceptación - Autoevaluación

			no verbalmente, o las experiencias suscitadas por los padres, los educadores, las personas significativas para nosotros, las organizaciones y la cultura. (Naranjo, 2007)	
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	Medida de la eficiencia y eficacia, con que los que se llega a aprovechar los recursos al máximo, para satisfacer a los clientes, y alcanzar las metas de la organización u empresa. (Barrera, 2014)	Cultura Organizacional	Cultura organizacional: Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. (TPM, 2007)	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento del personal - Practica de valores - Supuestos inconscientes
		Eficiencia	Eficiencia: Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. “Expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos”. (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Menos tiempo - Menos insumos - Cumplimiento
		Eficacia	Eficacia: Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno. (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de satisfacción de los clientes - Consecución de metas - Consecución de objetivo

a) Instrumento de recolección de datos



**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA DE
LA SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y SERVICIOS
MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CHALLHUAHUACHO PROVINCIA DE COTABAMBAS, APURÍMAC 2020.**

Encuesta

Distinguido(a) recorro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **Liderazgo y desempeño organizacional en el área de la sub gerencia de desarrollo social y servicios municipales de la municipalidad distrital de Challhuahuacho provincia de Cotabambas, Apurímac 2020.** Utilice el tiempo necesario. La encuesta es individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

ESCALA DE LIKERT

Totalmente, desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente, acuerdo
1	2	3	4	5

ÍTEMS	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
LIDERAZGO					
Motivación					
1. Los incentivos brindados motivan a mejorar el trabajo.	1	2	3	4	5
2. Los aumentos ofrecidos ayudan a que incremente la productividad del trabajo.	1	2	3	4	5
3. Los ascensos en su trabajo estimulan al mejor desempeño en su trabajo.	1	2	3	4	5
Comunicación					
4. Siempre usa una comunicación directa, tranquila, honesta, empática y respetuosa	1	2	3	4	5

en su centro de trabajo.					
5. Conserva usted una permanente comunicación oral y escrita en su centro de trabajo.	1	2	3	4	5
6. Usa usted gestos, señas, expresiones faciales y corporales para comunicarse en el trabajo.	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo					
7. El establecimiento de metas en común mejora el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
8. La mayor comunicación entre los trabajadores eleva el espíritu de trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
9. La formación de equipos en el centro de trabajo mejora el nivel de productividad en la subgerencia de desarrollo social.	1	2	3	4	5
10. Su trabajo en equipo es medido por logro de resultados y por pautas de acción.					
Autoestima					
11. Conocer sus características y cualidades mejora su nivel de autoestima.	1	2	3	4	5
12. El concepto que tiene de sí mismo es fundamental para elevar sus niveles de autoestima.	1	2	3	4	5
13. Se considera usted valioso, digno de ser querido y respetado con sus virtudes y defectos.	1	2	3	4	5
14. Conocer tus fortalezas y debilidades mejoran su nivel de autoestima.	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL					
Cultura organizacional					
15. La conducta de los trabajadores de la subgerencia de desarrollo social ayuda a mejorar su desempeño en la organización a la que pertenece.	1	2	3	4	5
16. Los valores practicados en la subgerencia de desarrollo social como la puntualidad, trabajo en equipo, calidad, honestidad mejoran el desempeño de la misma.	1	2	3	4	5

17. Son positivas las creencias y consideraciones que tienen las personas sobre la subgerencia de desarrollo social.	1	2	3	4	5
Eficiencia					
18. Cree usted que el tiempo que trabaja en la elaboración de sus actividades es óptimo para la consecución de los objetivos de la subgerencia de desarrollo social.	1	2	3	4	5
19. El uso adecuado de los recursos de la subgerencia de desarrollo social impacta positivamente en su eficiencia.	1	2	3	4	5
20. El cumplimiento adecuado de sus funciones en la subgerencia de desarrollo social permite el logro de los objetivos de la misma.	1	2	3	4	5
Eficacia					
21. El trabajo realizado por la subgerencia de desarrollo social satisface a las necesidades básicas de la población.	1	2	3	4	5
22. Considera usted que la subgerencia de desarrollo social logra sus fines últimos planteados.					
23. La Subgerencia de desarrollo social consigue sus propósitos en sus actividades desempeñadas.					

Gracias por completar el cuestionario.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el “Liderazgo y desempeño organizacional”.

MD= Muy en desacuerdo D= desacuerdo A= Acuerdo MA= Muy de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		1				2				3				
	V1/D1 Motivación	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
1	Los incentivos brindados motivan a mejorar el trabajo.				X				X				X	
2	Los aumentos ofrecidos ayudan a que incremente la productividad del trabajo.			X				X				X		
3	Los ascensos en su trabajo estimulan al mejor desempeño en su trabajo.				X				X				X	
	V1/D2 Comunicación													
4	Siempre usa una comunicación directa, tranquila, honesta, empática y respetuosa en su centro de trabajo.				X				X				X	
5	Conserva usted una permanente comunicación oral y escrita en su centro de trabajo.			X				X				X		
6	Usa usted gestos, señas, expresiones faciales y corporales para comunicarse en el trabajo.				X				X				X	
	V1/D3 Trabajo en equipo													

b) Certificado de validación de instrumento

7	El establecimiento de metas en común mejora el trabajo en equipo.				X				X				X
8	La mayor comunicación entre los trabajadores eleva el espíritu de trabajo en equipo.			X				X					X
9	La formación de equipos en el centro de trabajo mejora el nivel de productividad en la subgerencia de desarrollo social.			X				X					X
10	Su trabajo en equipo es medido por logro de resultados y por pautas de acción.			X				X					X
V1/D4 Autoestima													
11	Conocer sus características y cualidades mejora su nivel de autoestima.			X				X					X
12	El concepto que tiene de sí mismo es fundamental para elevar sus niveles de autoestima.			X				X					X
13	Se considera usted valioso, digno de ser querido y respetado con sus virtudes y defectos.			X				X					X
14	Conocer tus fortalezas y debilidades mejoran su nivel de autoestima.			X				X					X
V2D1 Cultura organizadora													
15	La conducta de los trabajadores de la subgerencia de desarrollo social ayuda a mejorar su desempeño en la organización a la que pertenece.			X				X					X

16	Los valores practicados en la subgerencia de desarrollo social como la puntualidad, trabajo en equipo, calidad, honestidad mejoran el desempeño de la misma.			X			X			X	
17	Son positivas las creencias y consideraciones que tienen las personas sobre la subgerencia de desarrollo social.			X			X			X	
V2/D2 Eficiencia											
18	Cree usted que el tiempo que trabaja en la elaboración de sus actividades es óptimo para la consecución de los objetivos de la subgerencia de desarrollo social.			X			X			X	
19	El uso adecuado de los recursos de la subgerencia de desarrollo social impacta positivamente en su eficiencia.			X			X			X	
20	El cumplimiento adecuado de sus funciones en la subgerencia de desarrollo social permite el logro de los objetivos de la misma.			X			X			X	
V2/D3 Eficacia											
21	El trabajo realizado por la subgerencia de desarrollo social satisface a las necesidades básicas de la población.			X			X			X	
22	Considera usted que la subgerencia de desarrollo social logra sus fines últimos planteados.			X			X			X	
23	La Subgerencia de desarrollo social consigue sus propósitos en sus actividades desempeñadas.			X			X			X	

Observaciones: Es suficiente para la aplicación.


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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Alberto Monzón Troncoso DNI: 07482223

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto
Informante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LLANCA QUISPE TITO ALEJANDRO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo y desempeño organizacional en la sub gerencia de desarrollo social, de la municipalidad de Challhuahuacho, Apurímac – 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
LLANCA QUISPE TITO ALEJANDRO DNI: 72173834 ORCID 0000-0001-5640-7983	Firmado digitalmente por: TILLANCAQ el 02-06-2021 12:12:48

Código documento Trilce: INV - 0211767