



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Influencia del liderazgo en el desempeño laboral del personal de
trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes – Arequipa,
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTOR:

Maquera Encinas, Rocio Marleni (ORCID: 0000-0002-3268-9063)

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, África (ORCID: 0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de tesis está dedicado a mi preciosa madre por haber sido mi soporte a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales que me acompañaron con su apoyo incondicional y finalmente a Dios por ser mi guía y mi

Asimismo, al equipo de profesionales que me apoyó en el trayecto.

fortaleza para culminar esta etapa tan importante de mi vida.

Agradecimiento

A mi familia y a todas las personas que siempre creyeron en mí, a la Universidad César Vallejo por la oportunidad de lograr uno de mis objetivos como profesional.

A la asesora Dra. Africa Calanchez Urribarri por su paciencia, guía y apoyo en todo el proceso de elaboración de tesis. Asimismo, al equipo de profesionales que me apoyó en el trayecto.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	1
III. METODOLOGÍA	4
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1 Validación por expertos según sus resultados del instrumento	20
Tabla 2 Fiabilidad	20
Tabla 3 Estadística general de fiabilidad	21
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad de la variable independiente	21
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de la variable dependiente	21
Tabla 6 Coeficiente de Alfa de Cronbach	21
Tabla 7 Resultados de la dimensión depender de otras personas de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021	23
Tabla 8 Resultados de la dimensión contribución individual e independiente de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021	24
Tabla 9 Resultados de la dimensión contribución a través de los demás de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021	25
Tabla 10 Resultados de la dimensión liderazgo a través de una visión de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021	26
Tabla 11 Resultados de la dimensión eficiencia de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021	27
Tabla 12 Resultados de la dimensión incentivo de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021	28
Tabla 13 Resultados de la dimensión evaluación de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021	29
Tabla 14 Prueba general de normalidad de la Variable Independiente y la Variable Dependiente	30
Tabla 15 Correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021	31
Tabla 16 Grado de relación según coeficientes de correlación	32
Tabla 17 Prueba de normalidad de la VI (el liderazgo) con TVDD1 (la eficiencia)	32
Tabla 18 Correlación entre el liderazgo y la eficiencia del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021	33
Tabla 19 Prueba de normalidad de la VI (el liderazgo) con TVDD2 (el incentivo)	34
Tabla 20 Correlación entre el liderazgo y el incentivo del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021	35
Tabla 21 Prueba de normalidad de la VI (el liderazgo) con TVDD3 (la evaluación)	35
Tabla 22 Correlación entre el liderazgo y la evaluación del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021	36
Tabla 23 Operacionalización de Liderazgo	50
Tabla 24 Operacionalización de Desempeño laboral	50

Índice de figuras

Figura 1 <i>Depender de otras personas de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021</i>	23
Figura 2 <i>Contribución individual e independiente de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021</i>	24
Figura 3 <i>Contribución a través de los demás de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021</i>	25
Figura 4 <i>Liderazgo a través de una visión de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021</i>	26
Figura 5 <i>Eficiencia de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021</i>	27
Figura 6 <i>Incentivo de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021</i>	28
Figura 7 <i>Evaluación de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021</i>	29

Resumen

El presente trabajo de investigación de estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo y desempeño laboral del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes–Arequipa, 2021. El tipo de investigación fue cuantitativo de nivel correlacional y diseño no experimental – transversal, su población fue de 60 trabajadores al igual que la muestra censal, para la obtención en los datos que se empleó en la encuesta y el cuestionario está con una selección de escala Likert ordinal, para el estudio se aplicó 60 encuestas. Se realizó con el coeficiente Alfa de Cronbach para considerar la fiabilidad; con la aplicación del programa SPSS-V.25, se logró un resultado del Alfa de Cronbach de 0.876, que valida la fiabilidad del instrumento de recolección de datos aplicada. De la misma forma se evidencia un resultado de Rho de Spearman = 0.531 para ambas variables, p - valor = 0.000 menor que el valor $\alpha = 0.05$, en consecuencia se rechaza la H_0 , y se acepta la H_a , concluyendo que existe una correlación positiva moderada entre las variables liderazgo y desempeño laboral.

Palabras clave: liderazgo, desempeño laboral, influencia del liderazgo.

Abstract

The objective of this research study was to determine the relationship between leadership and work performance of the remote work personnel of the District Municipality of Majes-Arequipa, 2021. The type of research was quantitative of correlational level and non-experimental - transversal design, its population was of 60 workers as well as the census sample, for obtaining in the data that was used in the survey and the questionnaire is with an ordinal Likert scale selection, for the study 60 surveys were applied. The Cronbach's Alpha coefficient was used to consider reliability; with the application of the SPSS-V.25 program, a Cronbach's Alpha result of 0.876 was obtained, which validates the reliability of the data collection instrument applied. In the same way a result of Spearman's Rho = 0.531 for both variables is evidenced, p - value = 0.000 lower than the value $\alpha = 0.05$, consequently the H_0 is rejected, and the H_a is accepted, concluding that there is a moderate positive correlation between the variables leadership and job performance.

Keywords: leadership, job performance, leadership influence.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad y en el contexto de la emergencia sanitaria en el que nos vimos involucrados, nuestro entorno ha exigido nuevas medidas de adaptación, cambios repentinos para muchos profesionales en el ámbito laboral de ambos sectores, tanto en el privado y público, desde esa dirección del líder que está a la cabeza hasta el desempeño de sus trabajadores que participan en todos los equipo integrados en su organización e institución de trabajo, siendo en la institución pública y en las instituciones locales como las Municipalidades donde predominó un cambio nuevo en el trabajo.

Si bien es cierto, la importancia del liderazgo con el paso del tiempo se ha hecho más fuerte en muchos ámbitos de la vida y sobre todo en el campo laboral, dado que el líder toma el control y hace que su grupo trabaje para lograr los objetivos. En este sentido las empresas, organizaciones e instituciones realmente han estado viviendo un problema de liderazgo, ya que no es lo mismo realizar un trabajo de manera presencial en donde se puede tener acceso inmediato a lo requerido para una determinada labor a tener que pasar a realizar un trabajo remoto en el que predomina la sensación de soledad, además de las dificultades para realizar consultas con el equipo y resolver dudas, el aumento de distracciones, por existir una menor supervisión en un trabajo remoto la confianza y responsabilidad del trabajador no es tanto como en su área de trabajo en la oficina.

A nivel internacional, Según Munévar (2021), en Colombia, pudo notarse que las empresas más adaptadas al trabajo remoto tuvieron menos dificultades en mantener el ritmo de trabajo y productividad, así como los líderes y seguidores tuvieron menos desgaste a nivel emocional al pasar a esta nueva modalidad. Cabe agregar que entre los trabajadores hay jóvenes y adultos, varones y mujeres, en los que evidentemente el nivel emocional influye de diferente manera en cada uno con respecto al cambio. Mientras que, Zambrano et al. (2021), señalan la importancia de una evaluación del desempeño laboral en las Organizaciones e Instituciones del Estado para tomar decisiones y alcanzar los objetivos de forma eficiente.

A nivel nacional, según Cuello et al. (2020), nos dicen que el desempeño laboral es una herramienta esencialmente para crecer en el ámbito empresarial, por lo que ayuda a establecer estrategias, lograr la eficacia de los trabajadores, otorgándoles beneficios para la organización que ayudará a la mejora continua, así como ser más competitiva.

El Gobierno peruano, a través de la normativa No 044-2020-PCM declaró a todo el país en emergencia por los fuertes acontecimientos al interior como consecuencia del Coronavirus, es así que la normativa N.º 026-2020 estableció disposiciones sobre el trabajo remoto. En este marco, la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR emitió la normativa para ejecutar el trabajo remoto, impulsó también la aprobación del decreto Legislativo 1505, que contiene procedimientos específicos para la gestión de los recursos humanos en los sectores públicos.

Cabe resaltar que el Teletrabajo venía dándose desde el 2013 respaldado por la ley, el Trabajo Remoto inició desde el tercer mes del 2020, generando de esta manera desafíos en los directivos y servidores públicos. Según Gestión (2020), la diferencia es que el teletrabajo se puede realizar en cualquier lugar, el trabajo remoto solo se puede hacer desde casa.

En la Municipalidad Distrital de Majes, conscientes de lo que se viene atravesando en la actualidad y el protocolo interno en emergencia sanitaria por COVID-19, se impulsó el trabajo de manera remota mediante la Directiva, Gerencia Municipal, Municipalidad Distrital de Majes 05-0-2020-GM-MDM teniendo una previa sensibilización en sus trabajadores. Es inevitable que surjan cambios, desde los horarios de asistencia y permanencia laboral, de acuerdo a la clasificación del grupo de riesgo del personal, debido al temor por contagiarse, unos prefieren trabajar solos que, en equipo, el nivel de comunicación no es el mismo y por ende hay variaciones en el desempeño de los trabajadores, reflejándose todo esto en el cumplimiento de los objetivos.

Es una verdad que en el presente y dada las circunstancias a nivel internacional y nacional debería existir con más fuerza en las corporaciones constituidas por las instituciones públicas y privadas del Estado, estrecha relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal, con el fin de fortalecer y optimizar

el logro de los objetivos, sin embargo, sucede lo contrario en muchos casos y cada vez en menor medida en algunos. Desde que se implementó por normativa el trabajo remoto para el sector público y privado en nuestro país, se han dejado notar cambios sobre el desempeño del personal en su área, sumado a ello la crisis sanitaria. Si esta situación continúa, los resultados del desempeño laboral serán poco favorables y limitarán el desarrollo de las organizaciones e instituciones.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, se plantea el siguiente problema general a investigar: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y desempeño laboral del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes – Arequipa, 2021?, como problemas específicos los siguientes: 1.- ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la eficiencia del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes?, 2.- ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el incentivo del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes?, 3.- ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la evaluación del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes?

En consecuencia, la justificación teórica se basará en las teorías e investigaciones antes realizadas que son similares a la presente investigación. De esta forma, la justificación práctica implica evaluar desde el liderazgo en el desempeño laboral y al no darse este tipo de evaluación al personal de trabajo remoto, los resultados se tomarán para plantear medidas de mejora óptima. Con respecto a la justificación metodológica, la presente investigación es de nivel correlacional, se utilizará el cuestionario para obtener toda la información y resolver la problemática. En efecto, es conveniente ejecutarla en la Municipalidad de Majes para contribuir a su crecimiento y desarrollo. El estudio realizado en la investigación es de mucha relevancia para la sociedad, porque será de utilidad como fuente de información para otros investigadores.

Se define como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y desempeño laboral del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes – Arequipa, 2021, por consiguiente los objetivos específicos: 1.- Analizar la relación que existe entre el liderazgo y la eficiencia

del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes, 2.- Identificar la relación que existe entre el liderazgo y el incentivo del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes, 3.- Establecer la relación que existe entre el liderazgo y la evaluación del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes.

Por último, las hipótesis planteadas para la presente investigación son las siguientes: Ha, existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes, H0, no existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes, por consiguiente las hipótesis específicas: Ha1: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la eficiencia del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes, Ha2: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y el incentivo del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes, Ha3: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la evaluación del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes.

II. MARCO TEÓRICO

En relación con antecedentes nacionales se muestran los siguientes trabajos de investigación como el realizado por Díaz (2019), en la tesis titulada: “Estilo de liderazgo y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. Periodo-2019”. Tuvo como finalidad determinar la influencia de la variable del objeto de estudio, el estudio fue correlacional, explicativo, la población fue 11 trabajadores de dicha empresa, la muestra de 7 trabajadores del personal operativo y el muestreo censal; el instrumento fue la hoja censal, los resultados de acuerdo a Spearman, un coeficiente de relación de 0,674. Concluyó la investigación en una correlación positiva entre las variables del estudio.

Carrasco & Mesías (2019), en la investigación titulada: “Liderazgo y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018”. El objetivo fue determinar la relación que existe entre las variables antes mencionadas, el

estudio fue transversal correlacional, la población fue 32 trabajadores administrativos, la muestra de 32 trabajadores de la gerencia y el muestreo censal; el instrumento fue encuestas, los resultados de acuerdo a Pearson, un coeficiente correlacional de 0,410 y el nivel de significancia. Concluyó la existencia de una relación significativa entre las variables del estudio.

Torres (2017), la tesis titulada: “Influencia del Liderazgo Directivo en el Desempeño Laboral de Trabajadores de la Unidad de Administración y Finanzas de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote, 2017”. El propósito fue determinar el nivel de influencia de las variables del objeto de estudio, el estudio fue descriptivo correlacional, la población fue 34 trabajadores de la unidad en investigación, la muestra de 34 trabajadores y el muestreo no probabilístico; el instrumento fue la encuesta, los resultados de acuerdo a Pearson, un coeficiente correlacional de 0,515 y el nivel de significancia de $p=0,002$. Concluyó la investigación en una correlación directa entre el nivel de la primera y segunda variable en estudio.

Pillaca (2021), según la tesis titulada: “Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Ate, periodo 2019”. Tuvo el objetivo de determinar una relación de la variable antes mencionada, la investigación fue descriptivo correlacional, con una población de 240 personales administrativos y la muestra de 135; el instrumento es el cuestionario, los resultados de acuerdo a Spearman, un coeficiente correlacional de 0,937 y el nivel de significancia de 0.050. Concluyó que tiene una relación significativa entre las variables en estudio.

Guerrero (2021), en la investigación titulada: “El Liderazgo Transformacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto del PNP LTDA, 2020”. El objetivo planteado fue identificar la existencia de una relación entre la variable antes mencionada, en el estudio fue correlacional transversal, tuvo una población de 30 trabajadores del área administrativa y una muestra censal de 30 trabajadores; el instrumento fue cuestionario, los resultados de acuerdo a Spearman, un coeficiente correlacional de 0,826 y el nivel de significancia de $p=0,000$. Concluyó que existe una relación directa muy buena entre la primera y segunda variable en estudio.

Asimismo, con respecto a los antecedentes del ámbito internacional, se muestran los siguientes trabajos previos, como el llevado a cabo por González (2020), en el artículo científico titulado: “Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral en Docentes del Estado Nueva Esparta, Venezuela”. Su objetivo fue evaluar ambas variables antes mencionadas, el estudio fue cualitativo, la población fue directores de 4 instituciones de Educación Inicial, la muestra fueron directores de 4 instituciones; el instrumento fue entrevista en profundidad, los resultados establecer estrategias adecuadas para el gerente actual. Concluyó la necesidad de los docentes en fortalecer su liderazgo con una óptima práctica pedagógica.

Zambrano et al (2021), en el artículo científico titulado: “Aspectos Fundamentales que Inciden el Desempeño Laboral. Caso: Consejo de la Judicatura de la Provincia de Manabí, Ecuador”. El objetivo fue determinar los aspectos fundamentales que inciden en la investigación bajo desempeño laboral, el estudio fue cualitativo y cuantitativo, la población fue 74 funcionarios, la muestra de 74 funcionarios, los instrumentos fueron entrevistas, encuestas y adicionalmente una investigación documental, los resultados indican que a pesar del bajo desempeño laboral del Consejo de la Judicatura de Manabí sus funcionarios todavía están satisfechos con sus puestos de trabajo. Se concluyó que el bajo desempeño de dicha instancia organizativa se debió a la alta rotación de sus directivos y no a los servidores.

Vásquez Pailaqueo et al (2021), en su artículo científico titulado: “Liderazgo Transformacional: su Impacto en la Confianza Organizacional, Compromiso de Trabajo y Desempeño Laboral en trabajadores Millennials en Chile”. Su objetivo evaluar el cumplimiento de un rol mediador entre liderazgo transformacional y desempeño laboral, el estudio fue descriptivo, transversal no experimental, una población y muestra de 201 trabajadores millennials, el instrumento fue cuestionario de psicología organizacional positiva, los resultados según los modelos de ecuaciones estructurales demostraron que la confianza organizacional y el compromiso de trabajo son mediadores en su totalidad. Concluyó que se analizan las intervenciones teóricas y prácticas del estudio.

Grijalva (2021), en la tesis titulada: “La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Fairis C.A., de la Ciudad de Ambato”. El objetivo fue establecer la influencia entre las variables antes mencionadas, el estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlacional, población y muestra de 174 trabajadores administrativos y operativos, el instrumento fue encuesta, los resultados afirman que la aceptación de la motivación influye en el desempeño laboral del trabajador. Conclusión, una apropiada motivación hacia los trabajadores lograría la eficiencia del desempeño laboral, cumpliendo los objetivos y elevar su productividad institucional, además de la satisfacción individual y profesional.

Amussah (2020), en la investigación titulada: “Estilos de Liderazgo y su Impacto en el Rendimiento de los Empleados”. Su objetivo fue darse cuenta del impacto entre las variables antes mencionadas, el estudio fue cuantitativo, la población fue 334 empleados, la muestra fue 164 empleados, el instrumento fue cuestionario, los resultados según Pearson, los tipos de liderazgo considerados en el estudio tienen una relación positiva significativa a excepción del liderazgo autoritario. Concluyó que es recomendable el liderazgo transformacional para supervisores.

Girosante (2017), en la investigación titulada: “Liderazgo y Desempeño en las Administraciones Públicas”. El objetivo fue profundizar la relación entre las variables del objeto de estudio, el estudio fue cualitativo, experimental, una población y muestra de 34 profesionales de salud, el instrumento fue entrevista, los resultados se asegura la validez de los principales estilos de liderazgo, el evaluador tiene una gran influencia positiva y negativa durante la toma de decisiones, aporte positivo para organizaciones públicas. Concluyó que se debe priorizar la capacitación en la gestión de retroalimentación, así como el diseño y construcción de capacitaciones efectivas para gerentes.

Con relación al liderazgo, las teorías en los cuales se basa la presente investigación: Teoría líderes y seguidores de Lussier & Achua (2011), un seguidor es quien recibe influencia de un líder, el seguidor puede ser o no gerente, quienes sólo siguen al líder sin ofrecer aportaciones que influyan en el líder. Los líderes efectivos influyen en los seguidores y estos, a su vez, influyen

en aquellos, se requieren las cualidades por ser un seguidor efectivo. Asimismo la Teoría del Atributo de Kawata (1987), algunas veces los atributos de la personalidad pueden llevar a las personas de una manera natural a funciones de liderazgo, aunque esto no es común. También se le conoce como la teoría del “líder que nace o líder natural.” Algunas personas tienen el talento natural para dirigir a otras personas.

Continuando con el estudio de la investigación, se recolectó información con respecto al primer variable liderazgo, un conjunto de conceptos y de diferentes autores. Según Piqueras (2016), nos indica que, el liderazgo busca impresionar de manera positiva, modificándose la situación actual, avanzando y arriesgarse a mirar la realidad con una nueva perspectiva, con la perspectiva del progreso de personas, hacia un futuro anhelado y el sueño de mejorar el mundo. Cuando todo ello se lleva a la práctica por medio de diferentes modelos y métodos, se logra liderar con efectividad.

Para Orellana (2019), señala que, el liderazgo es el acto de intervenir en un grupo de individuos con la finalidad de accionar en equipo y en miras hacia un propósito. El liderazgo es fundamental en la actualidad al notar una minoría de personas con capacidades para guiar equipos y ejecutar objetivos por sobre el promedio. Como plantea Hutchinson (2015), el liderazgo, es el conjunto de las capacidades de gestión que tiene una persona para mediar en la forma de actuar de las personas o en un grupo constituido, provocando que se desenvuelvan con pasión, en torno al logro efectivo de los propósitos planteados.

Según Marchetti (2020), en un liderazgo es ágil, existiendo dos elementos fundamentales, primero integrarse entre una reestructuración de los espacios, usando la tecnología en herramientas, así como capacitaciones y lo relacionado con la atención de dinámicas emocionales y sociales individuales y grupales, segundo compartir, referido a la repartición de roles y responsabilidades cada vez más grandes, incluye la participación de los trabajadores en las líneas estratégicas del negocio. Para Gandolfi & Stone (2018), realizar la elección de un estilo de liderazgo es una decisión crucial y en torno de la dificultad del liderazgo es tiempo de enfocar la atención sobre un estilo todavía en gran parte rechazado: el liderazgo de servicios.

Asimismo, se recopiló información con relación a las dimensiones de la primera variable liderazgo, tales como: depender de otras personas, contribución individual e independiente, contribución a través de los demás, liderazgo a través de una visión. A juicio de Piqueras (2016), considera que los líderes tienen impacto en el procedimiento de su accionar mediante diferentes pasos, pasándose por distintas fases y de allí sus resultados. Es importante porque nos ayuda a situar el espacio en el que una persona se encuentra y a identificar los pasos a desarrollar para perfeccionar su capacidad de liderazgo.

Depender de otras personas: las personas demuestran ser competentes cumpliendo con sus tareas, se confía en ellos, pero no se aprovecha su potencial de liderazgo. Contribución individual e independiente: en esta fase la persona comienza a colaborar de manera independiente dándose lo mejor, aquí se forja la confianza y la seguridad de uno mismo. Contribución a través de los demás: las personas alcanzan resultados positivos a consecuencia de trabajar apoyando a los demás en que sean mejores, hay un impacto positivo. Liderazgo a través de una visión: en esta fase se encuentra el liderazgo visionario, buscan lograr la excelencia, identificándose y ayudan a solucionar los problemas de forma rápida y reconoce los esfuerzos del equipo.

Según Estébanez (2020), nos muestra en la etapa de dirección: dependencia de otros, realizándose mediante un trabajo profesional con alta dependencia, las personas no asumen el rol de líderes. Sobre construcción individual e independiente y la persuasión, se ve la formación individual y su autonomía, el líder controla el trabajo de su equipo. Liderazgo de participación: el líder coach, el líder aquí aconseja en gran medida y busca el crecimiento su equipo, los escucha. Delegación y liderazgo de visión, un liderazgo donde se delega, de forma eficaz, la etapa que mayor impacto genera.

Según LePine et al (2016), sobre la contribución individual e independiente, se refiere a considerar la acción que debe tener un líder en la comunicación de valor, creencia con los propósitos que significa la misión para una organización denominada "Influencia idealizada". Según Fakhri et al (2021), en cuanto a la contribución a través de las demás, en las empresas el factor humano es imprescindible para sus objetivos, gestionándose de manera correcta

aumentaría la eficacia en las organizaciones para su desempeño empresarial. Las culturas organizativas son modelos que se imparten en los trabajadores incluyendo sus creencias, expectativas y se requieren de manera fundamental en su organización.

Asimismo, Bin (2016), señala que los trabajadores que se encuentran comprometidos incrementan la producción y así se esfuerza en contribuir a su empresa. Sobre el liderazgo a través de una visión, siendo el valor que enfrentan los empresarios aquello que determine el comprometerse con sus empleados existiendo bastantes teorías, pero no son claras en la actualidad.

Según Vui et al (2016), en cuanto al liderazgo a través de una visión, las oportunidades se reflejan en los altos rendimientos por parte de los trabajadores pudiendo tener un ascenso y así crecer en su profesión dentro de una organización queda comprobado en forma práctica. Según Génova (2022), la visión del líder, es una evidencia futura y favorable con respecto a los resultados de las presentes impresiones, valores o sueños del colaborador que le traza una idea perfeccionada de su realidad. Parte primordial con relación a las funciones del líder, uno de los rasgos que denota diferencia a un gerente de un líder.

Para Panzano (2020), la visión es la cualidad primordial que diferencia a un líder, ya que establece la finalidad de todo lo que realiza, al mismo tiempo, le apoya con describir lo que sucede mientras actúa para lograr su propósito. Según Landolfi (2020), la visión en el liderazgo, la función del liderazgo, busca expresar de forma clara las visiones. Un líder real tiene que mostrar la visión de la empresa y de los individuos, de igual forma conservarlas latentes en vista de que las visiones se desvanecen. Cuando esto pasa, los individuos y las organizaciones se ciegan y comienza a disminuir su eficiencia.

Además, Jiménez (2016), señala a la visión, como esencia del liderazgo inteligente, un líder que no tiene visión no podría inspirar a quienes le siguen, una organización con ausencia de visión quedaría en el pasado. El líder inteligente demuestra su capacidad visionaria por medios de la ejecución de sus destrezas adecuadas al estado de su organización, a las cualidades de la situación y, sobre todo, niveladas con las probabilidades, valores y obligaciones de quienes le siguen en consideración de las finalidades propuestas.

Cabe mencionar que para cada dimensión se planteó sus indicadores mencionados y descritos a continuación en base el autor principal.

Según nuestro autor principal Piqueras (2016), la constitución del equipo laboral: se da cuando los integrantes del equipo tienen contacto por vez primera y comienzan a interrelacionarse. Conflicto del personal: aquí se muestran los problemas, las dudas se hacen presente en las personas y varios no se sienten acoplados en el grupo. Normalización de las funciones: es aquí donde se fijan las normas, donde el enfoque en la actividad prevalece sobre los enfrentamientos. Ejecución de toma de decisiones: donde el éxito y la participación completa de todos es primordial. Terminación de objetivos y metas: al haberse culminado la actividad, el grupo debe ser bastante maduro para denotar conclusiones, estar felices por el resultado en mira de nuevos retos.

Según LePine et al (2016), sobre la constitución del equipo laboral, el relacionarse positivamente mejora nuestro rendimiento sobre algunos estresores, un líder transformacional permite que la percepción sobre justicia, pero inopinadamente no se dan efectos relacionales entre estresor y su rendimiento laboral. Además, Vui et al (2016), destacando lo importante del líder transformacional se refleja en las culturas dentro de una organización influyendo en los rendimientos laborales. Sobre la normalización de las funciones, los estilos de liderazgo transaccionales y transformadores se llevan de manera dominante en muchos casos por gerencia.

Según Suryawan et al (2021), acerca de la constitución del equipo laboral, la función del liderazgo es importantísima en su ambiente organizacional y sus estilos de supervisar adoptadas por el líder influyendo directamente o indirectamente en la actitud y el comportarse de sus trabajadores entre sí. La importancia de cuando los trabajadores tienen la confianza de su superior, no dudan en retribuir su comportamiento con resultados en sus trabajos decentemente, pero si no tienen líderes capaces el comportamiento se manifiesta perjudicialmente para la empresa existiendo un posible deterioro en sus funciones, desertión y en muchos casos llegando a la falta del respecto en el trabajo.

Según Raithel et al (2021), sobre la constitución del equipo laboral, existen diversidades en los procesos que inducen positivamente o negativamente en el rendimiento de los diferentes equipos de trabajo que se logra de manera automática y moderada para los diferentes participantes de su equipo, de acuerdo a su situación en sus roles laborales. Así mismo, Asnai (2020), afirma que, establecer metas y expectativas es obligatorio para que los equipos trabajen de forma unida en mira de un mismo objetivo, se debe dar a conocer cuál es la visión y el método. Se puede comenzar con una meta a largo plazo e ir derivando tareas mínimas con resultados rápidos que motivará al equipo y harán que estén enfocados en el objetivo.

Según Astuti et al (2021), respecto al conflicto del personal, la constante motivación intrínseca y extrínseca proveniente de cada uno propiamente se relaciona en las atenciones de cada empleado que contribuye adecuadamente a conseguir los objetivos personales dentro de la empresa satisfactoriamente, el trabajo en su habilidad operativa en cumplimiento de las normas impuestas y dadas su labor será satisfactoriamente correcta.

Según Virgiawan et al (2021), sobre la normalización de las funciones, una organización constituye a grupos de actividades en variadas creencias, normatividades y valores uniéndose necesariamente, identificándose supuestos básicamente en la superación y adaptarse externamente integrando a sus nuevos miembros en las funciones. El nacimiento se manifiesta en la cultura, enseñándose la funcionalidad de valor y comportarse en contribuir a los entornos sociales y psicológicos en hacerse las normas implícitamente en los comportamientos con las personas que trabajan dentro de la empresa.

Según Todnem (2021), sobre terminación de objetivos y metas, mayormente el liderazgo se da en la medición de la solidez empresarial donde existe correlación entre su líder y las intenciones en contribuirse a su desarrollo natural y esencialmente para el liderazgo transformacional con carisma en logros de metas y objetivos. El liderazgo se da mediante la anticipación de distintos caminos imaginarios y de progreso en la organización dada por su grupo de trabajo en sus metas y objetivos.

Con relación al desempeño laboral, las teorías en las cuales se basa la presente investigación: Teoría de la retención de los empleados de Dolan et al (2007), el diagnóstico de rotación en sus mecanismos que existen, con el fin de hacer frente a los problemas que se plantea en la captación de personas que una empresa requiera y evitando la deserción del personal que la empresa no desea que se retiren, es decir, a través de la retención. Es analizar y entender las razones que conducen a la rotación. Asimismo la Teoría de los dos factores de motivación de Gómez et al (2005), los empleados consideran satisfactorios e insatisfactorios sobre sus trabajos, factor interno al trabajo satisfacción laboral y una mayor motivación. Si estos factores no existen los empleados no estarán suficientemente motivados para realizar todo su potencial. Naturaleza del trabajo, realización, reconocimiento.

Prosiguiendo con la investigación, se reunió información en relación con la segunda variable desempeño laboral, un conjunto de conceptos y de diferentes autores. Considerando a Chiavenato (2017), señala que, el desempeño se refiere especialmente al comportamiento que una persona tiene en el puesto que ocupa, esto varía de una persona a otra, ya que influyen diferentes factores, al mismo tiempo se puede decir que el esfuerzo de cada persona depende de sus destrezas y sus competencias individuales y su captación del rol que realizará. Al mismo tiempo, Díaz (2020), el desempeño se centra en lo que las personas ejecutan, las acciones propias de su situación actual, enlazadas con los resultados de la organización.

Según Pérez & Merino (2021), el desempeño es la acción y el resultado de desempeñar: llevará cabo una responsabilidad, desarrollar una actividad, enfocarse a una actividad. La noción de desempeño normalmente se aplica con relación a la productividad de una persona en su entorno de trabajo o educativo. Se relaciona con el grado que encuentra lograr de acuerdo a su habilidad y a su trabajo.

Prosiguiendo, se recolectó datos en relación con las dimensiones de la segunda variable desempeño laboral como: eficiencia, incentivo y evaluación, Chiavenato (2017), nos dice que toda organización toma en cuenta de forma paralela su enfoque para la eficacia y de la eficiencia, por ello la eficiencia: lo define como

una cuantificación normativa del aprovechamiento de los recursos en el desarrollo de la organización. El incentivo: vendría a ser la retribución de la organización a sus partícipes, los que pueden ser sueldo, recompensa, beneficios sociales, posibilidad de crecer e identificación. La evaluación del desempeño: señala que es una apreciación coherente de la forma en que ejerce la persona en su puesto y de su capacidad de progreso.

Según Gérard & Gonzaga (2016), la importancia de la eficiencia se refleja en la confluencia de las economías públicas de los gobiernos, los trabajos informales existen en niveles de nuestros mercados laborales tan opuestos, en la recesión de los trabajos regresa lenta a poder tener un empleo formalmente, eliminado la informalidad se mejoraría, la eficiencia en el trabajo laboral debería aplicarse en leyes sin embargo débilmente se dan, la informalidad es alta para su desempeño.

Según Coelho et al (2016), respecto al incentivo, señala que el liderazgo tiene las capacidades en estimulación a sus trabajadores contribuyendo con voluntad a las diferentes funciones que se delega, lográndose de esa manera los objetivos en grupos para las empresas. Asimismo Qotrotul et al (2021), los incentivos son valorados y se entregan en remuneración adicionalmente otorgándose en determinada acción en su salario por su rendimiento de trabajo, como medio de motivación en los beneficios de una compensación al esfuerzo adicional que se da en la empresa. Los incentivos son la creación para mejorar los rendimientos en los trabajadores.

Desde la posición de Díaz (2020), indica que, en la evaluación, se tiene presente la disposición del entendimiento, ya que la evaluación debe estar acorde con los propósitos fijados y su realización. Asimismo, Juárez (2018), señala que, la evaluación del desempeño es una secuencia consistente, seria y regular que vale para medir la efectividad con que los participantes de una determinada organización alcanzan los objetivos, metas y resultados que se confían de la ejecución de su puesto. Según Chandra & Priyono (2016), las evaluaciones constantes para el desempeño mejoran las formas de medirse en contribuir individualmente en los empleados con el modelo de sus logros que buscan las organizaciones.

A continuación, los indicadores planteados para cada dimensión y descritos, haciendo hincapié en el autor principal. Respecto a identidad con la institución: es la base para el compromiso del personal con las metas y objetivos de la organización. Logro de objetivos: completar las tareas fijadas con un trabajo disciplinado y constante. Retos laborales: estar preparado para afrontar los diversos cambios con flexibilidad, anticiparse a los mismos. Responsabilidad laboral: son las tareas y obligaciones que se acata en el trabajo y aquello que hace progresar al personal. Cumplimiento de metas: se refiere a la medida en que se cumplieron los fines trazados en un periodo determinado.

Según Chandra & Priyono (2016), sobre identidad con la institución, las capacidades de ser líder influyen en los grupos para que logren objetivos, siendo las capacidades que tienen las personas en poder controlar o es influyente hacia otros en la actualidad dentro de nuestra sociedad, que traen consecuencias consideradas en los grupos, se basan en la interacción de dos a más personas, se puede proceder al uso accidentalmente entre los líderes y sus trabajadores. Según Coelho et al (2016), sobre el logro de objetivos, señala que la importancia de un buen liderazgo es la estimulación constante en su desempeño por parte del coaccionar por interés, particularmente entre los jefes por más que ocupen puestos en alta dirección dentro de la empresa.

Según Santural et al (2021), respecto al cumplimiento de metas, en la actualidad las sociedades buscan en sus trabajadores la eficacia en la organización para su alcance en objetivos, la calidad que ofrece a sus diferentes mercados tienen que ser concretas en el cumplimiento de sus metas empresariales, los trabajadores ser motivados y apasionados en su labor para alcanzar la máxima productividad en su labor. Asimismo Nocker & Sena (2019), indican que existen casos estudiados entre lo analítico en relación al talento y su rendimiento mejorando el compromiso en el incremento en sus ventas, siendo las redes sociales el apoyo para seleccionar sus candidatos para el mercado laboral y existiendo correlación para sus rendimientos laborales.

Finalmente, considerando la importancia de conocer sobre el trabajo remoto y la diferencia con el teletrabajo, se recopilaron conceptos con base en diferentes autores. Considerando a Vinatea & Toyama (2022), Sobre el Teletrabajo se

entiende por aquellos casos donde el trabajador cumple sus labores sin estar físicamente en la oficina por medio de alguna herramienta informática y de comunicación. Con respecto al trabajo remoto, el trabajador realiza sus funciones en su casa haciendo uso de algún medio posible, de acuerdo a la labor a realizar, esta forma de trabajo a distancia permanecerá hasta fines del año 2022. En cuanto a diferencia del teletrabajo y tratándose de una medida extraordinaria por la pandemia, el trabajo remoto no necesita una conformidad de partes, tampoco exige al jefe a retribuir al trabajador si este adquiere un equipo o el internet.

Según Equipo Editorial de Indeed (2021), el trabajo remoto es una actividad que se realiza fuera del lugar tradicional de la oficina, asimismo es conocido como trabajo desde casa o trabajo a distancia. Los trabajadores pueden desempeñar con éxito los planes y actividades diarias sin buscar permanecer en una oficina cada día.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

El presente trabajo de estudio en la investigación fue un tipo de investigación aplicada, ya que se utilizó como guía información anterior de algunos autores que corresponden al tema de investigación para el estudio en la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa. Según el Concytec (2018), precisa la investigación aplicada como aquella que, mediante la utilización del conocimiento científico, recursos, pretende defender una necesidad específica y busca originar conocimiento práctico. Asimismo, para Baena (2017), la investigación aplicada enfoca su interés en todas las opciones precisas de poner en acción lo teórico y dedica su empeño para solucionar las necesidades que aborda el entorno social y las personas.

Se trabajó con ambas variables de la investigación, la variable independiente y la variable dependiente, los cuales son de carácter cuantitativo. Según Cabezas et al (2018), nos indican que el método de investigación cuantitativa, utiliza los

datos para recopilar y poder probar la hipótesis, sobre medidas numéricas y análisis estadísticos, para modelos de comportamiento y para demostrar teorías.

Diseño de investigación:

El diseño de investigación que se desarrolló a continuación, fue de diseño no experimental donde no se da lugar a la manipulación de ninguna variable estudiada, puesto que se utilizó información como base para su análisis. Así mismo es de carácter transversal porque la información se levantó una sola vez. Se le dio vital importancia al diseño correlacional, en vista de que se midió la relación entre una variable y la otra.

Según Hernández & Mendoza (2018), en la investigación no experimental, se desarrolla la observación o medición de manifestaciones y variables tal cual se muestran en su entorno natural para después analizarlas. Las variables X, se dan y no se pueden manipular factiblemente, no se tiene un manejo directo en estas variables, tampoco es posible intervenir en las mismas porque ya ocurrieron de la misma forma que sus resultados. Sobre el diseño se da de forma transversal, obteniendo sus datos en el momento. Respecto al diseño correlacional, este tipo de diseños son de utilidad para concretar relaciones entre dos o más niveles, ideas o variables en un momento preciso; a veces solamente en condiciones correlacionales, otras en razón de la relación causa-efecto.

Para Alan & Cortez (2018) la investigación no experimental, se basa esencialmente en hacer observaciones, sin la participación ni involucramiento con el entorno observable, por lo que no hay control sobre las variables, por lo tanto, los resultados develados son superficiales. La investigación transversal radica en estudiar un evento o un fenómeno en un momento preciso en el tiempo.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1:

Definición conceptual: Liderazgo

Según Piqueras (2016), el liderazgo busca impresionar de manera positiva, modificándose la situación actual, avanzando y arriesgarse a mirar la realidad con una nueva perspectiva, con la perspectiva del progreso de personas, hacia un futuro anhelado y el sueño de mejorar el mundo. Cuando todo ello se lleva a

la práctica por medio de diferentes modelos y métodos, se logra liderar con efectividad.

Definición operacional: Para el análisis de nuestra variable Liderazgo se consideró las dimensiones que se plantearon (Depender de otras personas, Contribución individual e independiente, Contribución a través de los demás y Liderazgo a través de una visión).

Indicadores: Para su medición se tomó en cuenta los siguientes indicadores de acuerdo a las dimensiones establecidas, con respecto a Depender de otras personas (Constitución del equipo laboral), Contribución individual e independiente (Conflictos del personal, Normalización de las funciones), Contribución a través de los demás (Ejecución de toma de decisiones) y Liderazgo a través de una visión (Terminación de objetivos y metas).

Variable 2:

Definición conceptual: Desempeño laboral

Según Chiavenato (2017), señala que, el desempeño se refiere especialmente al comportamiento que una persona tiene en el puesto que ocupa, esto varía de una persona a otra, ya que influyen diferentes factores, al mismo tiempo se puede decir que el esfuerzo de cada persona depende de sus destrezas y sus competencias individuales y su captación del rol que realizará.

Definición operacional: Para el análisis de nuestra variable Desempeño Laboral se consideró las dimensiones que se plantearon (Eficiencia, Incentivo y Evaluación).

Indicadores: Para su medición se tomó en cuenta los siguientes indicadores de acuerdo a las dimensiones establecidas, con relación a Eficiencia (Identidad con la Institución, Logro de objetivos), Incentivo (Retos laborales) y Evaluación (Responsabilidad laboral, Cumplimiento de metas).

Escala de medición: Para el análisis estadístico se hizo uso de la escala de medición ordinal y de tipo Likert tanto para la variable liderazgo, así como para la variable desempeño laboral. Según Espinoza (2018), la medición ordinal lo define como aquellos donde existe un orden entre categorías. Por ejemplo: las calificaciones, las preferencias, el nivel de educación.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: El tamaño de la población en la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa estuvo determinado por todo el Personal Administrativo que estuvo en Trabajo Remoto durante el 2021 y permanecen en la Institución, el cual conforman una cantidad de 60 trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios (CAS), de acuerdo al dato proporcionado por la unidad de recursos humanos de la municipalidad. El estudio se consideró al 100% de la población. Según Arias et, al. (2016), la población de estudio es un conjunto de casos, definidos como accesibles, que conformarán la referencia para seleccionar la muestra y que cumplen una secuencia de criterios.

Criterios de inclusión: Se consideró al total de trabajadores CAS administrativos por ser quienes permanecen en la Institución y que estuvieron trabajando de forma remota.

Criterios de exclusión: No se consideró al personal administrativo con otras modalidades de contrato y no se consideró al personal que se encontraba laborando de manera presencial en las oficinas al interior de la Municipalidad durante el periodo en estudio.

Muestra: la muestra que se aplicó en la presente investigación fue el 100% de la población. Por tanto, la muestra consta de 60 trabajadores CAS administrativos que estuvieron trabajando de manera remota.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos para el presente estudio. Respecto al instrumento de recolección de datos se tomó el cuestionario.

Considerando a Baena (2017), la técnica tiene un rol fundamental en el desarrollo de la investigación científica, a tal nivel que se le puede precisar como base del proceso de la investigación científica. Los instrumentos son los soportes que tienes para que las técnicas realicen su función. Sobre el cuestionario, según Bernal (2016), es un grupo de conjuntos de interrogantes elaborados para obtener la información necesaria con el fin de lograr el objetivo, un plan formal para recolectar información de la unidad en estudio y que ayuda a estandarizar el proceso de recolección de datos.

Para Hernández et, al. (2014), el validar en su nivel en el que un instrumento mide de forma real la variable de estudio. La confiabilidad es la medida en el que un instrumento crea resultados coherentes y está determinada por diversas técnicas que se recordarán brevemente después de recordar las nociones de validez y objetividad.

Con respecto a la validación, se utilizó para mayor confianza y certeza en los resultados de la investigación de estudio, a través de los criterios y experiencia de 3 profesionales especializados, a continuación: se presenta a los tres profesionales expertos para la validación.

Tabla 1 Validación por expertos según sus resultados del instrumento

Expertos	Resultado
1. Mg. Jaime Rafael Amado Pinto	Aplicable
2. Dra. Lourdes Aurora Neira Llerena	Aplicable
3. Dr. Kerwin Jose Chavez Vera	Aplicable

Nota. Certificado de Veracidad por expertos (2022)

En relación a la fiabilidad, se aplicó el SPSS V.25 para el Alfa de Cronbach.

Tabla 2 Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Con respecto al Coeficiente de fiabilidad del Alfa de Cronbach, se desarrolló una matriz de correlación con los ítems correspondientes a las dimensiones y variable utilizando el Software SPSS V25. Es necesario resaltar que la validación de un instrumento pase por una fiabilidad de prueba del Alfa de Cronbach con un resultado de forma positiva.

Tabla 3 Estadística general de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,876	,884	26

Nota. Se observa en la tabla 3 de fiabilidad, las variables de Liderazgo y Desempeño Laboral, teniendo como resultado el valor α 0.876, con ello se obtiene la fiabilidad en el instrumento de una forma positiva, aceptando la veracidad de la obtención de datos.

Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad de la variable independiente

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,664	,669	13

Tabla 5 Estadística de fiabilidad de la variable dependiente

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,902	,902	13

Tabla 6 Coeficiente de Alfa de Cronbach

Coeficiente de Alfa de Cronbach	
Coeficiente alfa >.9	Es excelente
Coeficiente alfa >.8	Es bueno
Coeficiente alfa >.7	Es aceptable
Coeficiente alfa >.6	Es cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Es nula

Nota. George y Mallery (2003: p.231) > mayor, <menor

3.5. Procedimientos

Se aplicó cuestionario para la recolección de información requerida. Asimismo, para llevar a cabo el presente estudio de investigación se coordinó previamente

con el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Majes, quien otorgó la autorización a través de un documento oficial, de esta manera con el compromiso de un manejo transparente con los datos y la información obtenida, llevando a evaluación los datos necesarios para completar el estudio.

3.6. Método de análisis de datos

En la presente investigación, después de haber realizado la encuesta, se utilizó el programa SPSS Versión 25 como método de procesamiento y Spearman para el análisis de datos y determinar el nivel de correlación. Según Hernández & Mendoza (2018), el análisis cuantitativo de los datos se hace sobre la matriz que los contiene y mediante un programa informático.

Análisis descriptivo

Según Carrasco (2019), en su definición indica que el método descriptivo se enfoca precisamente en la caracterización de los sujetos o sucesos que han sido parte de un análisis con el fin de que facilite la interpretación de los resultados en un determinado tiempo y espacio, amparándose todo esto por el estadístico SPSS ingresando los datos a un estadístico Alfa Cronbach de esta manera se analizan las escalas, los valores para lograr resultados demostrados en las tablas y gráficas.

Análisis inferencial

Asimismo Carrasco (2019), señala que el método inferencial contribuye en el respaldo inductivo y deductivo que son necesarios en cuanto a los procesos de análisis y los procesos de síntesis en el transcurso del desarrollo de la investigación. Por lo que se puede extraer las conclusiones.

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo fue elaborado basándose en los principios y las normas que dispone la Universidad César Vallejo, fue construida con el respeto al derecho intelectual, ya que se indica los autores considerados durante el desarrollo de la investigación. La aplicación del método para obtener los datos contó con la autorización y acreditación del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la

Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2022. Así mismo, la identidad del personal que colaboró con la investigación es reservada.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

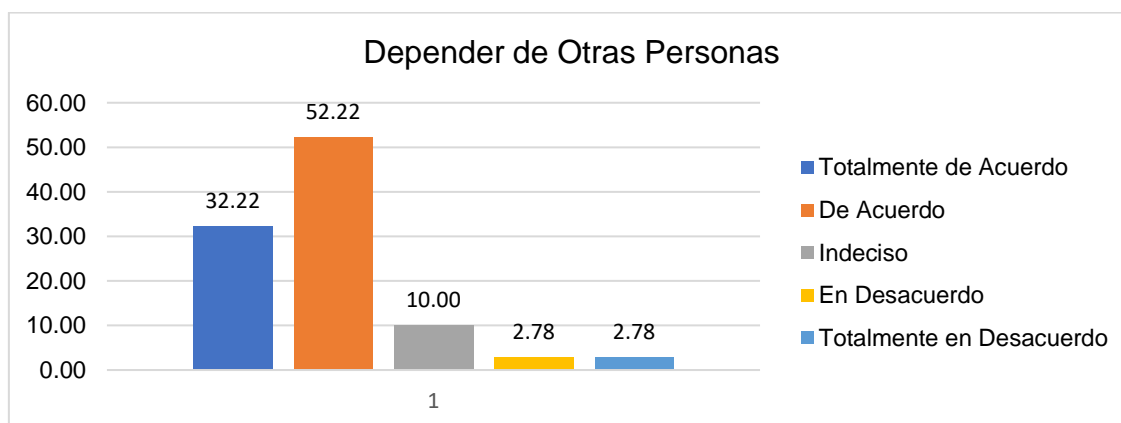
En cuanto al Análisis descriptivo de los resultados estadísticos se realizaron con 60 encuestados, ejecutadas al liderazgo y el desempeño laboral del personal de trabajo remoto de la Municipalidad distrital de Majes-Arequipa, 2021. El resultado para cada dimensión fue el siguiente:

Tabla 7 Resultados de la dimensión depender de otras personas de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021

	Escala de valoración	Item 1	Item 2	Item 3	N	%
1	Totalmente de Acuerdo	14	18	26	58	32.22
2	De Acuerdo	40	25	29	94	52.22
3	Indeciso	4	10	4	18	10.00
4	En Desacuerdo	1	3	1	5	2.78
5	Totalmente en Desacuerdo	1	4	0	5	2.78
		60	60	60		100.00

Nota. Tabla de frecuencia de la dimensión depender de otras personas

Figura 1 Depender de otras personas de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021



Interpretación: De la tabla 7 y la figura 1, se pudo obtener el 52.22% de las encuestas que dieron como respuesta “de acuerdo” respecto a la constitución del equipo laboral, además el 32.22% de ellos respondieron “totalmente de

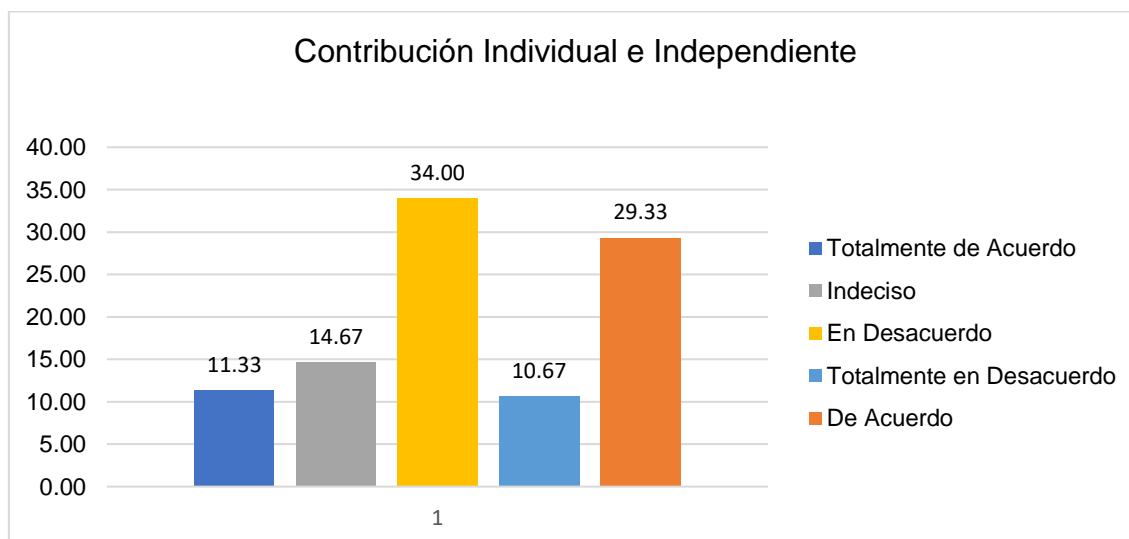
acuerdo”, mientras que el 10% señala que respondieron “indeciso”, por último, el 2.78% señalaron que “en desacuerdo y totalmente en desacuerdo”.

Tabla 8 Resultados de la dimensión contribución individual e independiente de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021

Escala de valoración	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	N	%
1 Totalmente de Acuerdo	4	3	2	17	8	34	11.33
2 De Acuerdo	11	12	4	33	28	88	29.33
3 Indeciso	13	13	2	6	10	44	14.67
4 En Desacuerdo	23	25	38	4	12	102	34.00
5 Totalmente en Desacuerdo	9	7	14	0	2	32	10.67
	60	60	60	60	60		100.00

Nota. Tabla de frecuencia de la dimensión contribución individual e independiente

Figura 2 Contribución individual e independiente de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021



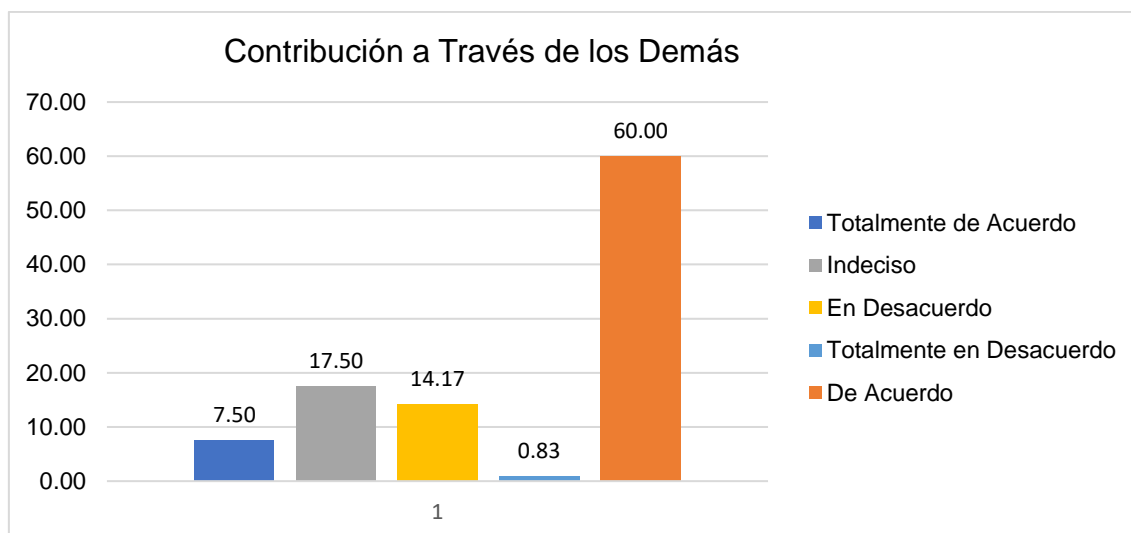
Interpretación: De la tabla 8 y la figura 2, se pudo obtener el 34% de las encuestas que dieron como respuesta “en desacuerdo” respecto al conflicto del personal y normalización de las funciones, además el 29.33% de ellos respondieron “de acuerdo”, mientras que el 14.67% señala que respondieron “indeciso”, asimismo el 11.33% de ellos respondieron “totalmente de acuerdo”, por último, el 10.67% señalaron que “totalmente en desacuerdo”.

Tabla 9 Resultados de la dimensión contribución a través de los demás de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021

Escala de valoración	Item 9	Item 10	N	%
1 Totalmente de Acuerdo	4	5	9	7.50
2 De Acuerdo	34	38	72	60.00
3 Indeciso	9	12	21	17.50
4 En Desacuerdo	12	5	17	14.17
5 Totalmente en Desacuerdo	1	0	1	0.83
	60	60		100.00

Nota. Tabla de frecuencia de la dimensión contribución a través de los demás

Figura 3 Contribución a través de los demás de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021



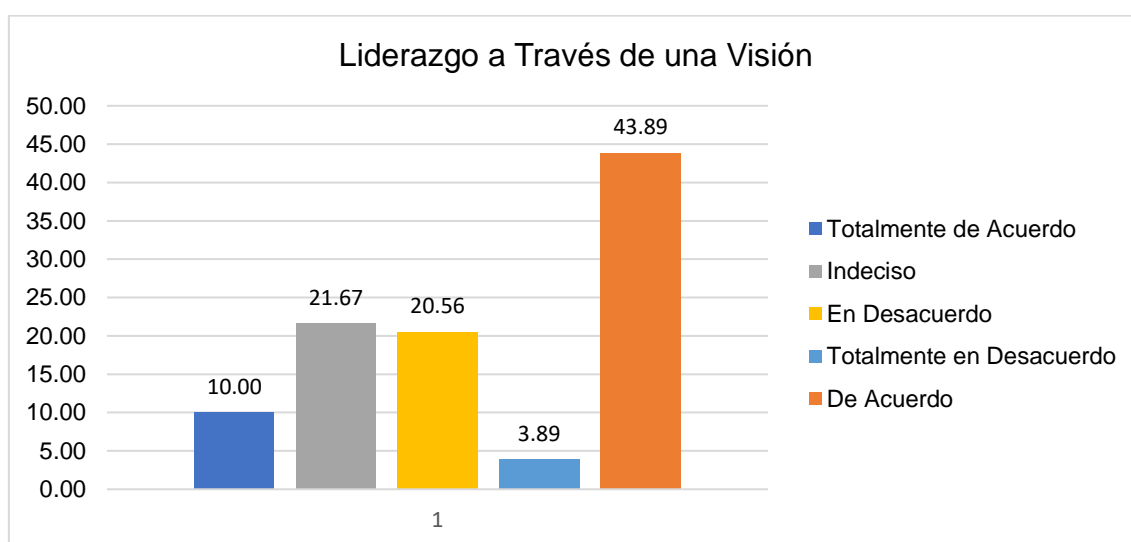
Interpretación: De la tabla 9 y la figura 3, se pudo obtener el 60% de las encuestas que dieron como respuesta “de acuerdo” respecto a la ejecución de toma de decisiones, además el 17.50% de ellos respondieron “indeciso”, mientras que el 14.17% señala que respondieron “en desacuerdo”, asimismo el 7.50% de ellos respondieron “totalmente de acuerdo”, por último, el 0.83% señalaron que “totalmente en desacuerdo”.

Tabla 10 Resultados de la dimensión liderazgo a través de una visión de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021

Escala de valoración	Item 11	Item 12	Item 13	N	%
1 Totalmente de Acuerdo	2	7	9	18	10.00
2 De Acuerdo	26	26	27	79	43.89
3 Indeciso	18	11	10	39	21.67
4 En Desacuerdo	12	15	10	37	20.56
5 Totalmente en Desacuerdo	2	1	4	7	3.89
	60	60	60		100.00

Nota. Tabla de frecuencia de la dimensión liderazgo a través de una visión

Figura 4 Liderazgo a través de una visión de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021



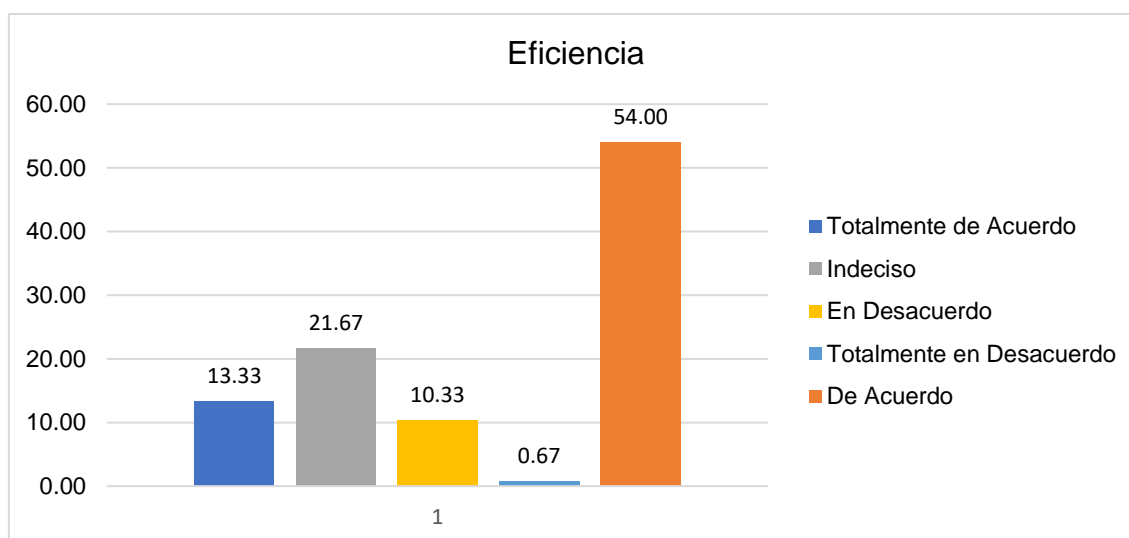
Interpretación: De la tabla 10 y la figura 4, se pudo obtener que el 43.89% de los encuestados dieron como respuesta “de acuerdo” respecto a la terminación de objetivos y metas, además el 21.67% de ellos respondieron “indeciso”, mientras que el 20.56% señala que respondieron “en desacuerdo”, asimismo el 10% de ellos respondieron “totalmente de acuerdo”, por último, el 3.89% señalaron que “totalmente en desacuerdo”.

Tabla 11 Resultados de la dimensión eficiencia de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021

Escala de valoración	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	N	%
1 Totalmente de Acuerdo	7	13	6	7	7	40	13.33
2 De Acuerdo	37	30	32	32	31	162	54.00
3 Indeciso	9	12	15	14	15	65	21.67
4 En Desacuerdo	7	5	6	7	6	31	10.33
5 Totalmente en Desacuerdo	0	0	1	0	1	2	0.67
	60	60	60	60	60		100.00

Nota. Tabla de frecuencia de la dimensión eficiencia

Figura 5 Eficiencia de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021



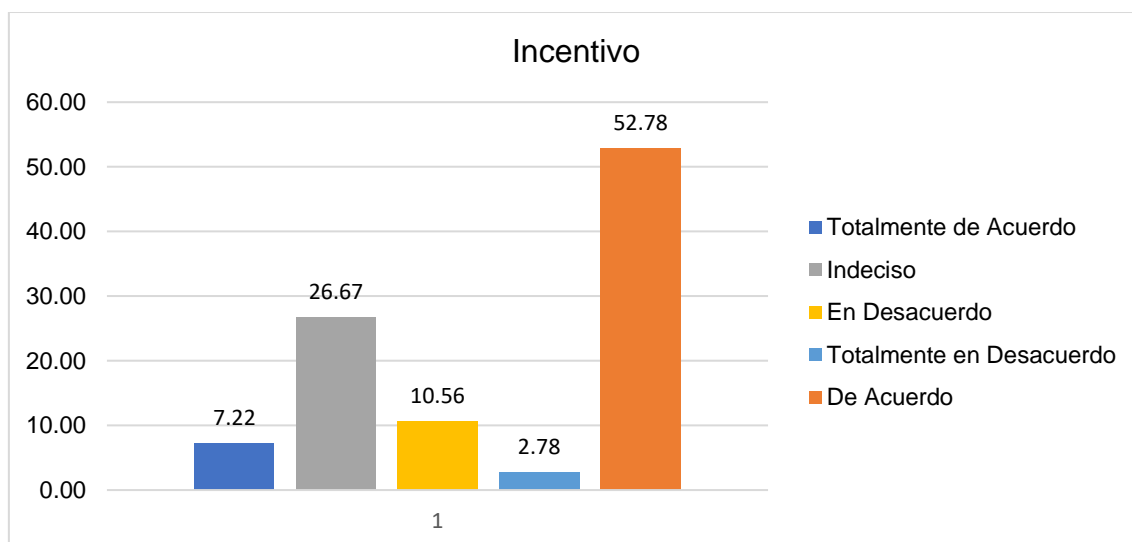
Interpretación: En la tabla 11 y figura 5, se pudo obtener que el 54% de los encuestados dieron como respuesta “de acuerdo” respecto a la identidad con la institución y el logro de objetivos, además el 21.67% de ellos respondieron “indeciso”, mientras que el 13.33% señala que respondieron “totalmente de acuerdo”, asimismo el 10.33% de ellos respondieron “en desacuerdo”, por último, el 0.67% señalaron que “totalmente en desacuerdo”.

Tabla 12 Resultados de la dimensión incentivo de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021

	Escala de valoración	Item 19	Item 20	Item 21	N	%
1	Totalmente de Acuerdo	7	2	4	13	7.22
2	De Acuerdo	30	31	34	95	52.78
3	Indeciso	20	15	13	48	26.67
4	En Desacuerdo	3	10	6	19	10.56
5	Totalmente en Desacuerdo	0	2	3	5	2.78
		60	60	60		100.00

Nota. Tabla de frecuencia de la dimensión incentivo

Figura 6 Incentivo de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021



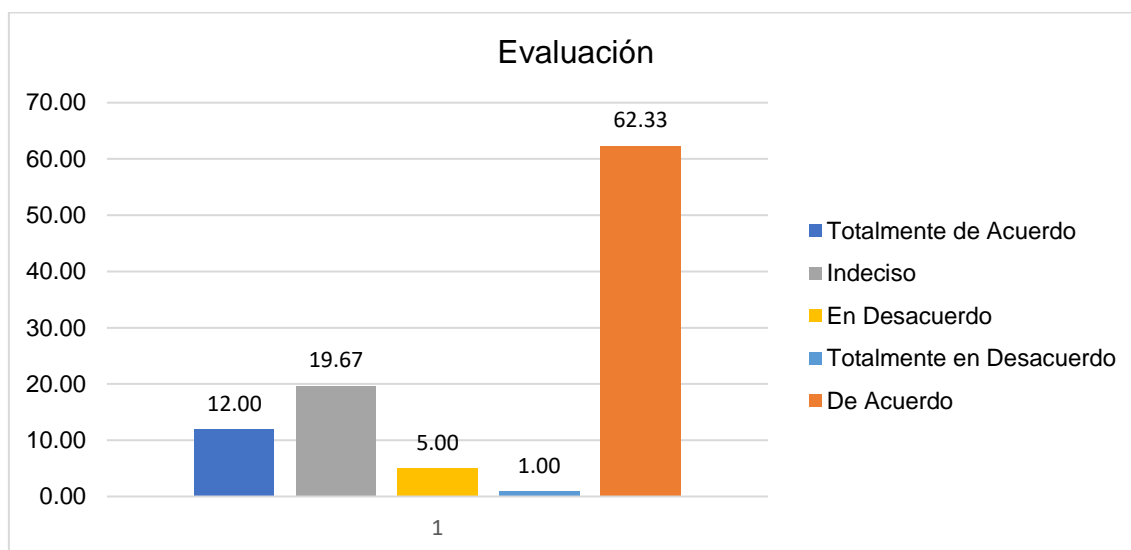
Interpretación: En la tabla 12 y figura 6, se pudo obtener que el 52.78% de los encuestados dieron como respuesta “de acuerdo” respecto a los retos laborales, además el 26.67% de ellos respondieron “indeciso”, mientras que el 10.56% señala que respondieron “en desacuerdo”, asimismo el 7.22% de ellos respondieron “totalmente de acuerdo”, por último, el 2.78% señalaron que “totalmente en desacuerdo”.

Tabla 13 Resultados de la dimensión evaluación de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021

Escala de valoración	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	N	%
1 Totalmente de Acuerdo	5	12	7	5	7	36	12.00
2 De Acuerdo	41	37	35	39	35	187	62.33
3 Indeciso	11	9	14	12	13	59	19.67
4 En Desacuerdo	2	2	3	3	5	15	5.00
5 Totalmente en Desacuerdo	1	0	1	1	0	3	1.00
	60	60	60	60	60		100.00

Nota. Tabla de frecuencia de la dimensión evaluación

Figura 7 Evaluación de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021



Interpretación: En la tabla 13 y figura 7, se pudo obtener que el 62.33% de los encuestados dieron como respuesta “de acuerdo” respecto a la responsabilidad laboral y el cumplimiento de metas, además el 19.67% de ellos respondieron “indeciso”, mientras que el 12% señala que respondieron “totalmente de acuerdo”, asimismo el 5% de ellos respondieron “en desacuerdo”, por último, el 1% señalaron que “totalmente en desacuerdo”.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Nivel de significancia

N.C.= 0.95

$\alpha = 0.05$ (Margen de error)

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$, rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a

Si $p > 0.05$, aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Prueba de correlación

Paramétrica - Coeficiente de Pearson

No paramétrica - Spearman

Prueba de normalidad

Si $n > 50$ se considerará Kolmogorov – Smirnov

Si ≤ 50 se considerará Shapiro – Wilk

Tabla 14 Prueba general de normalidad de la Variable Independiente y la Variable Dependiente

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Total VI	,114	60	,052	,945	60	,009
Total VD	,180	60	,000	,954	60	,024

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. La contrastación de hipótesis general de las dos variables de estudio se llevó a cabo a través del test de Shapiro-Wilk, como se puede observar en la tabla 14 primero se consideró el test de Kolmogorov-Smirnov por la cantidad de datos que son 60 sin embargo al realizar la verificación de la prueba de normalidad nos damos cuenta de que la VI es mayor valor de significancia $\alpha = 0.05$ y al verificar la VD su valor de significancia es menor $\alpha = 0.05$ siendo así un caso especial que una variable sea paramétrica y la otra variable no paramétrica, se considera a utilizar como prueba de normalidad a Shapiro-Wilk no paramétrica.

Contrastación de la hipótesis general

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes

Ha: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (95%)

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$, rechazamos la Ho y aceptamos la Ha

Si $p > 0.05$, aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

Cálculo de la significancia p

Tabla 15 *Correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021*

		Correlaciones	
		Total VI	Total VD
Rho de Spearman	Total VI	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
	Total VD	Coeficiente de correlación	,531**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Interpretación: En la tabla 15, se muestra que el coeficiente de correlación de Spearman entre el liderazgo (VI) y desempeño laboral (VD) es significativa ($p < 0.05$), correlación positiva moderada ($Rho = 0.531$) (tabla 16), lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que, se puede afirmar que el liderazgo tiene un efecto significativo en el desempeño laboral, es decir, a mayor liderazgo, mayor será el desempeño laboral del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021.

Tabla 16 Grado de relación según coeficientes de correlación

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0.00	Correlación nula
+0.01 a +0.19	Correlación positiva muy baja
+0.2 a +0.39	Correlación positiva baja
+0.4 a +0.69	Correlación positiva moderada
+0.7 a +0.89	Correlación positiva alta
+0.9 a +0.99	Correlación positiva muy alta
+1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuentes: Martínez (2009)

Normalidad de la Variable Liderazgo y la Variable Eficiencia específico 1

Tabla 17 Prueba de normalidad de la VI (el liderazgo) con TVDD1 (la eficiencia)

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Total VI	,118	60	,037	,947	60	,011
TVDD1	,181	60	,000	,933	60	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: La contrastación de hipótesis específica 1 de las dos variables de estudio se llevó a cabo a través del test de Shapiro-Wilk, como se puede observar en la tabla 17 primero se consideró el test de Kolmogorov-Smirnov por la cantidad de datos que son 60 sin embargo al realizar la verificación de la prueba de normalidad nos damos cuenta de que la VI es mayor valor de significancia $\alpha = 0.05$ y al verificar la TVDD1 su valor de significancia es menor siendo así un caso especial que una variable sea paramétrica y la otra variable no paramétrica, se considera a utilizar como prueba de normalidad a Shapiro - Wilk no paramétrica.

Contrastación de la hipótesis específico 1

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la eficiencia del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes

Ha: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la eficiencia del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (95%)

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$, rechazamos la Ho y aceptamos la Ha

Si $p > 0.05$, aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

Cálculo de la significancia p

Tabla 18 *Correlación entre el liderazgo y la eficiencia del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021*

		Correlaciones	
		Total VI	TVDD1
Rho de Spearman	Total VI	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
	TVDD1	Coeficiente de correlación	,552**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

Interpretación: En la tabla 18, se muestra que el coeficiente de correlación de Spearman entre el liderazgo (VI) y la eficiencia (TVDD1) es significativa ($p < 0.05$), correlación positiva moderada ($Rho = 0.552$) (tabla 16), lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que, se puede afirmar que el liderazgo tiene un efecto significativo en la eficiencia, es decir, a mayor liderazgo, mayor será la eficiencia del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021.

Normalidad de la Variable Liderazgo y la Dimensión Incentivo específico 2

Tabla 19 Prueba de normalidad de la VI (el liderazgo) con TVDD2 (el incentivo)

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Total VI	,118	60	,037	,947	60	,011
TVDD2	,200	60	,000	,925	60	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: La contrastación de hipótesis específica 2 de las dos variables de estudio se llevó a cabo a través del test de Shapiro-Wilk, como se puede observar en la tabla 19 primero se consideró el test de Kolmogorov-Smirnov por la cantidad de datos que son 60 sin embargo al realizar la verificación de la prueba de normalidad nos damos cuenta de que la VI es mayor valor de significancia $\alpha = 0.05$ y al verificar la TVDD2 su valor de significancia es menor siendo así un caso especial que una variable sea paramétrica y la otra variable no paramétrica, se considera a utilizar como prueba de normalidad a Shapiro - Wilk no paramétrica.

Contrastación de la hipótesis específico 2

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y el incentivo del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes

Ha: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y el incentivo del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (95%)

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$, rechazamos la Ho y aceptamos la Ha

Si $p > 0.05$, aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

Cálculo de la significancia p

Tabla 20 *Correlación entre el liderazgo y el incentivo del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021*

Correlaciones

		Total VI	TVDD2
Rho de Spearman	Total VI	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,401**
		N	60
TVDD2	TVDD2	Coeficiente de correlación	,401**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

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

Interpretación: En la tabla 20, se muestra que el coeficiente de correlación de Spearman entre el liderazgo (VI) y el incentivo (TVDD2) es significativa ($p < 0.05$), correlación positiva moderada ($Rho = 0.401$) (tabla 16), lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que, se puede afirmar que el liderazgo tiene un efecto significativo en el incentivo, es decir, a mayor liderazgo, mayor será el incentivo del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021.

Normalidad de la Variable Liderazgo y la Variable Evaluación específico 3

Tabla 21 *Prueba de normalidad de la VI (el liderazgo) con TVDD3 (la evaluación)*

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Total VI	,118	60	,037	,947	60	,011
TVDD3	,232	60	,000	,941	60	,006

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: La contrastación de hipótesis específica 3 de las dos variables de estudio se llevó a cabo a través del test de Shapiro-Wilk, como se puede observar en la tabla 21 primero se consideró el test de Kolmogorov-Smirnov por la cantidad de datos que son 60 sin embargo al realizar la verificación de la prueba de normalidad nos damos cuenta de que la VI es mayor valor de significancia $\alpha = 0.05$ y al verificar la TVDD3 su valor de significancia es menor

siendo así un caso especial que una variable sea paramétrica y la otra variable no paramétrica, se considera a utilizar como prueba de normalidad a Shapiro - Wilk no paramétrica.

Contrastación de la hipótesis específico 3

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la evaluación del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes

Ha: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la evaluación del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (95%)

Criterio de decisión:

Si $p < 0.05$, rechazamos la Ho y aceptamos la Ha

Si $p > 0.05$, aceptamos la Ho y rechazamos la Ha

Cálculo de la significancia p

Tabla 22 *Correlación entre el liderazgo y la evaluación del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021*

		Correlaciones	
		Total VI	TVDD3
Rho de Spearman	Total VI	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
TVDD3	TVDD3	Coefficiente de correlación	,492**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

Interpretación: En la tabla 22, se muestra que el coeficiente de correlación de Spearman entre el liderazgo (VI) y la evaluación (TVDD3) es significativa ($p < 0.05$), correlación positiva moderada (Rho =0.492) (tabla 16), lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que, se puede afirmar que el liderazgo tiene un efecto significativo en la evaluación, es decir, a mayor liderazgo, mayor será la evaluación del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la discusión que se llevó a cabo el estudio, fue con la finalidad de verificar el contraste de la información que se ha obtenido en los antecedentes de la presente investigación de estudio, estos resultados han sido presentados en la discusión y tiene una fundamentación. Se formula los objetivos y luego se realiza un debate con los resultados obtenidos de los investigadores. De esta manera, se presenta el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021. El liderazgo, según Piqueras (2016), se encarga de impresionar de una forma positiva que busca la modificación de una situación actual para poder avanzar y mirar la realidad desde una perspectiva de los progresos de las personas, hacia un futuro soñado. Cuando se realiza toda esta práctica en sus diferentes formas, modelos y métodos se logra un liderazgo con una muy buena efectividad. Asimismo, según la Teoría del Atributo de Kawata (1987), algunas veces los atributos de todas las personas pueden llevar sus personalidades de una forma natural a funciones de poder liderar, aunque este no sea algo común en su vida personal. Adicionalmente a ello, el desempeño laboral, la Teoría de los dos factores de motivación de Gómez et al (2005), a todos los trabajadores se les considera importantes en una forma satisfactoria e insatisfactoria sobre las labores que cumplen en el trabajo, este factor interno de los trabajadores está relacionado a la satisfacción laboral y una mayor incentivación emocional. Si todos estos factores no existieran, los trabajadores no estarían suficientemente motivados para realizar sus actividades por completo en su entorno de trabajo, reconocimiento y realización.

La aplicación de las pruebas estadísticas de correlación de Spearman, se corroboró que existe una correlación bilateral entre las variables a un grado de 0.531, permitiendo inducir esta afirmación que existe un grado de correlación positiva moderada siendo la Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, existe una relación positiva moderada entre las dos variables, dicha afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes obtenidos por ambas variables, donde se determinó que el liderazgo influye de forma aceptable en el Desempeño Laboral en un 49.18%. Estos hallazgos corresponden con los

resultados del estudio de Díaz (2019), en su investigación tuvo la finalidad de determinar la influencia de la variable del objeto de estudio, su investigación fue correlacional explicativo, con una población de 11 trabajadores de dicha empresa y una muestra de 7 trabajadores del personal operativo y su muestreo fue censal; el instrumento fue la hoja censal, los resultados de acuerdo a Spearman con un coeficiente de relación de 0.674. Concluyó la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables del estudio. Por lo tanto, una vez más se verifica que a mayor liderazgo mejor será el desempeño laboral del personal.

En respuesta al primer objetivo específico que indica: Analizar la relación que existe entre el liderazgo y la eficiencia del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes, se alcanzó una correlación bilateral entre la variable X, (VI) y la variable Y, (VD) de la dimensión uno VDD1, con el grado de correlación 0.552, permitiendo inducir esta afirmación que existe un grado de correlación positiva moderada siendo la Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, existe una relación positiva moderada entre las dos variables, dicha afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes obtenido por ambas variables, donde se determinó que el liderazgo influye de forma aceptable en la eficiencia en un 54%. Esta correlación es afirmada Según Orellana (2019), identifica que, el liderazgo es el acto de dialogar o intervenir en grupos de personas con la finalidad de activar o formar equipos de trabajo y con el propósito de poder trabajar amigablemente. El liderazgo en la actualidad es muy fundamental y también nota una minoría de personas con capacidades para poder guiar equipos de trabajo y poder ejecutar sus objetivos que se tienen trazados en sus actividades. Así mismo, según Carrasco & Mesías (2019), en su estudio de investigación tuvo la finalidad de determinar una relación que existe entre la variable de estudio, la investigación fue transversal correlacional, la población fue 32 trabajadores administrativos, una muestra de 32 trabajadores de la gerencia y su muestreo fue censal; el instrumento fue encuesta, los resultados de acuerdo a Pearson, un coeficiente correlacional de 0.410 y el nivel de significancia. Concluyó con la existencia de la relación significativa entre la variable independiente y la variable dependiente de estudio. Por lo tanto, se verifica una vez más que a mayor liderazgo mejor será la eficiencia del personal.

En respuesta al segundo objetivo específico que indica: Identificar la relación que existe entre el liderazgo y el incentivo del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes, se alcanzó una correlación bilateral entre la variable X, (VI) y la variable Y (VD) de la dimensión dos VDD2, con el grado de correlación 0.401, permitiendo inducir esta afirmación que existe un grado de correlación positiva moderada siendo la Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, existe una relación positiva moderada entre las dos variables, dicha afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes obtenido por ambas variables, donde se determinó que el liderazgo influye de forma aceptable en el incentivo en un 52.78%. Esta correlación es afirmada Según Hutchinson (2015), el liderazgo, es un conjunto de organizaciones que se capacitan en la gestión que tiene una persona, para poder mediar en una forma de actuar con otras personas y también en grupos constituidos en sus áreas de trabajo, provocando que se desarrollen con una fuerte aceptación en la toma de los logros afectivos planteados en sus actividades organizacionales. Asimismo, según Torres (2017), en su trabajo de investigación tuvo como propósito determinar el nivel de influencia de las variables del objeto de estudio, con una investigación descriptivo correlacional, su población fue de 34 trabajadores de la unidad en investigación, la muestra de 34 trabajadores y el muestreo no probabilístico; el instrumento fue la encuesta, los resultados de acuerdo a Pearson, un coeficiente correlacional de 0.515 y el nivel de significancia de $p=0.002$. Concluyó la existencia de una correlación directa moderada entre el nivel de la primera y segunda variable en estudio. Por lo tanto, una vez más se verifica que a mayor liderazgo mejor será el incentivo del personal.

En respuesta al tercer objetivo específico que indica: Establecer la relación que existe entre el liderazgo y la evaluación del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes, se alcanzó una correlación bilateral entre la variable X, (VI) y la variable Y (VD) de la dimensión tres VDD3, con el grado de correlación 0.492, permitiendo inducir esta afirmación que existe un grado de correlación positiva moderada siendo la Sig. $0.000 \leq 0.05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Por lo tanto, se verifica que existe una correlación positiva moderada entre las dos variables, dicha afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes obtenido por ambas variables, donde se determinó que el liderazgo

influye de forma aceptable en la evaluación en un 62.33%. Esta correlación es afirmada, según Marchetti (2020), el liderazgo es importante al existir dos aspectos valorizados en las personas, el primero con una integración de replanteamiento de los espacios utilizando las TIC'S como herramientas tecnológicas, así como la actualización de las capacitaciones y todo lo relacionado con el interés de las actividades emocionales y sociales de las personas de forma independiente y de forma social, el segundo aspecto es compartir, se refiere a la designación de las responsabilidades que se dan en los cargos cada vez más grandes, donde se incluye la participación de todos los trabajadores en líneas estratégicas de negocios comerciales. Asimismo, según Pillaca (2021), su investigación tuvo la finalidad de determinar una relación de la variable antes mencionada, su estudio de investigación fue descriptivo correlacional, la población fue de 240 personales administrativos, su muestra de 135; su instrumento fue el cuestionario, los resultados de acuerdo a Spearman, un coeficiente correlacional de 0.937 y el nivel de significancia de 0.050. Concluyó que tiene una correlación significativa entre las variables en estudio. Por lo tanto, una vez más se verifica que a mayor liderazgo mejor será la evaluación del personal.

De lo antes indicado se ratifica que un correcto liderazgo da lugar a un buen desempeño laboral que permita identificar puntos críticos como son en el desarrollo progresivo de selección de personal, una búsqueda de datos informativos en las capacitaciones con la actualización de información para los profesionales y selección de talentos en la identificación de las capacidades que forman a las personas en los grupos de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Después de realizar la presentación y discusión de resultados, se procede a presentar las conclusiones a las que llega la investigación:

Primera: Existe una relación entre el Liderazgo y el Desempeño Laboral del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021, ya que se alcanzó una correlación bilateral positiva moderada entre las variables a un grado de 0.531. Por lo tanto, se obtendrá a mejor nivel de liderazgo, mayor nivel de desempeño laboral.

Segunda: Existe una relación entre el Liderazgo y la eficiencia del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes, ya que se alcanzó una correlación bilateral positiva moderada entre las variables a un grado de 0.552. Por lo tanto, se obtendrá a mejor nivel de liderazgo, mayor nivel de la eficiencia.

Tercera: Existe una relación entre el Liderazgo y el Incentivo del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes, ya que se alcanzó una correlación bilateral positiva moderada entre las variables a un grado de 0.401. Por lo tanto, se obtendrá a mejor nivel de liderazgo, mayor nivel del incentivo.

Cuarta: Existe una relación entre el Liderazgo y la Evaluación del personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes, ya que se alcanzó una correlación bilateral positiva moderada entre las variables a un grado de 0.492. Por lo tanto, se obtendrá a mejor nivel de liderazgo, mayor nivel de la evaluación.

VII. RECOMENDACIONES

En la presente investigación se recomienda lo siguiente:

Primera: Se recomienda al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, el implementar una rutina de trabajo tanto asíncrono como síncrono a través del cual se pueda obtener buenos resultados, que le permita lograr un desempeño laboral eficiente con los trabajadores de cada una de las áreas y sea ejemplo de réplica en todas las oficinas de la Municipalidad de Majes.

Segunda: Se recomienda que los jefes responsables de cada una de las áreas dentro de la Municipalidad de Majes puedan implementar cursos de capacitación online actualizados, con temas de motivación relacionados a cómo moderar el trato a las personas de una forma eficiente.

Tercera: Se recomienda que los jefes de las diversas oficinas de la Municipalidad de Majes puedan incentivar con pequeños premios a su personal y entregarles reconocimientos cada trimestre para que ellos puedan mejorar y poder cumplir sus objetivos en los trabajos designados por cada departamento.

Cuarta: Se recomienda que para poder ascender a un cargo en la Municipalidad, el personal debe capacitarse constantemente de acuerdo a las necesidades que se requiere en el área de trabajo, pasando todas las evaluaciones correspondientes ya establecidas por normas de la Municipalidad.

REFERENCIAS

- Alan, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. UTMACH. <https://bit.ly/3CANgb0>
- Amussah, A. (s. f.). *Leadership Styles and Its Impact on Employee Performance*. 91. <http://docs.neu.edu.tr/library/6855661248.pdf>
- Arias, G., Villasís, K., & Miranda, N. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Astuti, A., Hasyin y Nofierni (2021). The Role of Teamwork, Work Environment, Compensation System in an Effort to Increase Employee Extrinsic Motivation at the Dompot Dhuafa Integrated Health Hospital. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 182-188. <https://bit.ly/3yZZ7Q2>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3a. ed.). <https://bit.ly/35Xt3Aa>
- Barbaran, P. (2021). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ate, periodo 2019* [Tesis de pregrado, Universidad de San Martín de Porres] <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9477>
- Beatriz-Estébanez (2020). *Las Etapas en la Construcción del Liderazgo*. <https://bit.ly/3KFQuNm>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4ta ed.). Pearson Educación. <https://bit.ly/3wswEB8>
- Bin, A. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: *An explorative study*. *Issues in Business Management and Economics* Vol.4 (1), pp. 1-8. <http://dx.doi.org/10.15739/IBME.16.001>
- Cabezas, M., Andrade, N. & Torres, S. (Eds.). (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. <https://bit.ly/34C2nV1>

- Carrasco, G. & Mesías, C. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Yarinacocha - Pucallpa, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Pucallpa] <http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/159>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica* (8a ed.). Editorial San Marcos.
- Chandra, T., & Priyono (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance-Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1). <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones* (10a ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Coelho, L., Santos, M., Ferreira, R. & Medeiros, J. (2016, del 29 al 30 de setiembre). A Influência da Liderança na Satisfação dos Colaboradores: Uma Pesquisa Realizada Numa Empresa de Caminhões e Ônibus do Rio de Janeiro [congreso]. *XII Congresso Nacional de Excelencia em Gestao & III Inovarse – Responsabilidade Social Aplicada. Gestao estratégica e organizacional*, Rio de Janeiro, Brasil. <https://bit.ly/3wIHvqX>
- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. <https://bit.ly/3JbNpEr>
- Cuello, R., Fructus, R., & Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Díaz, H. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño aboral de los trabajadores de la empresa inversiones y construcciones M y S E. I. R. L. periodo-2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca] <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3807>
- Díaz Lastreto, C. (Ed.). (2020). *Gestión de Personas: Resultados y Relaciones*. <https://bit.ly/3t62EJh>

- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos* (3ª ed). McGraw-Hill.
- Equipo editorial de Indeed (2021). *¿Qué es el Trabajo Remoto? ¿Qué Ventajas y Desventajas Tiene?* <https://indeedhi.re/3pZgETp>
- Espinoza Freire, E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *Revista Conrado*, 14(65), 39-49. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Fakhri, M., Syarifuddin, S., Winarno, A., Nurnida, I. y Hanum, S. (2021). Democratic Leadership Practice to Construct Clan Organizational Culture in Family Companies. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 803–811. <https://bit.ly/38NMqgO>
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). *Leadership, Leadership Styles, and Servant Leadership*. <https://bit.ly/3MJw7ka>
- Gérard, F., & Gonzaga, G. (2016). Informal Labor and the Efficiency Cost of Social Programs: Evidence from the Brazilian Unemployment Insurance Program. *ERN: Allocative Efficiency; Cost-Benefit Analysis; Externalities (Topic)*. NBER Working Paper No. 22608. <https://bit.ly/3DnTtYg>
- Gestión, N. (2020, marzo 18). *Trabajo remoto y teletrabajo: Sus principales diferencias y similitudes | Economía*. Gestión; Noticias Gestión. <https://bit.ly/3q0qHYg>
- Girosante, G. (2017). *Leadership e Performance nelle amministrazioni pubbliche* [Tesis de posgrado, Università Cattolica del Sacro Cuore Milano] <https://bit.ly/3D87zga>
- González, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, 26(Extra 2), 42-53. <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8464>
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2005). *Gestión de recursos humanos* (5a ed.). PEARSON Prentice Hall.
- Grijalva, O. (2021). *La Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Fairis C.A., de la Ciudad de Ambato*

[Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato]
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33501>

Hernández & Mendoza (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas* (1a. ed.) McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a. ed.) McGraw-Hill / Interamericana Editores.
<https://bit.ly/3MPFpuP>

Hugo-Landolfi (2020). *La Visión en el Liderazgo: su Importancia*.
<https://bit.ly/3MJUApX>

Isabel-Jover, J. (2016). *La Visión como Escencia del Liderazgo Inteligente*.
<https://bit.ly/36hvUnD>

Jaime-Asnai, G. (2020). *Las Siete Cualidades de Liderazgo más Importantes*.
<https://bit.ly/3tV65BK>

Javier-Panzano (2020). *Las 8 Visiones del Liderazgo*. <https://bit.ly/3t8vxoo>

Juárez, J. (2018). *Administración y evaluación del Desempeño del Personal* (1a. ed.). Dos Consultores. <https://bit.ly/3KDr6l6>

Julian-Pérez, P. y Maria-Merino (2017). *Desempeño*.
<https://definicion.de/desempeno/>

Kawata, P. (1987). *Desarrollo de liderazgo*. National Minority AIDS Council.
<https://bit.ly/2Ky6NfM>

LePine, M., Zhang, Y., Crawford, E., & Rich, B. (2016). Turning their Pain to Gain: Charismatic Leader Influence on Follower Stress Appraisal and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 59, 1036-1059.
<https://doi.org/10.5465/amj.2013.0778>

Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Leadership. Theory, Application & Skill Development* (M. Treviño, Trad.; 4a ed.). Cengage Learning. (Original work published 2010).

- Marchetti, G. (2020). Leadership ai tempi dello smart working. *Istituto per la direzione del personale ISPER*, (38). <https://bit.ly/36tiF3B>
- Miguel-Génova (2022). *La Visión del Líder: qué es, qué aporta*. <https://bit.ly/3t6AaPH>
- Munévar, B. (2021). *Relación Entre La Inteligencia Emocional y El Liderazgo En El Trabajo Remoto En La Ciudad De Bogotá, Colombia*. 71. <https://bit.ly/3t8vvNi>
- Nocker, M. y Sena, V. (2019). Big Data and Human Resources Management: The Rise of Talent Analytics. *Social Sciences*, 8(10), 273. <http://dx.doi.org/10.3390/socsci8100273>
- Pablo-Orellana, N. (2019). *Liderazgo*. Economipedia.com. <https://bit.ly/3CC0yUN>
- Piqueras, C. (2016). *Manual para Líderes de Equipo*. <https://bit.ly/37sbclw>
- Qotrotul, R., Adnansyah, I., y Nugraha, N. (2021). The effect of skill and incentives on employee performance at RSUD Dr. Soekardjo Tasikmalaya. *MBR (Management and Business Review)*, 5(1), 18-28. <https://doi.org/10.21067/mbr.v5i1.5374>
- Raithel, K., Knippenberg, D. y Stam, D. (2021). Team Leadership and Team Cultural Diversity: The Moderating Effects of Leader Cultural Background and Leader Team Tenure. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 2021, 28(3), 261–272. <https://bit.ly/38NMtt0>
- Sandra-Hutchinson, H. (2015). *El liderazgo, un desempeño efectivo*. <https://bit.ly/3i6NjSo>
- Santural-Jose, R., Thong-Minh, H., Ullah, S., y Sadiq, M. (2021). Enhancing Staff's Work Motivation in Vietnamese Companies. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(14), 4402-4410. <https://bit.ly/38HDtW7>
- Serafin, G. (2021). *El Liderazgo Transformacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y*

Crédito 29 de agosto del PNP LTDA, 2020 [Tesis de pregrado, Universidad de San Martín de Porres] <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9478>

Suryawan, G., Ardana, K. y Suwandana, G. (2021). Transformational leadership, work stress and turnover intention: the mediating role of job satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 146-15. <https://bit.ly/3A2uREN>

Todnem, R. (2021). Leadership: In Pursuit of Purpose. *Journal of Change Management*, 21:1, 30-44. <https://bit.ly/3lytXHA>

Torres, L. (2017). *Influencia del Liderazgo Directivo en el Desempeño Laboral de Trabajadores de la Unidad de Administración y Finanzas de la Corte Superior de Justicia del Santa, Chimbote, 2017* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12043>

Vásquez Pailaqueo, M., Inostroza Naranjo, R., & Acosta Antognoni, H. (2021). Liderazgo transformacional: Su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, 30(1). <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>

Vinatea & Toyama (2022). *Conoce las Diferencias Entre Teletrabajo, Trabajo Remoto y Trabajo a Domicilio*. <https://bit.ly/3MHrB5E>

Virgiawan, A., Riyanto, S. y Endri, E. (2021). Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67-79. <https://bit.ly/3wlArcg>

Vui, K., Ramayah, T., & Hamali, J. (2016). *Leadership Styles, Job Performance and Subjective Occupational Success of Engineers: The Moderating Impact of Mentoring* [Tesis de doctorado, Universiti Sains Malaysia] <https://bit.ly/35k8FJj>

Zambrano, P., Arteaga, K., Encalada, Y., & Rivas, W. (2021). Aspectos fundamentales que inciden el desempeño laboral. Caso: Consejo de la

judicatura de la provincia de Manabí, Ecuador. *ECA Sinergia* 12(1), 111-125. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v12i1.2529

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 23 Operacionalización de Liderazgo

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Nivel de Medición
Liderazgo	Piqueras (2016) , nos indica que, el liderazgo busca impresionar de manera positiva, modificándose la situación actual, avanzando y arriesgarse a mirar la realidad con una nueva perspectiva, con la perspectiva del progreso de personas, hacia un futuro anhelado y el sueño de mejorar el mundo. Cuando todo ello se lleva a la práctica por medio de diferentes modelos y métodos, se logra liderar con efectividad.	Se evaluó a través de un cuestionario de Liderazgo aplicado al personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa	Depender de otras personas	- Constitución del equipo laboral	Ordinal/Likert Dado los criterios: Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
			Contribución individual e independiente	- Conflicto del personal - Normalización de las funciones	
			Contribución a través de los demás	- Ejecución de toma de decisiones	
			Liderazgo a través de una visión	- Terminación de objetivos y metas	

Tabla 24 Operacionalización de Desempeño laboral

	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Nivel de Medición
Desempeño Laboral	Chiavenato (2017) , señala que, el desempeño se refiere especialmente al comportamiento que una persona tiene en el puesto que ocupa, esto varía de una persona a otra, ya que influyen diferentes factores, al mismo tiempo se puede decir que el esfuerzo de cada persona depende de sus destrezas y sus competencias individuales y su captación del rol que realizará.	Se aplicó un cuestionario sobre Desempeño Laboral al personal de trabajo remoto de la Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa	Eficiencia	- Identidad con la institución - Logro de objetivos	Ordinal/Likert Dado los criterios: Totalmente de acuerdo De acuerdo Indeciso En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
			Incentivo	- Retos laborales	
			Evaluación	- Responsabilidad laboral - Cumplimiento de metas	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE: “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE TRABAJO REMOTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAJES-AREQUIPA, 2021”.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Majes, con la finalidad de conocer su percepción respecto al liderazgo y desempeño laboral.

Según la situación actual que presenta la Institución, marque con una “x” la alternativa que considere la adecuada:

	1	2	3	4	5
ESCALA DE VALORACIÓN	(TA)	(A)	(I)	(D)	(TD)
	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO

VARIABLE: LIDERAZGO		ESCALA DE VALORACIÓN					
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5	
		TA	A	I	D	TD	
Depender de Otras Personas	Constitución del Equipo Laboral						
	1	¿Está de acuerdo con la constitución de equipos de trabajo?					
	2	¿Se encuentra satisfecho con sus jefes?					
	3	¿La relación positiva con los demás mejora su rendimiento?					
Contribución Individual e Independiente	Conflicto del Personal						
	4	¿Es común los conflictos entre compañeros de trabajo?					
	5	¿Se genera conflictos ante sus opiniones personales?					
	6	¿Le genera un conflicto las tareas que le asignan?					
	Normalización de las Funciones						
	7	¿En la modalidad de trabajo remoto cumple con su función de acuerdo a las normas?					
8	¿En la modalidad de trabajo remoto el enfoque en la actividad asignada prevalece sobre los enfrentamientos?						
Ejecución de Toma de Decisiones							

Contribución a Través de los Demás	9	¿En la modalidad de trabajo remoto sus compañeros participan en la toma de decisiones?					
	10	¿En la modalidad de trabajo remoto la toma de decisiones se ejecuta exitosamente?					
Liderazgo a Través de una Visión	Terminación de Objetivos y Metas						
	11	¿En la modalidad de trabajo remoto sus compañeros logran los objetivos en comparación con el trabajo presencial?					
	12	¿En la modalidad de trabajo remoto usted logra los objetivos establecidos en comparación con el trabajo presencial?					
	13	¿El liderazgo que tiene el jefe le motiva a alcanzar los objetivos desde la modalidad remota?					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL			ESCALA DE VALORACIÓN				
DIMENSIONES	INDICADORES		1	2	3	4	5
			TA	A	I	D	TD
Eficiencia	Identidad con la Institución						
	14	¿La eficiencia en el trabajo remoto contribuye a la identidad con la institución?					
	15	¿En el trabajo remoto existe el compromiso con las metas y objetivos de la institución?					
	Logro de Objetivos						
	16	¿El trabajo remoto contribuye a que logre los objetivos de la institución con eficiencia?					
	17	¿El trabajo remoto contribuye a que realice su trabajo de manera disciplinada?					
	18	¿El trabajo remoto contribuye a que desarrolle su trabajo de manera constante?					
Incentivo	Retos Laborales						
	19	¿Los retos laborales incentivan al desarrollo de un trabajo remoto?					
	20	¿La institución le incentiva para afrontar los diferentes cambios con flexibilidad en un trabajo remoto?					
	21	¿La institución le incentiva para anticiparse a los cambios en un trabajo remoto?					
Evaluación	Responsabilidad Laboral						

	22	¿En el trabajo remoto prevalece la evaluación sobre su desempeño como parte de la responsabilidad laboral?					
	23	¿Son acatadas con responsabilidad las tareas y obligaciones para su evaluación en la modalidad remota?					
	24	¿En la modalidad remota se cumple con una apreciación coherente sobre el trabajo realizado que le permite progresar como profesional?					
	Cumplimiento de metas						
	25	¿En el trabajo remoto la evaluación del cumplimiento de las metas es supervisado de manera constante?					
	26	¿El trabajo remoto contribuye a que se cumplan las metas establecidas de la institución para después ser evaluadas?					

Anexo 3: Validación de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
“Influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral del Personal de Trabajo Remoto de la
Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021”

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Amado Pinto,
Jaime Rafael

Institución donde labora: Universidad Nacional de
San Agustín de Arequipa

Especialidad: Recursos Humanos

Instrumento de evaluación: Cuestionario de
Liderazgo y Desempeño Laboral

Autor del instrumento: Maquera Encinas, Rocio
Marleni

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
PUNTAJE TOTAL					8	40
		48				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN 48

Lugar y fecha: Arequipa, 15/05/2022

Mg. Jaime Rafael Amado Pinto
CRRIP 573
Docente - UNSA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
“Influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral del Personal de Trabajo Remoto de la
Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021”

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Neira Llerena, Lourdes Aurora

Institución donde labora: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa

Especialidad: Relaciones Industriales y Públicas

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Liderazgo y Desempeño Laboral

Autor del instrumento: Maquera Encinas, Rocio Marleni

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio :					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					X
PUNTAJE TOTAL						50
		50				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN

50

Lugar y fecha: Arequipa, 14/05/2022



.....
Dra. Lourdes Aurora Neira Llerena
 CRRIP 197
 Docente - UNSA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
“Influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral del Personal de Trabajo Remoto de la
Municipalidad Distrital de Majes-Arequipa, 2021”

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Chavez Vera, Kerwin Jose

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de Liderazgo y Desempeño Laboral

Autor del instrumento: Maquera Encinas, Rocio Marleni

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				X	
PUNTAJE TOTAL					16	30
		46				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALOR

46

Lugar y fecha:

Lima, 16/05/2022


Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C. E. 003058624
 Docente Investigador®

Anexo 4: Carta de autorización

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Majes, 17 de febrero de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte

A través del presente, Orestes Quispe Checmapocco, identificado (a) con DNI N° 416918150 representante de la empresa/institución Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Majes con el cargo de Jefe Unidad Recursos Humanos, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

Rocio Marleni Maquera Encinas

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra institución a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE TRABAJO REMOTO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAJES – AREQUIPA, 2021

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra institución dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAJES
CAYLLOMA - AREQUIPA

Orestes Quispe Checmapocco
JEFE (a) UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Firma y Sello

Nombre y Apellidos

Cargo

Orestes Quispe Checmapocco
Jefe Unidad Recursos Humanos

Anexo 5: Tabulación de datos de la variable independiente

LIDERAZGO														
Depender de otras personas				Contribución individual e independiente					Contribución a través de los demás		Liderazgo a través de una visión			
n°	VID1.1	VID1.2	VID1.3	VID2.1	VID2.2	VID2.3	VID2.4	VID2.5	VID3.1	VID3.2	VID4.1	VID4.2	VID4.3	Total VI
1	1	1	2	4	5	5	1	5	2	4	4	2	1	37
2	1	3	1	4	2	2	1	1	4	2	2	2	4	29
3	1	3	1	3	3	4	1	3	2	2	4	5	5	37
4	2	1	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	1	28
5	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	27
6	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	40
7	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	37
8	2	1	1	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	36
9	5	5	4	4	2	2	1	1	4	2	4	1	4	39
10	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	43
11	3	1	2	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2	28
12	2	1	1	4	4	4	2	1	1	2	4	4	2	32
13	2	2	1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	40
14	2	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	37
15	1	2	2	5	5	5	3	3	4	3	3	3	2	41
16	2	2	1	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	42
17	2	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	40
18	1	1	1	4	4	4	2	4	2	1	2	2	2	30
19	2	1	2	5	5	5	4	3	3	3	3	3	2	41
20	2	3	2	5	5	4	2	4	2	2	2	2	3	38
21	2	5	1	1	2	1	1	1	5	3	3	1	5	31
22	1	2	1	2	3	5	2	2	2	2	3	2	2	29
23	2	2	2	3	4	4	1	1	2	2	2	2	2	29
24	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	32
25	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	32
26	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	29
27	3	2	3	1	2	5	2	2	3	1	2	1	2	29
28	2	1	1	4	4	4	2	4	2	2	2	3	1	32
29	2	4	2	4	3	4	2	2	2	2	3	4	5	39
30	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	31
31	2	2	2	4	3	5	2	2	4	2	2	2	2	34
32	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	27
33	3	4	1	3	4	4	4	2	4	3	3	2	4	41
34	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	32
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
36	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	41
37	2	3	2	2	4	4	2	4	3	3	2	2	3	36
38	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	15
39	1	2	1	4	4	5	1	2	2	1	2	2	1	28
40	2	1	1	5	3	4	2	2	2	2	4	4	2	34
41	1	1	1	5	5	5	1	1	2	2	3	3	2	32
42	3	2	3	4	4	4	2	3	2	2	4	4	3	40
43	2	1	2	5	4	4	2	2	2	2	3	2	2	33
44	2	2	2	2	4	4	1	4	2	2	2	1	1	29
45	2	2	2	4	4	4	1	4	4	2	5	4	3	41
46	2	5	3	3	5	5	2	4	3	3	1	2	4	42

47	2	2	1	5	2	2	1	4	2	2	4	4	1	32
48	2	1	1	1	1	4	2	2	4	2	4	4	2	30
49	2	5	2	3	2	5	1	3	3	3	3	2	5	39
50	2	1	1	4	5	4	1	2	2	2	2	2	2	30
51	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	29
52	1	1	2	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2	27
53	2	2	1	5	4	5	2	2	2	2	3	3	2	35
54	2	2	2	4	4	4	1	4	1	2	2	1	2	31
55	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	33
56	2	3	1	3	3	5	2	5	2	2	5	2	4	39
57	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	3	1	24
58	1	3	1	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	33
59	2	3	2	4	4	5	2	2	2	3	3	4	3	39
60	2	3	2	5	4	4	1	2	2	2	2	1	3	33

Anexo 6: Tabulación de datos de la variable dependiente

DESEMPEÑO LABORAL													
EFICIENCIA					INCENTIVO			EVALUACIÓN					Total VD
n°	VDD1.1	VDD1.2	VDD1.3	VDD1.4	VDD1.5	VDD2.1	VDD2.2	VDD2.3	VDD3.2	VDD3.3	VDD3.4	VDD3.5	
1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	20
2	2	2	1	1	1	1	4	5	1	3	3	1	25
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	33
4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	25
5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	25
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	1	2	2	3	3	1	2	2	1	1	2	2	22
8	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	30
9	4	4	4	1	1	4	5	5	1	1	4	1	35
10	2	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	37
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
12	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	29
13	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	35
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
18	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	20
19	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	38
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
21	3	1	3	2	2	2	5	5	2	2	5	2	34
22	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	21
23	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	25
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
26	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	26
27	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	15
28	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
29	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	40
30	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	30
31	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	25
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
33	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	29
34	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	25
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
36	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	4	41
37	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	27
38	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	16
39	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	20
40	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	29
41	2	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	33
42	2	4	4	4	3	2	4	3	2	4	2	2	36
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
44	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	21
45	4	3	5	4	4	3	3	2	2	5	2	2	39
46	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	22

47	1	1	4	4	5	3	3	3	1	1	1	3	30
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
49	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	21
50	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	25
51	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	22
52	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	26
53	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	24
54	3	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	1	21
55	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	34
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
57	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	18
58	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	29
59	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	4	32
60	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	30