



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Hualmay
2023

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

Autora

Alison Nohelia Chunga Vergara

Asesora

Dra. Delia Violeta Villafuerte Castro

Huacho – Perú
2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POGRADO

INFORMACIÓN

| DATOS DEL AUTOR (ES): | | |
|--|------------|------------------------------|
| NOMBRES Y APELLIDOS | DNI | FECHA DE SUSTENTACIÓN |
| Chunga Vergara Alison Nohelia | 71773271 | 12-03-2024 |
| | | |
| DATOS DEL ASESOR: | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | DNI | CÓDIGO ORCID |
| Dra. Delia Violeta Villafuerte Castro | 15744241 | 0000-0002-7442-467X |
| DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO: | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | DNI | CODIGO ORCID |
| Dr. Santiago Ernesto Ramos Yovera | 15697556 | 0000-0003-3674-0302 |
| Dra. Flor De Maria Garivay Torres | 15587359 | 0000-0002-2051-4901 |
| Dr. Jose Luis Ausejo Sanchez | 45307125 | 0000-0003-4674-6150 |

LIDERAZGO GERENCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE HUALMAY 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|--|---------------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
| 2 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 2% |
| 3 | repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 4 | repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante | 1% |
| 7 | www.coursehero.com Fuente de Internet | <1% |
| 8 | Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante | <1% |

DEDICATORIA

A Dios por guiarme por el buen camino de la vida,

A mi familia por su apoyo incondicional en cada momento tanto personal y profesional

A mi abuelo Clímaco Vergara por enseñarme con su ejemplo

Alison Nohelia Chunga Vergara

AGRADECIMIENTO

Agradecer a cada una de las personas que me apoyaron durante todo este proceso desde el ingreso a mi Maestría, a mi mamá Carina Vergara, a mi abuelo Clímaco Vergara, a mi papá Jaime Chunga, a mis hermanas Karla y Evelyn.

A la Escuela de Posgrado, por la calidad de enseñanza, a mi jurado evaluador y a mi asesora.

Alison Nohelia Chunga Vergara

ÍNDICE

| | |
|--|--------------------------------------|
| DEDICATORIA | 5 |
| AGRADECIMIENTO | 6 |
| RESUMEN | 11 |
| CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 13 |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática | 13 |
| 1.2 Formulación del problema | 17 |
| 1.2.1 Problema general | 17 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 17 |
| 1.3 Objetivos de la investigación | 17 |
| 1.3.1 Objetivo general | 17 |
| 1.3.2 Objetivos específicos | 18 |
| 1.4. Justificación de la Investigación | 18 |
| 1.4.1 Justificación práctica | 18 |
| 1.4.2. Justificación Teórica | 19 |
| 1.5. Delimitación del estudio | 19 |
| 1.5.1. Delimitación espacial | 19 |
| 1.5.2. Delimitación temporal | 19 |
| 1.5.3. Delimitación social | 19 |
| 1.6. Viabilidad del estudio | ¡Error! Marcador no definido. |
| CAPITULO II: MARCO TEÓRICO | 20 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación | 20 |
| 2.1.1. Investigaciones internacionales | 20 |
| 2.1.2. Investigaciones nacionales | 24 |
| 2.2. Bases teóricas | 27 |
| 2.3. Bases filosóficas | 50 |
| 2.4. Definición de términos básicos | 51 |
| 2.5. Hipótesis de investigación | 52 |
| 2.5.1. Hipótesis General | 53 |
| 2.5.2 Hipótesis Específicos | 53 |
| 2.6. Operacionalización de las variables | 53 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | 55 |
| 3.1. Diseño metodológico | 55 |
| 3.2. Población y muestra | 56 |

| | |
|---|-----------|
| 3.2.1 Población | 56 |
| 3.2.2 Muestra. | 56 |
| 3.3. Técnicas de recolección de datos | 56 |
| 3.3.1 Técnicas a emplear | 56 |
| 3.3.2 Descripción de los instrumentos | 57 |
| 3.4. Técnicas para el procedimiento de la información | 57 |
| 3.5. Matriz de consistencia | 57 |
| CAPÍTULO IV: | 60 |
| 4.2 Contrastación de hipótesis | 74 |
| 5.1 Discusión de resultados | 78 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 80 |
| 6.1 Conclusiones | 80 |
| 6.2 Recomendaciones | 81 |
| CAPITULO V: REFERENCIAS | 82 |
| 5.1 Fuentes documentales | 82 |
| 5.2 Fuentes bibliográficas | 83 |
| ANEXOS | 85 |
| 1. Instrumento de recolección de datos | 85 |

INDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------------|--|----|
| Tabla 1 | ¿Su jefe inmediato involucra a los trabajadores en la toma de decisiones? | 60 |
| Tabla 2 | ¿Consideras que tu jefe inmediato maneja una posición autoritaria? | 61 |
| Tabla 3 | ¿Existe un ambiente de apoyo mutuo entre trabajadores? | 62 |
| Tabla 4 | ¿Existe un dialogo cordial entre los trabajadores? | 63 |
| Tabla 5 | ¿Su jefe inmediato propicia reuniones para integrar a los trabajadores? | 64 |
| Tabla 6 | ¿Considera que te desenvuelves mejor sin ser supervisado? | 65 |
| Tabla 7 | ¿Los jefes inmediatos interactúan con los trabajadores de manera mínima?..... | 66 |
| Tabla 8 | ¿Su jefe inmediato manifiesta clara desorganización en los trabajos a realizar? | 67 |
| Tabla 9 | | 68 |
| Tabla 10 | ¿Mantiene buena relación laboral con su jefe inmediato? | 69 |
| Tabla 11 | ¿Considera que las oficinas o espacios reducidos lo desconcentran al desarrollar sus funciones?..... | 70 |
| Tabla 12 | ¿Considera que una ubicación apropiada crea espacios adecuados para un ambiente agradable?..... | 71 |
| Tabla 13 | ¿La Municipalidad les brinda capacitaciones constantes? | 72 |
| Tabla 14 | ¿Las opiniones que brindas son tomadas en cuenta para la toma de decesiones? ... | 73 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|--|--------------------------------------|
| Figura 1 Su jefe inmediato involucra a los trabajadores en la toma de decisiones | 60 |
| Figura 2 Consideras que tu jefe inmediato maneja una posición autoritaria | 61 |
| Figura 3 Existe un ambiente de apoyo mutuo entre trabajadores | 62 |
| Figura 4 Existe un dialogo cordial entre los trabajadores | 63 |
| Figura 5 Su jefe inmediato propicia reuniones para integrar a los trabajadores | ¡Error! Marcador no definido. |
| Marcador no definido. | |
| Figura 6 Considera que te desenvuelves mejor sin ser supervisado | 65 |
| Figura 7 Los jefes inmediatos interactúan con los trabajadores de manera mínima..... | 66 |
| Figura 8 Su jefe inmediato manifiesta clara desorganización en los trabajos a realizar..... | 67 |
| Figura 9 Su jefe inmediato evalúa al personal para medir el avance de los objetivos..... | 68 |
| Figura 10 Mantiene buena relación laboral con su jefe inmediato | 69 |
| Figura 11 las oficinas reducidas lo desconcentran al desarrollar sus funciones | 70 |
| Figura 12 Una ubicación apropiada crea espacios adecuados | 71 |
| Figura 13 La Municipalidad les brinda capacitaciones constantes | ¡Error! Marcador no definido. |
| Marcador no definido. | |
| Figura 14 Las opiniones que brindas son tomadas en cuenta para la toma de decisiones | ¡Error! Marcador no definido. |

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación del liderazgo gerencial con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Hualmay 2023. **Métodos:** El diseño que se empleo es el básico, no experimental transversal, es de nivel correlación, la población y muestra se constituye por 92 trabajadores de la municipalidad de Hualmay. **Resultados:** un 50% (46 encuestados) respondieron que casi siempre su jefe inmediato involucra a los trabajadores en la toma de decisiones. Un 30.4% de los encuestados afirman que solo algunas veces lo realiza. De la misma manera un 18.5% (17 encuestados) respondieron que casi nunca los involucran. Finalmente se observa que un 1.1% indican que nunca lo realizan. Asimismo, un 25% (23 encuestados) respondieron que casi siempre consideran que su jefe inmediato maneja una posición autoritaria. Un 15.2% de los encuestados afirman que solo algunas veces se refleja esta posición. Finalmente, se observa que el 59.8% de los encuestados indican que casi nunca considera que su jefe maneje una posición autoritaria. **Conclusión:** Se concluye que a un mejor liderazgo gerencial si existe mayor relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Hualmay 2023. Teniendo una correlación de 0,883 lo que indica que tiene una correlación muy alta. Por otro lado, se ha contrastado que el valor de la significancia $p\text{-valor}=0,001$ es altamente significativo.

Palabras clave: Liderazgo gerencial, liderazgo autoritario, liderazgo democratico, liderazgo liberal y desempeño laboral

ABSTRAC

Objective: Determine the relationship between managerial leadership and the work performance of workers in the municipality of Hualmay 2023. Methods: The design used is basic, non-experimental cross-sectional, it is classification level, the population and sample are made up of 92 workers of the municipality of Hualmay. Results: 50% (46 respondents) responded that their immediate boss almost always involves workers in decision-making. 30.4% of those surveyed affirm that they only do it sometimes. Likewise, 18.5% (17 respondents) responded that they almost never involve them. Finally, it is observed that 1.1% indicate that they never do it. Likewise, 25% (23 respondents) responded that they almost always consider that their immediate boss has an authoritarian position. 15.2% of those surveyed affirm that this position is only sometimes reflected. Finally, it is observed that 59.8% of those surveyed indicate that they almost never consider their boss to have an authoritarian position. Conclusion: It is concluded that better managerial leadership does have a greater significant relationship with the work performance of the workers of the municipality of Hualmay 2023. Having an evaluation of 0.883, which indicates that it has a very high evaluation. On the other hand, it has been proven that the significance value $p\text{-value}=0.001$ is highly significant.

Keywords: Managerial leadership, authoritarian leadership, democratic leadership, liberal leadership and job performance



CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

6.1 1.1 Descripción de la realidad problemática

Hoy en día nos situamos a través de múltiples factores de cambios continuos. Cambios que están propiciando la revolución de la década, a las generaciones venideras, efectos acelerados contenidos con valores contraproducentes. Dentro de su marco de requisitos se sitúan los enfoques innovadores durante la dirección de las actividades, las cuales no solo orienten la generación de propuestas e implementación de estas, tal como alcanzar las metas institucionales previstas y establecidos, de igual manera, consolidar la confianza en la misión que actuales directivos demuestran mediante la fiabilidad de sus movimientos en la empresa.

A nivel internacional; en Alemania de acuerdo a (Montano, schleu, Amp, & Huffmeir, 2022) en el meta análisis se ha establecido que los diferentes enfoques de conducción de las acciones están asociados en relación con el bienestar mental de trabajadores. Sin embargo, se sabe poco sobre la fuerza relativa entre la conexión entre la relación de diversas focalizaciones de liderazgo y el bienestar mental dentro de cada trabajador. En dicho estudio se comparó la fuerza mediante interacciones mediante estos estilos de liderazgo y la salud mental global en cada colaborador de la empresa, además aspectos positivos (en el funcionamiento psicológico) y negativos de su salud mental (síntomas afectivos, estrés y problemas de salud).

Dentro de la actualidad, existen entidades empresariales que con recurrencia se someten a una contienda puesta con la finalidad de mantenerse en su industria, donde la métrica primordial es la satisfacción expresada por clientes habituales en referencia con el producto o servicio empleado, donde se considera crucial que las organizaciones tengan líderes que posean

cualidades de liderazgo gerencial con la capacidad de influencia del equipo a su cargo para establecer estrategias que direccionen efectivamente hacia la consecución de los propósitos establecidas.

Referente a las entidades públicas bajo la estandarización mundial, se presenta la incidencia de mantener en sus instalaciones profesionales en puestos directivos que posean destrezas y un óptimo desenvolvimiento de habilidades ceñidas a cordialidad al puesto directivo, caracterizándose por su desempeño adecuado para las responsabilidades que han asumido, esto ha posibilitado que algunas organizaciones logren obtener un rendimiento apropiado de aprobación por parte de la comunidad en relación con su rendimiento, buscando abordar las disparidades territoriales.

En nuestro país, datos estadísticos revelan que el 86% de los colaboradores renunció por el mal ambiente laboral causado por su empleador, incluyendo las circunstancias de trabajo, la falta de liderazgo efectivo y relaciones conflictivas con los gerentes y/o empleadores; mientras que el 14% restante renunció por problemas en las remuneraciones y falta de capacitación (Gestión, 2019).

Cotidianamente, las entidades gubernamentales, siendo estos Municipios, mantienen en evidencia su compromiso laboral con lograr un entorno característico que promueve niveles óptimos de rendimiento. Este factor es cimental para hacer contraste a cambios, obtener una posición positiva dentro de la ciudadanía, y abordar diversas problemáticas. En base a todo lo mencionado se, es la razón por la cual se realiza manteniendo un enfoque prioritario en el recurso humano, reconocido como el elemento más crucial con mira a lograr el triunfo en el sector laboral.

Bajo esta índole, el estudio del liderazgo gerencial y el impacto que produce dentro del rendimiento en los trabajadores ha suscitado un análisis en términos de su importancia, consecuente a que posibilita examinar acontecimientos que resultarán hacia favor tanto de Municipalidades como para empleados. De acuerdo con Lee (2009), “el liderazgo gerencial implica que el gerente establece la meta o dirección hacia sus subordinados, asegurándose del avance de manera competente, comprometida, entusiasta, haciéndole frente a las dificultades presentes en el trayecto” (p. 36).

En este contexto, Chiavenato (2009) sostiene que “garantizar el éxito de entidades empresariales, es imperante que se esfuercen por convertirse en entornos laborales excepcionales y gratificantes para sus empleados”. Dicha forma promoverá un mayor rendimiento laboral dentro del equipo. Bajo dicha perspectiva, este propio autor menciona que “el nivel de grado de aceptación al ambiente organizacional saludable facilitará la atracción y retención de talento, al igual en la motivación de los trabajadores y consecución de su compromiso”. De esta forma, es indiscutible que dentro de los factores que repercuten en el rendimiento laboral es su entorno dentro de la empresa.

En este sentido, es indispensable considerar que el nivel de aceptación al entorno laboral no se limita hacia una conducta específica, por lo contrario, está también se focaliza cuando se refleja la actitud de los individuos con su rol dentro de la empresa. De la misma manera “las actitudes guardan estrecha relación con las acciones futuras y se ven influenciadas significativamente de la postura de la persona, sus características personales en cuanto a su actitud, el proceso de aprendizaje y la motivación” (Chiavenato, 2009). A consecuencia, que ejercen un impacto en las elecciones personales, forma la cual se le puede definir “tal cual a la

eficacia del órgano empresarial se alcanza al cultivar actitudes positivas tanto hacia la organización como hacia el trabajo entre los individuos” (Chiavenato, 2009).

El Municipio de la provincia de Hualmay se le atribuye como entidad gubernamental a nivel local, la cual desempeña su labor de gestionar eficientemente los recursos financieros del municipio para llegar a cabo proyectos y actividades que impulsen el avance y bienestar de la ciudadanía. Hoy en día dichas los proyectos, actividades y logros no logran concretarse de forma satisfactoria, factor que indica un nivel de satisfacción que resulta poco satisfactorio. Añadiendo, que dentro de los elementos significativos que promueven un grado de influencia significativa dentro de este marco de insatisfacción es el tipo de liderazgo que está proporcionado, debido a que guía y fomenta la motivación dentro de cada persona.

De ahí parte, la necesidad imperante de mejorar este estilo de liderazgo mejore, a causa que, un empleado descontento resultará con bajo rendimiento eficiente para cumplir con la visión prevista dentro de dirección. De forma crucial, se destaca que se observa una falta de entusiasmo e inclusive su ausencia, por parte de los empleados respecto a alcanzar los propósitos focalizados y propuestos dentro de la organización.

Dentro de los motivos, se encuentra presente, debido a que, la ausencia de una dirección efectiva por parte del jefe o gerente, posee la responsabilidad de fomentar ese ímpetu dentro de los subordinados. En consecuencia, la falta de una dirección apropiada impide la posibilidad de adquirir nuevas habilidades, alcanzar metas y concretar una evolución progresiva propuesta por la entidad.

Una razón adicional, es la carencia de reconocimiento, elogio o estímulo durante el

período donde el trabajador desempeña sus funciones correctamente, conduciendo exponencialmente a una sensación de insatisfacción en los empleados, e inclusive provocar reprobación hacia la empresa en la que laboran. Debido a la carencia de estímulo, orientación y supervisión, motivo por el cual los empleados no logran desplegar su potencial, en caso adverso, su reconocimiento es incomprendido e igual a la consideración que le son propios. Originando como resultado, modificar su metodología de trabajo, sin lograr un avance notable y sujeto a beneficios significativos a la empresa.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida el liderazgo gerencial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Hualmay 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿El que medida el liderazgo autoritario se relaciona con el desempeño Laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023?

¿De qué manera el liderazgo democrático se relaciona con el desempeño Laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023?

¿En qué medida el liderazgo liberal se relaciona con el desempeño Laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023?

6.2 1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación del liderazgo gerencial con el desempeño laboral de los

trabajadores de la municipalidad de Hualmay 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer en qué medida el liderazgo autoritario se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Hualmay 2023.

Identificar de qué manera el liderazgo democrático se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Hualmay 2023.

Determinar en qué medida el liderazgo liberal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Hualmay 2023.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación práctica

La importancia del liderazgo radica bajo el prospecto de garantizar la viabilidad a largo plazo de entidades empresariales. Pese a poseer solidez en cuanto a los procesos administrativos que incluyan planeación, organización y control de los acontecimientos de la empresa. De esta forma, se evitará que la ausencia de un líder adecuado comprometa su estabilidad y éxito propio durante su desarrollo.

Bajo este enfoque delineada, este estudio pretende evaluar el efecto del liderazgo en el desempeño profesional de los empleados. Asimismo, se centra en comprender como los elementos pertinentes a su entorno, como el liderazgo, motivan a los individuos, lo cual afecta su disposición para mejorar la eficiencia y sostenibilidad de las empresas.

La formación académica de los ciudadanos en su casa de estudios superiores constituye una cierta influencia en su vida, y al culminarla, surge la exigencia de emprender una secuencia

de labores profesionales que reflejen la preparación adquirida. Esta instrucción les proporciona la capacidad para realizar el trabajo de manera apropiada, buscando obtener ventajas tanto en el acto personal como en lo laboral.

1.4.2. Justificación Teórica

La comprensión del liderazgo es crucial dentro de cualquier entidad se refiera, sea esta perteneciente al ámbito Público o Privado, debido a que, impacta positivamente en la ejecución laboral. Por tanto, es evidente en cada resultado desfavorable dentro de las organizaciones significando que el gerente adopta una manera de liderar ineficiente.

1.4.3. Justificación Metodológica

El estudio que se propone proporciona a los gerentes del Municipio de la Provincia de Hualmay una investigación exhaustiva respecto al método en el liderazgo gerencial condiciona al rendimiento en el equipo ejecutivo, al fomentar, consolidar y optimizar las labores, asegurando un ambiente colaborativo y comunicativo con el fin de alcanzar la mejoría en rendimiento en su área de trabajo.

6.3 1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

Se desarrollará en el Distrito de Hualmay, Provincia Huaura, Departamento Lima.

1.5.2. Delimitación temporal

Agosto 2023 a marzo de 2024.

1.5.3. Delimitación social

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Hualmay.

6.4

6.5

6.6

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

6.7 2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

En Venezuela, Teomary, (2020) planteo dentro del estudio denominado “Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta”. Donde focaliza su tema de estudio como en la actualidad, los centros educativos requieren implementar prácticas de gestión efectivas que impulsen cambios positivos en su entorno. De la misma manera, conduce su propósito, en analizar el liderazgo administrativo y la ejecución laboral llevados a cabo por los profesores en el estado Nueva Esparta en Venezuela. Basando su metodología en el enfoque cualitativo, estructurado con el estudio descriptivo.

Centralizando el estudio para identificar a los educadores de los Centros de Educación Inicial, que poseen el perfil de contar con habilidades y experiencias relacionadas con la gestión educativa, incluyendo directores de cuatro centros educativos dentro del país anteriormente presentado. De acuerdo con lo expuesto en la investigación, se hizo uso de entrevistas en profundidad como herramientas para recopilar información, posteriormente procesarla para ejecutar un análisis a través de clasificación, comparación informativa y generación de hipótesis. Dentro de los hallazgos ayudaron a identificar métodos más apropiados a adoptar, permitiendo a concretar la conclusión que los gerentes necesitan un tipo de liderazgo correspondiente con las demandas actuales, mediante la habilidad de establecer relaciones interpersonales funcionales y generar colaboración para lograr objetivos. De la misma forma, estimular al educador a desempeñar el papel de facilitador en los procesos y vivencias

educativas siendo esta fuera o en el interior, permitiendo considerar al escolar como protagonista de su proceso de adquisición de conocimiento.

En síntesis, los educadores demandan obtener una pedagogía sobresaliente y un liderazgo destacado son esenciales. Adicionando, que deberán contar con un líder que, por medio del crecimiento personal, pueda llevar a cabo una gestión efectiva.

En la casa de estudio superior Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, Santa María y Ojeda (2020) ejecutaron la investigación que titularon como “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.”. Estudio presentado con la intención de lograr el Grado Académico de Maestro en Desarrollo del Talento Humano. El objetivo principal establecido fue dar investigación al ambiente laboral, analizando sectores específicos, para identificar el impacto en el rendimiento de los trabajadores en la empresa Datapro S.A. Donde se optó por un enfoque mixto cuantitativo-cualitativo, a causa de sus propósitos, bajo el enfoque investigativo donde no implica experimentación, de naturaleza transversal y se enfoca en establecer correlaciones. Dentro de lo que respecta a su categoría, es un análisis que introduce las características, explicaciones y relaciones entre variables (p. 67).

Tras finalizar la investigación, se estableció que en el entorno en las oficinas afectaba la capacidad laboral en los colaboradores en Datapro S.A., esta afirmación se corroboró por los resultados estadísticos descriptivos sobre los factores considerados y dimensiones. Los resultados señalan que la Comunicación, con una calificación de 0,68, sobresale por su significancia, mostrando su impacto en el rendimiento en el trabajo. Por otro lado, el trabajo en equipo, con una puntuación de 0.611, tuvo repercusiones al efectuar el desarrollo de las

actividades, incidiendo en la productividad y el crecimiento conjunto. La remuneración, con una evaluación de 0.605, repercutió en el compromiso del empleado, a raíz, que procuraba dar solución a sus carencias; Reconocimiento, evaluado en 0,502, fue un elemento que indujo incógnitas, ya que, los empleados no poseían certeza sobre si su labor sería valorada. Liderazgo, con la calificación de 0,493, se describía como autoritario y poco involucrado particularmente en tareas ejecutivas. (P. 103)

Paz (2019) denominó a su tesis “Liderazgo organizacional para la optimización del desempeño laboral del personal administrativo de la empresa GANICA C.A.”; realizado en Venezuela. Donde presenta el propósito de examinar el liderazgo empresarial con el fin de mejorar el rendimiento laboral del personal administrativo en la entidad empresarial GANICA C.A. Bajo este sentido, se basó en la perspectiva cuantitativa y el marco positivista. En términos del diseño del análisis fue de tipo descriptivo y sin ejecución de la práctica de experimentación, concretado en un contexto estudio. La muestra consistió en 16 empleados de la entidad empresarial de GANICA. Se administró a estos empleados una escala Likert, que ofrecía cinco opciones de respuesta. Tres especialistas realizaron la validez de la herramienta, y se realizó una prueba preliminar para medir su fiabilidad, la cual superó el valor de 0,70.

Resumidamente, concreta que el rendimiento en los empleados es favorable en varios factores puestos a estudio. No obstante, se observó que existe una minoría de individuos que presentan deficiencias en lo que respecta a la puntualidad y capacidad de adaptación. Por consiguiente, se define como crucial implementar medidas correctivas de manera oportuna, ya que, la falta de puntualidad en la empresa podría resultar en la interrupción de la secuencia. Considerando las características del liderazgo y su estilo, se podría señalar que el enfoque autoritario podría tener efectos adversos en los integrantes de la organización. Por lo tanto, se

sugiere implementar tácticas para ajustar el tipo de liderazgo a modelos de dirección más actuales.

Ordoñez, (2021) en su trabajo de investigación titulado “Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de Instituciones Educativas Fiscales del Cantón Santa Elena”; efectuado en Ecuador. Presenta como propuesta de análisis, examinar la conexión en el liderazgo y rendimiento en el trabajo, evaluando la hipótesis para diseñar una estrategia de mejora del liderazgo destinado a favorecer un sobresaliente rendimiento laboral en educadores de bachillerato de centros de estudios públicos del Cantón Santa Elena. La forma que le permitió llevar a cabo la investigación, fue utilizar un enfoque mixto que incorporó un análisis de relaciones correlativas, utilizando un enfoque deductivo en la investigación y presentando un diseño de estudio clasificado como transaccional – transversal; haciendo uso de la recopilación de información cualitativa como cuantitativas para verificar las hipótesis propuestas en el estudio. La población de interés son los profesores que imparten clases en los colegios públicos en el área del cantón Santa Elena, las cuales brindan educación de bachillerato. Además, se examinó el rendimiento laboral mediante un Cuestionario de autoevaluación del rendimiento laboral. Finalmente, se estableció la asociación consistente dentro del estilo del líder y rendimiento en el trabajo pedagógico, considerando las opiniones tanto de los líderes y de los colaboradores de la escuela.

Chang y San Martín (2019), llevaron a cabo un estudio denominado: “Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano”, el estudio fue clasificado en no basarse en experimentos, con enfoque descriptivo y basado en correlaciones. Los datos fueron recolectados de 259 empleados municipales mediante la administración de una encuesta estándar, individual, confidencial y opcional. Los

investigadores determinan que: La interpretación respecto al rendimiento en el trabajo entre trabajadores del Municipio de Talcahuano – Chile se sitúa por encima del promedio. En otras palabras, no se evidencian hallazgos que sugieran rendimientos deficientes de capacidad. En relación con lo estandarizado en diversos sectores de la entidad, es relevante señalar que tanto hombres como mujeres, en todas las áreas evaluadas, obtienen calificaciones superiores al promedio. Esto implica que exhiben un rendimiento destacado. Añadir que, al examinar por separado a hombres y mujeres en la muestra de funcionarios, se observa que los valores con elevación más alta se registran con aspectos de rendimiento en relaciones interpersonales y rendimiento en productividad. El conocimiento de la estructura organizacional obtiene la clasificación más baja para ambos sexos, llegando a registrar sus valores más bajos en ítems vinculados al documento de protocolos y normativas internas de limpieza y protección. Según promedios en rendimiento laboral obtenidos para ambos sexos, el género femenino muestra una evaluación más rigurosa en su rendimiento laboral, en contraste a los hombres, se observó que los empleados realizaron una autoevaluación positiva de su rendimiento en la empresa (es relevante destacar que cada colaborador puso en estudio si propio rendimiento en el contexto de sus responsabilidades laborales, lo que puede introducir una predisposición).

2.1.2. Investigaciones nacionales

El estudio efectuado por Marín (2019), al cual título “Influencia de la comunicación interna en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Novocentro Universal SAC. sede El Tambo-Huancayo”. Designo establecer como propósito a investigar la relación entre la comunicación interna y el rendimiento laboral de los socios corporativos de Novocentro Universal SAC. Sede El Tambo – Huancayo, la metodología que ejecutó fue el método científico, caracterizado por su enfoque descriptivo y nivel correlacional. El estudio sigue un diseño no experimental y de tipo transversal con un corte longitudinal de ocho períodos. La

población y muestra consisten en 28 trabajadores. De forma concluyente, mediante los resultados recabados, se estableció el nivel de correlación entre la comunicación interna y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa. El coeficiente de correlación de obtenido fue de 0.970, indicando así una correlación directa o altamente positiva en este análisis.

En su “Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque” ubicada en Chiclayo, De la Cruz (2022) investigó la relación entre el estilo de liderazgo y el rendimiento laboral de los empleados del municipio de Lambayeque. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, el estudio se caracterizó por su diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. Se seleccionó una muestra de 118 empleados de una población constituyente de 340 se empleó de selección aleatoria utilizando una estimación proporcional para determinar la muestra. Se utilizaron dos herramientas de evaluación, un instrumento que evaluó el liderazgo mediante 40 ítems organizados en cuatro estilos de liderazgo diferentes, la validez del instrumento fue confirmada por expertos, mientras que su fiabilidad alcanzó un valor de 0,89. Se efectuó un segundo cuestionario, el desempeño fue evaluado mediante un segundo cuestionario, validado por expertos y con una confiabilidad de 0.86, que constaba de 30 ítems agrupados en seis dimensiones. Los resultados indicaron que únicamente el 28% de los participantes percibió un liderazgo en niveles regulares en los estilos autoritario (40,7%), democrático (45,8%), transformacional (42,4%) y transaccional (42,5%). Se determinó que más de la mitad debe mejorar (28%) y tiene un desempeño malo (24,6%). Definiéndose, que existe una relación directa y moderada entre estas dos variables, con un valor significativo ($0,00 < 0,05$; $Rho = 0,345$). Finalmente, se observó que el rendimiento mostró una inclinación hacia niveles bajos que requieren mejoría. Por tanto, el estilo liderazgo ha influido directa y moderada este indicador.

García (2022) concretó el estudio nombrado “el liderazgo y su impacto en el desempeño laboral del personal de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2019”, llega a la conclusión de que la correlación entre el liderazgo gerencial y desempeño laboral es estadísticamente significativa al nivel de 0.01 (0.1698), lo que sugiere la existencia de una relación moderada entre ambas variables; tomado bajo otras definiciones, cuando el liderazgo gerencial del jefe se fortalece, se anticipa el desarrollo en el rendimiento del empleado. Adicionalmente, según García, resulta fundamental que el alcalde, tenga la habilidad de seleccionar a funcionarios idóneos para desempeñar responsabilidades de liderazgo en diferentes sectores, departamentos, cargos directivos o áreas de la institución, dado que persiste la práctica de nombrar a afiliados vinculadas al partido o trabajadores debido a relaciones de proximidad, y se rechace la iniciativa de identifica individuos con más capacidad para esos roles de dirección, generando lo obtenido y siendo invariables a transformaciones positivas (p.68).

En su estudio “el liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de la unidad de logística en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2019”, Salazar (2021) expone que la motivación tiene un efecto considerable en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Logística en el Hospital Daniel Alcides Carrión, a causa que el valor de P es inferior a 0.05, asimismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.639 indicando un nivel elevado de correlación. Es importante resaltar que Salazar argumenta que un líder eficaz posee la capacidad de guiar, inspirar, ofrecer orientación, ser receptivo y fomentar la búsqueda de respuesta a problemáticas y posee impacto significativo en el rendimiento del trabajador, porque los empleados del sector logístico, son conscientes de contar con líder competente a su labor gerencial, facilitando las actividades llevadas a cabo en el ambiente de la empresa contribuyan al progreso de los servicios brindados al público (pág. 20).

Dominguez, (2018) proyecto en su tesis “Relación entre Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de SanIgnacio-2018”, ubicada en Cajamarca. El objetivo de determinar la potencial conexión entre el Liderazgo Gerencial y rendimiento de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio-2018. Bajo diferentes entornos, las personas se encuentran con circunstancias que originan estrés como consecuente. Los factores frecuentes que provocan estrés en el lugar de jornada laboral tanto en entorno físico y laboral, la carga laboral y tipo de liderazgo, etc. Dentro del marco metodológico del estudio, se llevó a cabo un formulario entre los empleados del Municipio Provincial de San Ignacio. El enfoque metodológico empleado en este estudio corresponde a un análisis correlacional. Cada hallazgo indica la existencia de una correlación negativa entre: Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral. La conclusión señala que la conexión entre liderazgo gerencial y el rendimiento de los empleados de la Municipalidad Provincial de San Ignacio es significativa, al ser influyente, esto señala que al modificar la dimensión del liderazgo gerencial, se produce una mejora en el rendimiento Laboral.

6.8 2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo gerencial.

Se refiere a las competencias directivas que un individuo posee generando repercusión sobre otros, tanto de manera individual como en un entorno de laboral en equipo, incentivando a sus subordinados a colaborar de manera entusiasta, motivada y comprometida en grupo, para hacer posible objetivos y metas establecidos.

Implicando al liderazgo como la capacidad de guiar a un equipo de colaboradores guiándolos hacia el cumplimiento de proyectos previstos. Durante la era actual, cada empresa

solicita líderes capaces de concebir proyecciones futuras y, al mismo tiempo, inducir a cada integrante de sus subordinados ese propio incentivo. Asimismo, actualmente entidades empresariales demandan gerentes encargados de desarrollar proyectos, establecer organizaciones efectivas y observación de la productividad diaria (Robbins y Judge, 2013, p.386).

De acuerdo con Goleman (2013), “el liderazgo efectivo se fundamenta con el bienestar emocional. Cada líder exitoso destaca por la comprensión de sentimientos en las labores en la empresa” (p.91). De esta forma, se afirma que el liderazgo constituye un elemento esencial en la empresa. Sin embargo, el liderazgo también desempeña el rol de planificar los movimientos de la empresa, coordinar, concretizan y supervisan la gestión de recursos con el fin de alcanzar una gestión administrativa y operacional eficaz, en colaboración con equipo de trabajo.

2.2.1.2. Habilidades del liderazgo gerencial.

Conciernen a una serie de habilidades y saberes requisitorios en un líder para desempeñar sus ocupaciones diarias con efectividad.

6.9

Lussier y Achua (2016) identifican tres habilidades gerenciales clave que un gerente demanda para alcanzar el éxito

6.10

a) Habilidades técnicas: vinculadas con la habilidad para aplicar metodología y procesos en la realización de la actividad. Estas abarcan el grado de saberes donde el dirigente tiene relación con los procedimientos en la compañía o determinado departamento. Cada líder principal del equipo, es fundamental que posea un profundo conocimiento de los recursos

empleados durante la productividad. Dentro de estas destrezas suelen ser más accesibles de adquirir.

b) Habilidades en relaciones personales: relativas a la habilidad de entender, transmitir, relacionarse y colaborar con integrantes del equipo a través de vínculos eficaces. Teniendo la capacidad de incentivar y comunicar información y conceptos. Adicionalmente, se les conoce como destrezas interpersonales.

c) Destrezas en la determinación de elecciones: Vinculadas con la aptitud que brinda una solución a eventos conflictivos y tomar esas situaciones ventajosas. Se demanda en el perfil del dirigente poseer un nivel elevado de innovación en las ideas, la capacidad de comprensión, en el criterio de evaluación, razonamiento en el análisis, perceptivo ante eventos contraproducentes y destreza para gestionar el horario, posibilitando la vista prospectiva. Destreza fundamental y relevante para aquellos que inspiran al liderazgo eficiente.

Dentro de los directivos de cualquier empresa necesitan tres destrezas que darán paso ha hacer posible el crecimiento corporativo, si bien la relevancia de cada una varía dependiendo a la escala jerárquica que ocupen. Los directivos de alta escala necesitan prioritariamente destrezas las competencias en relaciones interpersonales y elecciones que, en destrezas técnicas. Por otro lado, los líderes de escala intermedia tienen que contar con un dominio entre las tres destrezas, asimismo, los supervisores en la primera escala demandan enfocarse más en destrezas interpersonales y técnicas. Un gerente que puede dominar todas las competencias de gestión se convertirá en imagen de admiración en cualquier corporativo.

2.2.1.3. Importancia del liderazgo gerencial.

La gestión de liderazgo es crucial en cada entidad empresarial que busca adaptarse a la continua evolución en la sociedad internacional, de manera que puedan preservar su existencia y evadir un pronto derrumbe a las ideas previstas.

Dentro de estos aspectos es relevantes su mención debido a las razones a mencionar:

El futuro de las empresas radica a la eficacia de la actitud de los gerentes y sus colaboradores, así como la capacidad del líder para gestionar los medios en la estructura de los procesos. Cada líder requiere cultivar un enfoque adecuado de gestión y fomentar una gerencia efectiva en la corporación, definiendo el propósito de implicar, inspirar a su grupo laboral para que realice sus actividades con motivación y compromiso, cualquier entidad cuenta con un horario anticipado, el manejo eficiente de las herramientas, entre otros aspectos. Sin embargo, contar con un gerente sólido y destrezas de gestión puede marcar la diferencia para destacar y avanzar.

2.2.1.4. Ventajas del liderazgo gerencial.

Lograr la estabilización de la empresa en el mercado esta intrínsecamente ligado al ambiente en el opera. Por tanto, es crucial que disponga de gerente con destrezas gerenciales. A continuación, se enumera una serie de beneficios de este tipo de líder en una corporación:

a) Un gerente de gestión fomenta una atmosfera en el área de trabajo benefactoría, propiciando que los trabajadores cumplan con sus responsabilidades con eficiencia.

b) Un gerente de gestión, adicionalmente, cuenta con competencias psicológicas que posibilitan establecer conexiones satisfactorias en la empresa y como fuera de su entorno laboral produciendo un mejor alcance en al desempeño en la corporación.

c) La persona encargada de la gerencia empresarial promueve la colaboración en grupo, facilitando el logro de metas en los tiempos planificados.

d) Un gerente de gestión inspira al equipo, lo que se traduce en una disminución en las faltas laborales y el bienestar general en los colaboradores.

e) Un líder que posee destrezas en gerencia produce cambios sobre acciones y pensamientos en los individuos, incentivándolos a ejercer labores de manera efectiva, conllevando alcanzar metas de forma personal y grupal.

2.2.1.5. Estilos de liderazgo

De acuerdo a lo afirmado por Gardner (1991) donde denominó a las clases de liderazgo se refieren a la manera en que cada gerente interactúa con su equipo, así como a su percepción de sí mismos y a la conceptualización que tienen de su propio comportamiento, en su desempeño, el cumplimiento de llevar a cabo sus funciones de liderazgo de manera adecuada, evaluar si alcanzan los propósitos previstos. Además, indica que liderazgo únicamente no implica la interacción con el gerente y los trabajadores. Pero, adicionalmente abarca la interacción con corporaciones o individuos ajenas a la entidad en la está empleado y su forma de crítica a esos vínculos.

En palabras de Lussier (2011), sostiene que es la combinación de actitudes, habilidades y atributos que cada gerente exhibe al interactuar con su entorno bajo su supervisión. Abarcando aspectos como la personalidad, respuestas y la manera en sus elecciones frente a situaciones desafiantes que surjan.

Chiavenato (2009) indica que se trata de comportamientos recurrentes que los directivos

o líderes exhiben para dirigir a sus subordinados hacia el logro de los objetivos planteados, asimismo, incluye la forma en que interactúan con ellos en acontecimientos no contemplados. También, señala que cada tipo de líder se rige bajo su práctica, resaltando la significancia de establecer conexiones respetuosas y eficaces con los empleados. Con el fin de crear un entorno sereno y productivo, para gestionar adecuadamente los sentimientos o conductas en eventos difíciles.

Liderazgo coercitivo

Dentro de su concepción a este tipo, frecuentemente se malinterpreta con la definición de dictatorial, caracterizándose a una perspectiva de dirección unidireccional en la que el líder acapara sus funciones como las elecciones, evadiendo la participación de sus compañeros. Asimismo, podría ser percibido bajo el término de abusivo y desconfiado con su entorno, generando miedo y una atmósfera insostenible en el ambiente laboral. (Sorados, 2010)

Cabe destacar, que se suele indicar que el gerente que lo implementa puede ser autodefinido como dictatorial, ejerciendo un límite y dirección total sobre las actividades en la corporación donde labora. Adicionalmente, la autoridad se concentra en el gerente que ejerce mayor ascendía en la empresa, la persona que tiene una dialogo deficiente, que desalienta la confianza y opta en mostrar y solucionar las confusiones o deficiencias en el trabajo a través de la imposición de sanciones (Quintero, 2004).

Liderazgo benevolente

Dentro de este estilo de liderazgo sugiere que el directo o gerente que lo emplea cuenta con temor o se encuentra abrumado por el cargo inherente al grupo corporativo bajo su dirección, dado que debe estimular y dar solución a las deficiencias a los miembros del equipo

mediante el uso de medidas disciplinarias cuando es prudente, asimismo, fomentar un entorno armonioso, de manera que se promueva un clima de dialogo basado en valores y seguridad, además, implica tener en cuenta puntos de vista y asignar responsabilidades de manera supervisada. También, demuestran ser compasivos y mostrar interés en asuntos personales de aquellos a quienes lideran, valorando la confianza mutua entre ellos, como semana Quintero (2004).

Liderazgo participativo

Se refiere al liderazgo orientado a crear un entorno colaborativo e integro para cultivar la seguridad en los individuos, aunque estructurado bajo definidas restricciones, ya que, un exceso de confianza puede dar lugar a complicaciones en el entorno. También, implica la relación líder y subordinados, considerando características del contexto en el que se desenvuelven. Acorde con Reyes (2012) señala que los jefes experimentan una sensación más profundizada al practicarse este estilo, a causa que percibe como el más eficaz en términos de elecciones, de igual manera, posee un impacto significativo en el rendimiento en la producción en el corporativo.

2.2.1.6. Dimensiones del liderazgo gerencial

A. Liderazgo autoritario

De acuerdo con Koontz, Weihrich y Cannice (2012), indican que un líder al adoptar este enfoque emite directivas, anticipando la ejecución de actividades por parte de sus colaboradores, y comando utilizando su habilidad para ofrecer incentivos o imponer castigos. Esta clase de gerentes focalizan la responsabilidad en las elecciones en su propia persona. Haciéndose responsables de estructurar el método de efectuar las actividades de los trabajadores, anticipando que estos sigan sus instrucciones. Ellos se caracterizan por aceptar y

ejercer su cargo y obligaciones. Dentro de este estilo de liderazgo tiende a ser perjudicial, dado a que, se fundamenta en el uso de presión y sanciones (Newstrom, 2011). Este líder centro su enfoque con rigurosidad con los empleados. La conducta de los subordinados puestos a su disposición exhibió considerable tensión, así como manifestaciones de molestia y conducta ligada a la agresividad. Sin embargo, se observó una falta de naturalidad, proactividad y desarrollo de relaciones amistosas en grupo. Cuando el líder estaba físicamente presente cerca de los colaboradores, éstos ejecutaban sus responsabilidades de manera eficiente. Lado contrario, acontecía ante su ausencia, pues, la productividad de las tareas disminuía y los subordinados manifestaban sentimientos negativos que habían contenido, afectando así su rendimiento en el trabajo. (Chiavenato, 2007).

Toma de decisiones

Definida como la acción encaminada a alcanzar el propósito específico, sujeta a otras palabras, son medidas adoptadas por la empresa en respuesta a una problemática. Cada elección determinada surge bajo un procedimiento en el que intervienen diversos elementos (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006). Bajo las palabras de Robbins y Judge, (2009), señalan que implica encontrar una respuesta que produzca la herramienta de solución hacia un conflicto que se desarrolle. Resumiéndose, en la existencia de disparidad entre la situación en el corporativo y si no se alcanza la respuesta deseada, seguidamente se emprende una gestión para su reversión.

Autoridad

La autoridad asociada que posee un individuo es referente al nivel jerárquico que una entidad empresarial distribuye a un colaborador, dándole influencia y emitir instrucciones a otros servidores de la empresa. Es requisitorio acatar las instrucciones dado que provienen del

encargado de la responsabilidad laboral superior respecto a los trabajadores a ella (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006). Dentro de los roles ejecutivos, la autoridad es un privilegio, ya que, se anticipa que será respetada por los integrantes del corporativo. Con la intencionalidad de organizar este poder, cada nivel de gestión posee un grado específico de autoridad en su sector de competencia y en la estructura de supervisión, asegurando la ejecución de logros definidos (Robbins y Judge, 2009).

Castigo

Se contextualiza como la exhibición de resultados que siguen a las acciones del empleado. Refiriéndose a una táctica gerencial en creciente uso. Apoyándose de esta en el liderazgo que está siendo continuamente empleada. Algunos elementos laborales que son percibidos como formas de sanción incluyendo recibir comentarios desfavorables de su superior o sufrir una disminución en el nivel de ocupación de trabajo (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006). Dentro de las entidades empresariales se ejercen diferentes técnicas para sancionar a sus colaboradores. Una ejemplificación de la situación, es la disminución en el rendimiento en el trabajo del empleado traduciéndose en un descuento a su pago planificado, bajo otras circunstancias, se procede a la suspensión del empleado durante un período específico sin recibir beneficios referentes a su pago mensual, o se suele a modificar el sector donde labora hacia otro cargo. Ante situaciones graves se destina la terminación del contrato laboral. Las sanciones de tipo interpersonal son ampliamente ejecutadas en entornos laborales. Dentro de estas se encuentra, advertencias verbales provenientes del gerente o jefe del área, y medidas disciplinarias con señas o actitudes corporales hostiles con el colaborador (Hellriegel y Slocum Jr., 2009).

B. Liderazgo democrático

Este tipo de liderazgo se caracteriza por su adaptabilidad y recepción hacia las personas. Mediante esta se formaron conjuntos donde existía relaciones amistosas entre colaboradores. Permitiendo que cada líder y sus subordinados establecieran diálogos informales y amigables. La labor desempeñada demostró mantener un ambiente amigable y un progreso favorable, pese a la ausencia del líder. De igual manera, se observó un aumento en el nivel de compromiso, junto a una integración exitosa en el equipo (Chiavenato, 2007). Comprometiéndose a desarrollar la colaboración activa de cada empleado tomando en consideración sus ideas y acogiendo las ideas para consultar sobre las elecciones que pretende ejecutar. De este modo, logré mejor comprensión de los actos que emprenderá en el futuro (Koontz, Weihrich y Cannice, (2012). Esta clase de liderazgo contribuye a descentralizar la autoridad. Donde las elecciones, únicamente recaen en una dirección, según lo típico en esta clase de liderazgo, dado a que, este estilo aprecia las contribuciones de sus subordinados. De esta forma, líder y empleados se convierten en un equipo cohesionado. Brindándole espacio a los servidores para informar ideas de mejora, permitiendo así elegir de forma eficiente (Newstrom, 2011).

Relaciones cordiales

Para lograr a plenitud la gestión de estas relaciones el gerente toma el rol de su ejecución dentro de la organización. Independientemente de si se desempeña tanto como miembro del equipo u otro rol, es imperativo mantener relaciones saludables entre cada miembro del equipo: Entre colegas que desempeñan roles están bajo una distinguida responsabilidad, así como aquellos cuyas actividades estas sujetas a la labor de sus otros compañeros (Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006). Tomando como referente lo dicho por Jones & George (2006) se refiere al nivel del aprecio, confianza y lealtad que los empleados sienten hacia su jefe. La capacidad de liderazgo se ve favorecida en ocasiones donde las conexiones entre líder e integrantes del equipo resultan positivas.

Comunicación

La función de la comunicación se utiliza para informar a los compañeros de trabajo acerca de propósitos de la empresa y su propuesta de gestión para concretarlos. Cuando el dialogo fluye eficazmente, se transforma en un vínculo que conecta a dos individuos permitiéndoles intercambiar pensamientos de manera mutua (Newstrom, 2007). Acordé con Daft (2011), dentro de la esencia del dialogo radica en compartir datos con un individuo respecto a demandas que precisan e implican estas, con el propósito de prevenir cualquier posible confusión.

Integración grupal

Durante este procedimiento se utiliza para promover la cohesión entre los empleados y los equipos que constituyen a la empresa. El propósito de la unión grupal es conseguir armonía tanto con los distintos elementos de la empresa para abordar una problemática de cualquier categoría que pueda surgir (Chiavenato, 2009). Como señala Hellriegel y Slocum (2009), mediante este accionar se busca consolidar y preservar la conexión laboral de los miembros del equipo dentro de la empresa.

C. Liderazgo liberal

En esta clasificación, el líder tiende a ejercer su autoridad de manera limitada y otorga a sus subordinados un alto grado de autonomía para concretar sus tareas. Este líder suele confiar en sus trabajadores durante el proceso de definir los objetivos y metodología a desarrollar para su ejecución. Caracterizándose al desempeñar el papel de facilitar las actividades de sus trabajadores proporcionándoles información necesaria y sirviendo como intermediarios con el entorno ajeno al equipo (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012). De acuerdo con Chiavenato

(2009), específicamente este estilo exhibe una implicación básica, la observación que ejerce el líder hacia el equipo es distante, debido a que, proporciona mayor libertad a subordinados durante la elección de decisiones, tanto a nivel grupal o personal. Tal como señala Robbins y Coulter (2010), dentro de su enfoque al ejercer el liderazgo implica un gerente que permite a sus colaboradores a determinar decisiones y concretar sus tareas de forma más perfilada a lo planteado.

Independencia

Hace referencia hacia el grado de autonomía que los empleados disfrutan al desempeñar sus labores. Dentro de su nivel de independencia genera un sentido de responsabilidad en los empleados respecto a alcanzar propósitos propuestos. Por lo general, los servidores toman con incomodidad tener a sus supervisores observándolos constantemente, ya que, confían sus habilidades para la correcta realización de sus actividades, cumpliendo los límites establecidos, desean tener la autonomía de realizar sus tareas de la manera que estimen conveniente (Mondy y Noé, 2005). Se refiere al nivel de juicio personal que el empleado posee para organizar y ejecutar actividades que le son correspondientes. Asimismo, implica otorgar al subordinado posea mayor libertad en la ejecución de su labor, incluyendo la elección de grupos, así como la toma de decisiones sobre metodologías que permiten alcanzar sus objetivos. (Chiavenato, 2012).

Supervisión

Dentro de su desarrollo implica examinar la conducta de un individuo y analizar la información contenida en documentación que reflejen lo esperado en su rendimiento, permitiendo al trabajador reconocer su capacidad en la destreza que domina y tenga la certeza que sus superiores reconocerán su esfuerzo y contribución hacia la empresa (Newstrom, 2011).

La manera eficaz de gestionar a los empleados implica mediante la supervisión directa provenientes de sus superiores, estos desempeñan el rol de estudiar constantemente el comportamiento de los servidores, lo que posibilita mostrar y enseñar sobre comportamientos apropiados o impropios, además como interferir para corregir según la necesidad (Jones y George, 2006).

Participación

Estas involucran a cada miembro de la empresa, por tanto, su participación es cimental durante este proceso, donde se reconocerán sus contribuciones. Informándoles a los colaboradores respecto los criterios que afectan en su desempeño en la empresa y se les insta a expresar ideas de mejora o acorde a la situación (Newstrom, 2011). A través de su aporte, cada empleado adquiere un sentimiento de cargo. Asimismo, de experimentar un sentido de pertenencia en la corporación. Dentro de estos acontecimientos es importante que el empleado se integre como elemento esencial en los principios de la coordinación de actividades de la empresa (Wherter y Davis, 2008).

2.2.2. Desempeño Laboral

Dentro de lo expuesto en el artículo efectuado por Ruiz, E. (2015), se define como la capacidad con la que un individuo lleva a cabo una actividad.

De igual manera, se puede conceptualizar como resultado de una serie de saberes, anécdotas, emociones, disposiciones, principios, incentivos y otros atributos que influyen de forma directa en el cumplimiento de planes establecidos. Dentro de esta línea de pensamiento, se podría expresar que rendimiento en el trabajo se refiere al nivel de productividad exhibido por el empleado al llevar a cabo sus labores habituales en la organización y guardan estrecha

relación con los requisitos técnicos (p. 29).

De igual manera, las organizaciones deben reconocer que la falta de evaluación en el rendimiento en la empresa representa un riesgo significativo para el funcionamiento de la empresa. La ausencia de establecer un análisis hacia el rendimiento de los empleados tendría un impacto desfavorable durante las actividades productivas y, por consiguiente, al desempeño de la corporación.

Los análisis al desempeño de los empleados se programan con una periodicidad establecida por entidad empresarial, con el objetivo de tomar decisiones relacionada con ascensos, reubicaciones e incluso la terminación del empleo del trabajador. Mediante estos estudios regulares, se busca identificar el rendimiento del individuo en la ejecución de sus tareas cotidianas con lo promediado para sus responsabilidades. En consecuencia, la examinación del rendimiento se caracteriza como un método que posibilita la evaluación de las habilidades del empleado en su puesto y las oportunidades de progreso en la posición.

Lograr llevar a cabo eficientemente las actividades relacionadas del rendimiento, se sugiere contar con estipulaciones propicias para la implementación de los procedimientos. Dentro de estas estipulaciones, se destaca aspectos como la evaluación y mostrar las características del puesto es esencial, ya que, actúa como el estándar de comparación entre las habilidades y competencias del empleado, en conjunto de las responsabilidades que lleva a cabo. Un punto relevante es la indispensable comprensión del puesto que se va a poner en análisis, la cual debe estar en manos del responsable de concretar la evaluación. Finalmente, es crucial llevar a cabo estos procedimientos de estudio en un entorno organizado y propicio (Álvarez, 2003, p.20).

2.2.2.1 ¿Por qué evaluar el desempeño?

Debido a que soluciona casos individuales de los colaboradores que conforman a la empresa. Determinar si se debe mantener el puesto o no, así como evaluar las oportunidades de crecimiento en la posición. Facilitando que los encargados de la supervisión compartan saberes y genere el crecimiento informativo entre sí, en relación con las actividades efectuadas y la concordancia con las expectativas establecidas para esas acciones.

Evaluar la efectividad de los empleados proporciona un indicador de las perspectivas de éxito en la corporación, ya que, impacta en el rendimiento de producción en la entidad empresarial. Como un punto adicional identificables mediante el proceso de examinación del rendimiento es que posibilita identificar requerimientos de formación y entrenamiento. Determinar, así casos cuando un empleado requiere más información o, en contraste, si posee una habilidad excepcional que no está siendo eficientemente.

La evaluación del rendimiento brinda numerosas ventajas a la corporación en beneficio al crecimiento de productividad en esta. Mediante este proceso es posible identificar el potencial de crecimiento de los trabajadores y la elección respecto a ascensos, recompensas salariales y desvinculaciones, normalmente fundamentadas en evaluaciones previas del desempeño laboral del empleado en sus labores. Numerosas empresas asignan sus remuneraciones económicas en función del mérito, el cual se establece principalmente a través del análisis del rendimiento (Álvarez, 2003, p.20).

De acuerdo con Rodríguez, donde destaca la importancia de la evaluación del rendimiento como parte integral en la gestión del área de Recursos Humanos, posteadó en su

Blog de Recursos Humanos Business School. El estudio del rendimiento cumple una función vital que generalmente se lleva a efectuar en las empresas contemporáneas. Dicho examen sirve como herramienta empleada para verificar en que medida se logran las metas establecidas de forma personal.

Tras concretar la examinación del rendimiento, la organización adquiere datos para respaldar las elecciones: Donde al encontrarse con un rendimiento menor a lo establecido, es necesario implementar medidas que permitan un rendimiento que satisfaga lo demandado.

2. 2. 2. 2. Principios de la evaluación del desempeño

Dentro de los fundamentos se encuentran los siguientes:

- Se define bajo un conjunto de estándares establecidos que guíen su implementación.

Entre estos principios podríamos destacar las siguientes:

- El crecimiento y progreso profesional de los empleados en el corporativo.
- Criterios de estudio del rendimiento al cual se ciñe al extraer información pertinente al cargo laboral.
- Establecer precisamente los propósitos en el procedimiento de ejecución del examen del rendimiento.
- Necesita la dedicación y colaboración abierta de cada empleado de la empresa.
- El rol tanto del encargado se toma como el fundamento para sugerir ideas de mejora.

2.2.2.3 Indicadores estratégicos e indicadores de gestión

Lograr concretar la evaluación del rendimiento, requiere establecer un conjunto de requerimientos que permitan efectuar el análisis y cuantificar aspectos correspondientes a su desempeño o destreza que se considere relevante para la empresa.

Existen dos categorías:

Indicadores estratégicos

Caracterizándose primordialmente de criterios donde se incluye:

- Indicar en qué medida se alcanzan los propósitos establecidos dentro de las normas en la corporación.
- Favorece a reforzar métodos y asignación de materiales.
- Generan un efecto inmediato en las táctica y campos de atención prioritaria en las empresas.

Indicadores de gestión

Es clasificado como criterio de gestión al:

- Indicar el cumplimiento de labores, así como los progresos alcanzados.
- Contiene información sobre tareas y elementos.

2.2.2.4 Ventajas de la Evaluación del Desempeño

Existen numerosos beneficios asociados al correcto estudio del rendimiento, que se basa en criterios y elementos de análisis, en principia utilizando un instrumento de medida que pueda mitigar la parcialidad.

Según Bain (2003), hay dos elementos que influyen en al aumento del rendimiento

laboral.

Factores internos. Característico por su susceptibilidad de modificación, mediante procedimientos para agrupar de acuerdo sus atributos, abarcando aspectos tecnológicos y diversos campos.

Factores duros. A través de este método evalúa elementos en función de las demandas en el ambiente empresarial, tratando de alcanzar escalas superiores de calidad mediante diversas configuraciones y detalles. La eficiencia dentro de este aspecto cuenta con la opción de ser optimizada al enfocarse en el aprovechamiento, la contextualización, el gasto, inversión, mantenimiento y el aumento de la capacidad, manejo de inventario, planificación y gestión de producción, etc.

Factores blandos. La eficiencia de estos elementos implica colaboración de cada trabajador, motivados por principios morales, según la proporción de remuneración, de la sólida instrucción, así como de la seguridad.

Factores externos. Determina los ingresos directos, inflación, competencia en comparación por la integridad de los empleados, por eso, las empresas realizan una extensa búsqueda por identificar las verdaderas causas del aumento o reducción en la producción. Entre estos elementos se incluyen:

- **Modificaciones organizativas.** Dentro de estas alteraciones a menudo impactan en el rendimiento a nivel nacional, en contraposición, a la productividad específica de la corporación, aunque ésta última aún puede ser alterada.

- **Modificaciones en la situación económica.** Las fluctuaciones en las modificaciones económicas probablemente incidan en la estructura de los fondos financieros y su influencia en la capacidad competitiva de la compañía.

- **Transformaciones demográficas y las interacciones de la ciudadanía.** En este contexto, se destacan los índices de nacimiento y defunciones, debido a que el período suelen ser efectos en la economía laboral, la participaciones de mujeres en el ámbito laboral, sus ingresos, la edad en la que se retiran, así como la educación y comportamiento, son elementos abordados en este contexto.

- **Elementos provenientes de la naturaleza.** Incluyen el personal disponible, habilidad técnica, nivel formativo, capacidad profesional, bienestar físico, conducta, incentivos y mejora de habilidades laborales; el estado del suelo y su nivel de erosión, la contaminación de la tierra, accesibilidad a terrenos y oferta energética, los costos y disponibilidad de materia prima, así como su disponibilidad en cantidad.

- **Gestión gubernamental y estructuras físicas y organizacionales.** Incluye las normativas, regulaciones y políticas implementadas que tienen un impacto directo en la eficiencia y rendimiento productivo.

- **Incremento en la eficacia.** A través de la evaluación del rendimiento, el líder y el profesional de recursos humanos toman medidas apropiadas para aumentar la eficacia laboral.

- **Estrategias de remuneración.** El análisis del rendimiento asiste a las responsabilidades asiste a los responsables en la toma de decisiones para identificar a quienes se les debe otorgar incrementos salariales. Numerosas empresas otorgan aumentos salariales rigiéndose en el desempeño, donde se evalúa primordialmente a través de análisis de rendimiento.

- **Ocupacional.** La evaluación del rendimiento influye en las elecciones relacionadas con oportunidades laborales precisas.

- **Falta de precisión en los datos.** Un rendimiento deficiente suele surgir en base a fallos dentro de los informes respecto a la examinación de los cargos, los programas de gestión de personal u otro elemento en el sistema de información del área de personal en las elecciones. Al basarse en datos no determinantes, cabe la posibilidad que las elecciones sean inapropiadas en cuanto a los contratos o asesoramiento.

- **Fallas en la configuración del puesto.** Un rendimiento deficiente suele señalar fallos en la definición de cargos. La ejecución de análisis permite detectar estas deficiencias.

- **Factores externos desafiantes.** En respectivos eventos, el rendimiento es afectado por elementos de su entorno como situaciones familiares, su bienestar físico o emocional, asimismo, su estado económico, entre otros factores. Ante la presencia de estos aspectos se originan esta serie de estudios del rendimiento laboral, haciendo la probable asistencia por parte del área de recursos humanos.

2.2.2.5. Métodos de evaluación del desempeño

Hay diversas metodologías normalizadas para valorar el desempeño de los colaboradores:

- **Evaluación supervisada:** Llevada a cabo por el líder que está familiarizado con el subordinado, su desempeño y tareas que debe de ejecutar.
- **Autoevaluación:** El colaborador es quien rige el estudio respecto a su rendimiento y sugiere innovadoras tácticas para su crecimiento laboral.
- **Evaluación de colegas:** Realizado entre los trabajadores que ocupan la misma área de trabajo.
- **Empleado a líder:** Dentro de esta instancia, los trabajadores evalúan el desempeño de su jefe.
- **En base al usuario:** El cliente evalúa el trabajo de los empleados con los que tiene contacto.
- **Evaluación 360°:** Engloba cada metodología mencionada con anterioridad. Su ejecución suele ser más complicada, debido a que, necesita un estudio detallado y tiempo.
- **Automática:** El empleado es analizado a través de un monitoreo computarizado. Caracterizándose por ser invasivo y mayormente requiere el consentimiento del empleado.

2.2.2.6. Dimensiones del desempeño laboral

Interacción con los supervisores de área

Dentro de las conexiones fundamentales a desarrollarse en el ámbito empresarial es la relación entre trabajadores y sus jefes. Las interacciones que pueden fomentar un entorno y estímulo esencial para lograr un rendimiento laboral benefactoría. Sin embargo, esta conexión

no es uniforme en todas las entidades.

La inserción de las innovaciones tecnológicas ha creado “brechas” dentro de la relación líder y subordinados. La comunicación en línea, particularmente los correos electrónicos, ha transformado la dinámica de las relaciones en el ámbito de trabajo. Por otro lado, la comunicación escrita representa una amenaza. A causa que, uso de correos electrónicos ha reemplazado gradualmente los diálogos personales y el contacto directo, lo que resulta en entablar relaciones menos profundas a nivel personal y sin entusiasmo (Brow, 1990). En este contexto se incluyen acciones como: Cercanía y regularidad de la supervisión, la forma en que se lleva a cabo la supervisión en el trabajo, la manera en que se evalúa la labor y la percepción del nivel de asistencia por parte de los jefes.

Rendimiento en relación al entorno físico

Cada factor incluso del entorno de la empresa experimenta notables variaciones entre un ambiente y otro. También, se ha observado que incluso pequeñas fluctuaciones en la temperatura, los sonidos fuertes, la cantidad de luz o la cantidad de ventilación poseen influencias notables en el rendimiento y las disposiciones del trabajador. Incluye:

- Grado de calor o frío: Representa un factor en el que hay considerables variaciones entre las personas. Por tanto, para optimizar la eficiencia, es crucial que los trabajadores operen en un entorno donde la temperatura se controle de modo que se mantenga dentro de los límites aceptables para cada persona.

- Nivel de sonido en el ambiente: El nivel de sonido se cuantifica en decibeles, utilizando el nivel logarítmico. Un cambio de 10 decibeles representa en realidad una

diferencia diez veces mayor en el volumen del sonido. Según estudios sobre el ruido sugieren que sonidos continuos o previsibles por lo general no provocan un deterioro en el rendimiento laboral. Si existe, este efecto se observa en niveles de noventa decibeles. Sin embargo, los impactos del ruido impredecible parecen ser consistentemente adversos, ya que, tienden a perturbar las destrezas de los trabajadores en su concentración. Los sonidos altos e impredecibles también tienden a aumentar el nivel de agitación y provocar una disminución a la satisfacción laboral.

- **Intensidad** de luz: La cantidad óptima de luz varía acorde de la complejidad de la actividad y exactitud necesaria. Para los trabajadores de mayor edad, los beneficios en rendimiento por escalas elevadas de iluminación son considerablemente mayor en comparación de trabajadores con menor edad. Los efectos positivos de aumentar la iluminación no siguen un patrón secuencial. Los beneficios son incluso más significativos en niveles relativos con menos intensidad de luz y se reducen a medida aumenta la iluminación hasta llegar a una escala moderada y luego a elevadas.

- Nivel y pureza del aire: En cuanto al rendimiento laboral, los estudios sugieren que diferentes factores que producen contaminación disminuir la productividad o eficacia en una variedad de actividades. Las personas tienden adaptarse a la calidad del aire comprometida. La preocupación de las personas disminuye con respecto a las escalas elevadas de contaminación, percibiendo menos riesgo ante la exposición prolongada a esas estipulaciones (Ackermna, 2004).

Rendimiento mediante la colaboración en las decisiones

Involucrar a los empleados en el proceso en las elecciones puede propiciar la elevación

tanto en la efectividad como al respaldo de estas, junto con el estímulo a la motivación y confianza de los empleados, contribuye a consolidar las relaciones entre los colaboradores dentro del ámbito laboral. Sin embargo, en ocasiones resulta desafiante confiar en las responsabilidades de los demás. De esta forma, se espera que los trabajadores se comuniquen directamente con el supervisor para dar solución a una problemática, pero a su vez se desea que los colaboradores estén dispuestos a acoger estas ideas. Evitando así que la influencia negativa con comentarios desalentadores provoque obstáculos y desconexión para la resolución del conflicto en el lugar de trabajo.

2.3. Bases filosóficas

Bajo el punto de vista de la excelencia moral, la forma de dirigir un equipo laboral y el rendimiento en el trabajo ponen énfasis hacia la realización tanto en la excelencia moral y la virtud. En este enfoque, la motivación en el trabajo no solo se basa en incentivos o recompensas, sino también en la satisfacción personal de realizar el trabajo de manera ética y virtuosa. La ejecución en el trabajo se medirá con el control de calidad del trabajo, eficiencia, asimismo con su excelencia moral y virtuosa que se demuestre. Desde esta perspectiva, el impulso y la ejecución a sus labores en el trabajo están vinculados con la excelencia y la virtud, ya sea en el entorno en el trabajo. En conclusión, el análisis filosófico en el liderazgo y rendimiento del personal puede abordarse desde diferentes perspectivas filosóficas, cada una con enfoques y prioridades diferentes. Sin embargo, todas ellas comparten la idea de que el liderazgo y rendimiento del personal están estrechamente relacionados persiguiendo un sentido hacia lo propuesto y satisfacción en el trabajo, así como con la realización de la excelencia, la virtud y la maximización de la utilidad y el beneficio para la sociedad.

La base filosófica de la presente investigación se sustenta bajo el parámetro paradigma

Neopositivista es distinguida por su enfoque en la vista previa a los acontecimientos y la priorización durante la propuesta de la propuesta, el cual establece como método científico el que permite medir, cuantificar y verificar un “experimento” bajo la estadística. Además, enfatiza en el hecho que las mediciones deben ser fiables para definir operacionalmente las variables, y dar así, explicaciones generales mediante el método hipotético – deductivo y llegar a la búsqueda de la objetividad a gran escala (Alles, 2018).

2.4. Definición de términos básicos

- **Tipos de líder:** La manera en que un individuo (o integrante del equipo) influye para alcanzar metas establecidas por el jefe o con la participación del líder como por quienes le siguen. Involucran entender a la forma de liderazgo que establecen conexiones, y al mismo tiempo, analizar su eficacia en el ejercicio del liderazgo.
- **Liderazgo autocrático:** Personal que asume el cargo de las elecciones, iniciando y dirigiendo las actividades, además de supervisar los trabajadores. Donde la elecciones y responsabilidades se concentran en el líder. Las elecciones y cargos se focalizan en él. Esta clase de liderazgo ejerce autodirección, delegando un poder ilimitado en una única persona, los empleados acatan sin expresar su opinión debido a su carencia de facultad en las elecciones dentro de la empresa.
- **Liderazgo democrático:** El líder motiva al equipo en la colaboración, permitiendo que los trabajadores tomen decisiones sobre tareas y cuenten con las habilidades adecuadas para su ejecución. Fomentándose así la participación de los trabajadores, quienes tienen la libertad de expresar sus opiniones en lugar de simplemente recibir órdenes.
- **Liderazgo liberal:** El líder delega un porcentaje de su reconocimiento a

sus subordinados leales, evitando asumir ocupaciones directas, mientras que estos poseen su motivación interna, orientación y supervisión, lo que proporciona autonomía en la ejecución. En consecuencia, el jefe se apoya en los trabajadores para definir los propósitos a lograr.

- **Rendimiento en el trabajo:** Se refiere a acciones realizadas por el trabajador, no únicamente a sus conocimientos teóricos, para lo cual, hay aspectos fundamentales tales cuales son: habilidades (la capacidad para llevar a cabo tareas designadas dentro de un período específico con eficacia, precisión y rendimiento óptico), cumplimiento de las normas de conducta y atributos necesarios para ocupar puestos o roles.

- **Ejecución de la labor:** Se refiere al desempeño de obligaciones que contribuyen a la producción, así como la ejecución de actividades ejecutivas.

- **Bajo rendimiento:** Comportamiento que causan perjuicio a la empresa, como el robo, el vandalismo en el corporativo, la agresión hacia sus colegas y la ausencia frecuente en el trabajo.

- **Presión relacionada con el trabajo:** Se refiere a la respuesta actitudinal, mental, física y conductual frente a aspectos adversos o perjudiciales en el entorno laboral y las condiciones de trabajo. Esta condición se distingue por escalas elevadas de satisfacción y una sensación constante de incapacidad para hacerles frente.

- **Sentimiento de decepción:** Se produce como resultado de un fracaso profesional o de una discrepancia entre lo idealizado en el ambiente laboral y la concreta realidad que se experimenta. Consiguientemente, esto conduce a vivencias insatisfactorias, emociones desagradables y varios desenlaces adversos, si no se reconoce y enmienda, la persona no consolidar una respuesta de solución por su

cuenta.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis General

A un mejor liderazgo gerencial mayor relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Hualmay 2023.

2.5.2 Hipótesis Específicos

A un mejor liderazgo autoritario mayor relación significativa con el desempeño laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023.

A un mejor liderazgo democrático mayor relación significativa con el desempeño Laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023.

A un mejor liderazgo liberal mayor relación significativa con el desempeño laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023.

2.6. Operacionalización de las variables

- **Variable (X)**
Liderazgo gerencial
- **Variable (Y)**
Desempeño laboral

Matriz de Operacionalización *de variables*

| VARIABLE (S) | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|-----------------------------------|---|--|--|
| Variable X Liderazgo Gerencial | Se refiere a las competencias directivas que un individuo posee generando repercusión sobre otros, tanto de manera individual como en un entorno de laboral en equipo, incentivando a sus subordinados a colaborar de manera entusiasta, motivada y comprometida en grupo, para hacer posible objetivos y metas establecidos. | Liderazgo autoritario | Toma de decisiones Autoridad |
| | | Liderazgo democrático | Relaciones cordiales Comunicación Integración grupal |
| | | Liderazgo liberal | Independencia Participación mínima Desorganización |
| Variable Y Desempeño Laboral | Se describe como grado de realización obtenido por el empleado dentro de las metas corporativas dentro del período específico. | Desempeño en relación con sus superiores | Cercanía y regularidad de la supervisión. Relaciones personales con sus superiores. |
| | | Desempeño con las condiciones físicas | Espacio de trabajo con iluminación. Ambiente y área idónea para realizar las actividades laborales. |
| | | Desempeño con la participación en las decisiones | Cumplimiento con convenios y normativas ocupacionales. Involucramiento en las determinaciones de su departamento laboral. |

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

En enfoque investigativo que se ha planteado es descriptiva. En relación a este punto, Hernández, Fernández y Batista (2014) definen a “un estudio descriptivo plantea como objetivo detallar las cualidades y atributos significativas de cualquier fenómeno objeto de análisis” (p. 92). En esta instancia, se detallaron los tipos de liderazgo y grado de rendimiento laboral de los empleados objeto de observación, considerando cada variable por separado. Continuamente, este estudio adoptó un enfoque correlativo.

La estructura investigativa es de carácter no experimental, ya que, utiliza una metodología correlacional. De acuerdo con Velázquez (2023), señala que la investigación no experimental es aquella que no deriva sus resultados culminantes mediante la secuencia en actividades y respuestas replicables dentro del entorno supervisado con el propósito de alcanzar productos que se puedan interpretar, esto es, utilizando experimentación, para obtener datos estadísticos en el enfoque no experimental, se recurre a la recolección de información mediante encuestas o consultas a la población (individuo o institución encargada del estudio) se refiere a investigaciones sobre un tema específico con el objetivo de identificar un consenso o encuestas, donde se analizan conjuntos de datos estadísticos para extraer la mayor cantidad de información relevante posible.

Además, esta especie de estructura investiga no experimental se manifiesta de dos maneras: transversal y longitudinal, dado el título del presente estudio, su diseño será transversal en el tiempo, ya que, examinará una situación exacta bajo un momento preciso, en aquel año.

3.2. Población y muestra

3.2.1 Población

La población para liderazgo gerencial y desempeño laboral del personal administrativo y técnico de la municipalidad distrital de Hualmay - Huaura 2023 consistirá en que cada empleado de la municipalidad, contando aproximadamente con 104 laborantes:

3.2.2 Muestra.

Evaluando la dimensión de la población objetivo, no será necesario utilizar una muestra, por lo que no se ejecutarán fórmulas de muestreo. En relación a lo planteado, con respaldo por lo dicho Arias (2006) menciona “cuando la población es completamente accesible debido a su extensión de integrantes que la componen, no requiere precisamente tomar una muestra. Por tanto, probablemente la investigación podrá recolectar información de la población objetivo, evadiendo concretar un censo”. Resumidamente, la muestra será equivalente a la población, comprendiendo la totalidad de la población objetivo.

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

Los métodos empleados en los estudios incluyeron encuestas y la inspección visual inmediata. Según planea Hernández et al (2014), definen su conceptualización como “el método empleado para obtener los datos necesarios para llevar a cabo este estudio se realizó a través de la elaboración y distribución de este” (p. 166).

Dentro de este estudio, se optó por emplear encuestas escritas para recabar la percepción de los empleados del Municipio de Hualmay respecto a cómo perciben el liderazgo de los

gerentes en sus sectores laborales y para que evalúen su propio desempeño laboral. La información recopilada fue analizada bajo confidencialidad.

Observación directa: Se concretizó por medio de la participación física continua en las instalaciones de la Municipalidad de Hualmay, con autorización previa del Gerente del departamento, partiendo del lugar se puso en análisis las tareas diarias ejecutadas individuales de cada miembro del equipo y la manera que las llevan a cabo.

3.3.2 Descripción de los instrumentos

Se empleó un cuestionario como herramienta de estudio.

Cuestionario: Según clasifico Hernández, Fernández & Baptista (2014) “recopila información tangible y efectivamente refleja las definiciones o factores donde el analista contempló con previsión” (p.197). Desde una perspectiva numérica, esta implica demostrar la precisión de lo que se buscaba. Cada medida o herramienta de recopilación de información esta sujeta a tres elementos fundamentales: fiabilidad, precisión e imparcialidad.

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

En el informe hallado se seleccionará aquella información para ser analizados en Microsoft Excel, posteriormente se utilizará el programa SPSS versión 27 para la evaluación tanto descriptiva como interpretativa. La evidencia de correlación de Pearson se utilizará como respaldo tanto para la hipótesis general y específicas.

3.5. Matriz de consistencia

| TÍTULO | PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|--|---|---|--|---|--|
| Liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Hualmay 2023 | PROBLEMA GENERAL. ¿En qué medida el liderazgo gerencial se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de Hualmay 2023? | OBJETIVO GENERAL. Determinar la relación del liderazgo gerencial con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Hualmay 2023. | HIPÓTESIS GENERAL. A un mejor liderazgo gerencial mayor relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Hualmay 2023. | Variable Liderazgo gerencial : ✓ Liderazgo autoritario ✓ Liderazgo democrático ✓ Liderazgo liberal | Tipo de investigación: No experimental Enfoque: Cuantitativo |
| | PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿El que medida el liderazgo autoritario se relaciona con el desempeño Laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023? ¿De qué manera el | OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer en qué medida el liderazgo autoritario se relaciona con el desempeño Laboral de los trabajadores de la municipalidad de Hualmay 2023. Identificar de qué manera | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS A un mejor liderazgo autoritario mayor relación significativa con el desempeño laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023. | Variable Desempeño laboral: ✓ Desempeño en relación con sus superiores ✓ Desempeño con las condiciones físicas | Nivel: Correlacional Diseño: Basica Población. 104 Muestreo: 104 Técnica: Cuestionario Instrumento: Encuesta |

liderazgo democrático el liderazgo democrático se A un mejor liderazgo
se relaciona con el relaciona con el desempeño democrático mayor relación
desempeño Laboral de laboral de los trabajadores significativa con el
los Trabajadores de de la municipalidad de desempeño Laboral de los
Hualmay 2023? Hualmay 2023. Trabajadores de Hualmay

¿En qué medida el Determinar en qué 2023.

liderazgo liberal se medida el liderazgo liberal A un mejor liderazgo
relaciona con el se relaciona con el liberal mayor relación
desempeño Laboral de desempeño laboral de los significativa con el
los Trabajadores de trabajadores de la desempeño laboral de los
Hualmay 2023? municipalidad de Hualmay Trabajadores de Hualmay
2023. 2023.

✓ Desempeño
con la
participación
en las
decisiones

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados

Tabla 1 ¿Su jefe inmediato involucra a los trabajadores en la toma de decisiones?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| | Casi Nunca | 17 | 18,5 | 18,5 | 19,6 |
| | Algunas veces | 28 | 30,4 | 30,4 | 50,0 |
| | Casi Siempre | 46 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

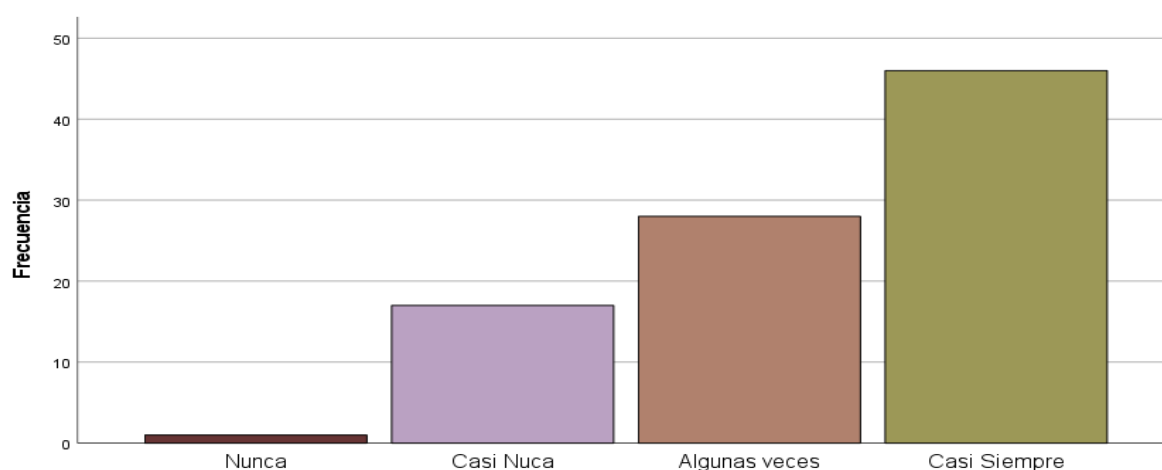


Figura 1 Su jefe inmediato involucra a los trabajadores en la toma de decisiones

De las personas encuestadas un 50% (46 encuestados) respondieron que casi siempre su jefe inmediato involucra a los trabajadores en la toma de decisiones. Un 30.4% de los encuestados afirman que solo algunas veces lo realiza. De la misma manera un 18.5% (17 encuestados) respondieron que casi nunca los involucran. Finalmente se observa que un 1.1% indican que nunca lo realizan.

Tabla 2 ¿Consideras que tu jefe inmediato maneja una posición autoritaria?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 55 | 59,8 | 59,8 | 59,8 |
| | Algunas veces | 14 | 15,2 | 15,2 | 75,0 |
| | Casi Siempre | 23 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

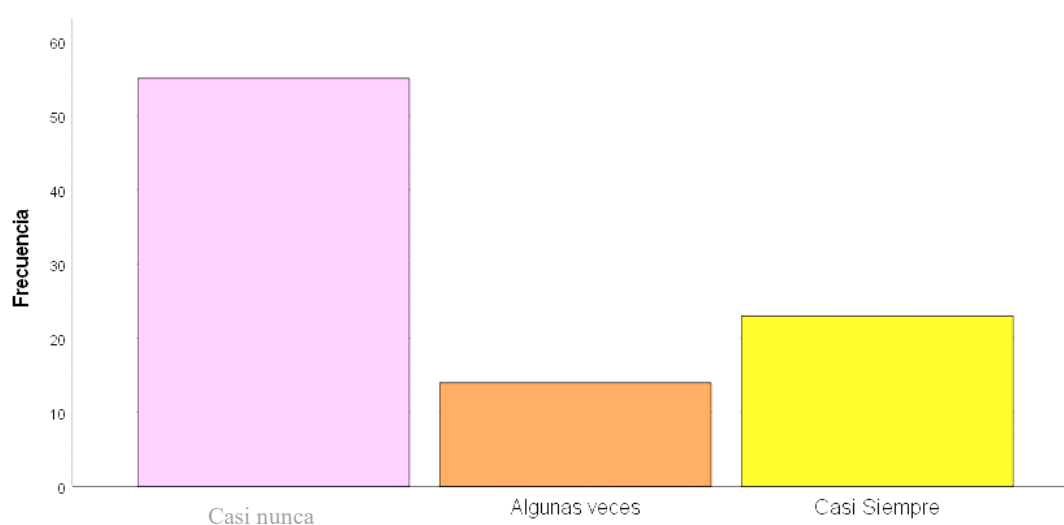


Figura 2 Consideras que tu jefe inmediato maneja una posición autoritaria

De las personas encuestadas un 25% (23 encuestados) respondieron que casi siempre consideran que su jefe inmediato maneja una posición autoritaria. Un 15.2% de los encuestados afirman que solo algunas veces se refleja esta posición. Finalmente, se observa que el 59.8% de los encuestados indican que casi nunca considera que su jefe maneje una posición autoritaria.

Tabla 3 ¿Existe un ambiente de apoyo mutuo entre trabajadores?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 34 | 37,0 | 37,0 | 37,0 |
| | Casi Nunca | 11 | 12,0 | 12,0 | 48,9 |
| | Algunas veces | 47 | 51,1 | 51,1 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

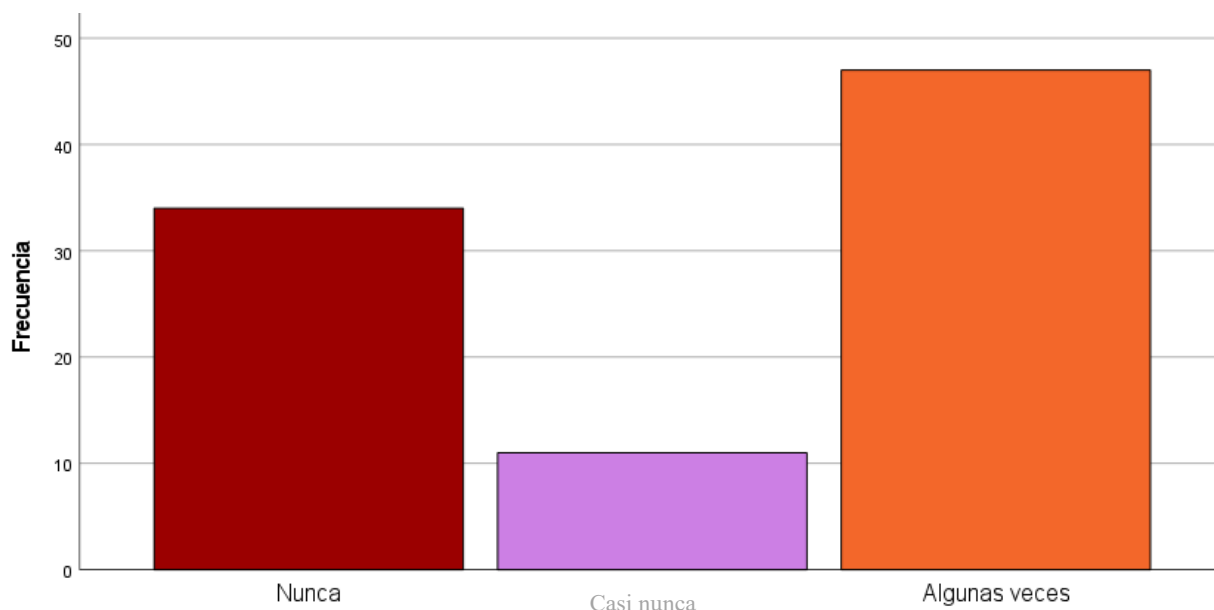


Figura 3 Existe un ambiente de apoyo mutuo entre trabajadores

De las personas encuestadas un 51.1% (47 encuestados) respondieron que solo algunas veces existe un ambiente de apoyo mutuo entre trabajadores. Un 12% (11 encuestados) indica que casi nunca existe el apoyo entre los compañeros. Finalmente, el 37% indican que nunca existe un ambiente de apoyo mutuo entre trabajadores.

Tabla 4 ¿Existe un dialogo no cordial entre los trabajadores?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 30 | 32,6 | 32,6 | 32,6 |
| | Casi Nunca | 47 | 51,1 | 51,1 | 83,7 |
| | Algunas veces | 15 | 16,3 | 16,3 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

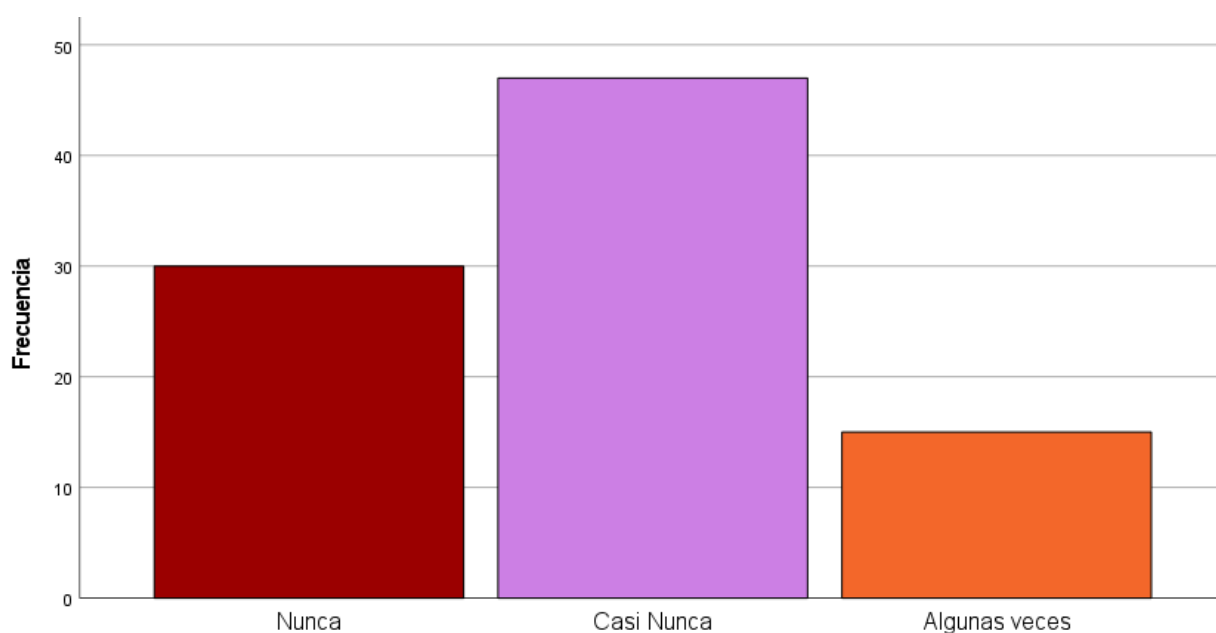


Figura 4 Existe un dialogo no cordial entre los trabajadores

De los encuestadas un 16.3% (15 estudiantes) respondieron que algunas veces existe un dialogo no cordial entre los trabajadores. Un 51.1% (47 encuestados) afirman que casi nunca sucede esta actitud entre los compañeros. Finalmente, el 32.6% (30 encuestados) manifiestan que nunca existe un dialogo no cordial entre los trabajadores, por el contrario, habita amabilidad y empatía entre ellos.

Tabla 5 ¿Su jefe inmediato propicia reuniones para integrar a los trabajadores?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Algunas veces | 12 | 13,0 | 13,0 | 13,0 |
| | Casi Siempre | 33 | 35,9 | 35,9 | 48,9 |
| | Siempre | 47 | 51,1 | 51,1 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

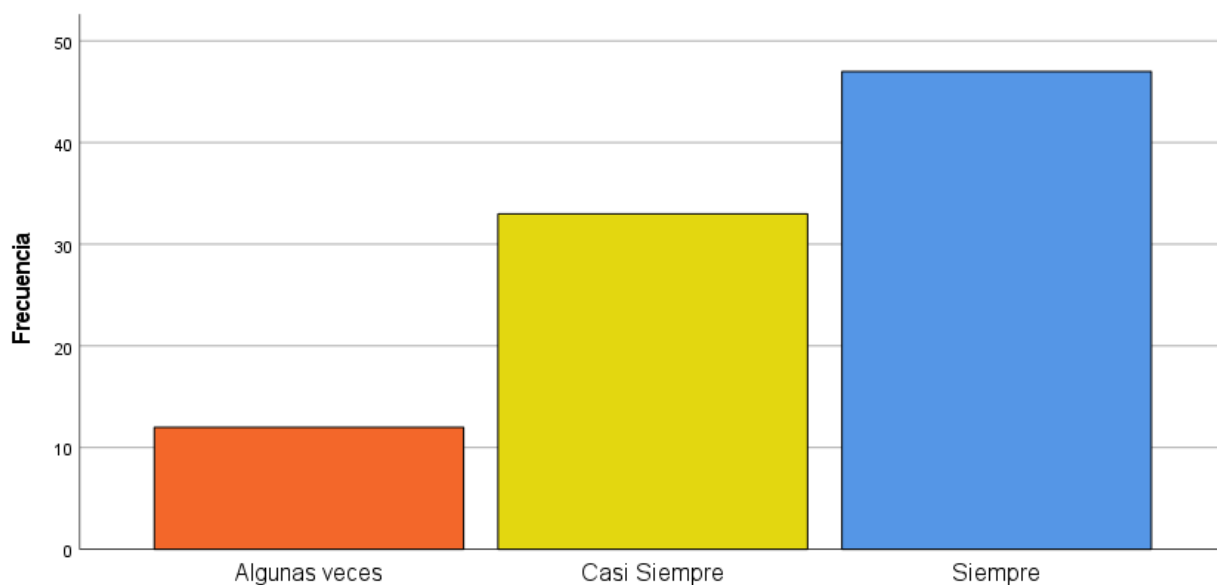


Figura 5 Su jefe inmediato propicia reuniones para integrar a los trabajadores

De las personas encuestadas un 51.1% (47 encuestados) respondieron que siempre su jefe inmediato propicia reuniones para integrar a sus trabajadores. Un 35.9% (33 encuestados) afirman que casi siempre realiza estas actividades. Finalmente, el 13% (12 encuestados) manifiesta que solo algunas veces se realizan actividades o reuniones de integración.

Tabla 6 ¿Considera que te desenvuelves mejor sin ser supervisado?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 29 | 31,5 | 31,5 | 31,5 |
| | Casi Nunca | 16 | 17,4 | 17,4 | 248,9 |
| | Algunas veces | 47 | 51,1 | 51,1 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

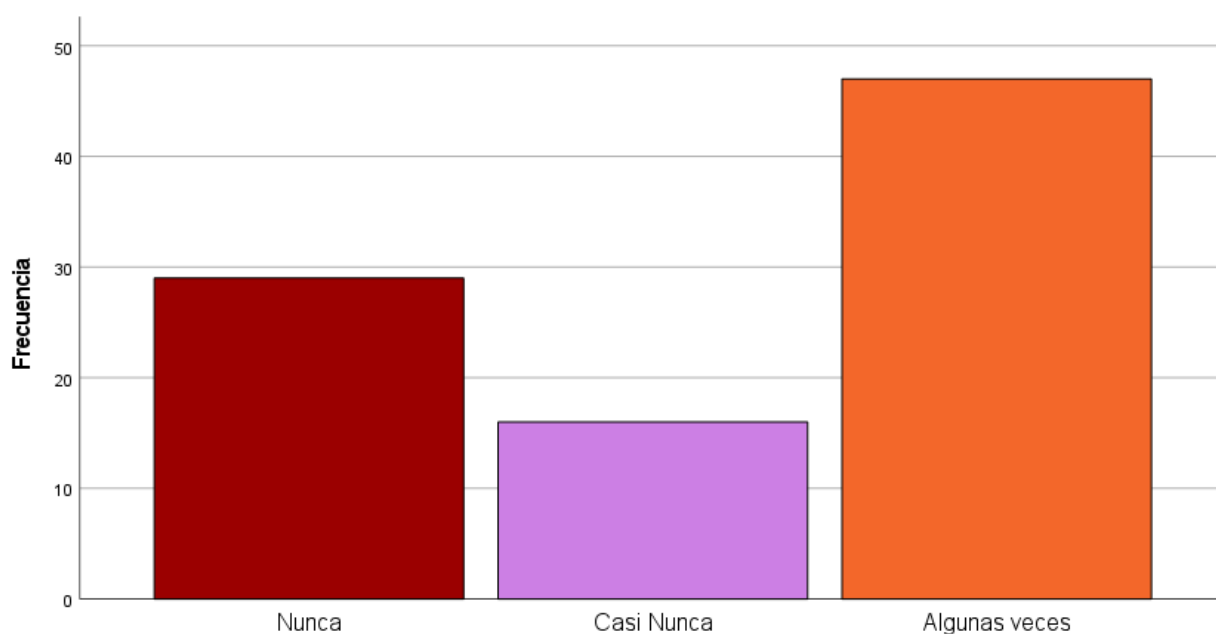


Figura 6 Considera que te desenvuelves mejor sin ser supervisado

De las personas encuestadas un 51.1% (47 encuestados) respondieron que algunas veces consideran que se desenvuelven mejor sin ser supervisados. Un 17.4%(16 encuestados) afirman que casi nunca lo consideras así, mientras un 31.5% de los encuestados indican que nunca considera que se desenvuelvan mejor sin ser supervisado.

Tabla 7 ¿Los jefes inmediatos interactúan con los trabajadores?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Algunas veces | 14 | 15,2 | 15,2 | 15,2 |
| | Casi Siempre | 31 | 33,7 | 33,7 | 48,9 |
| | Siempre | 47 | 51,1 | 51,1 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

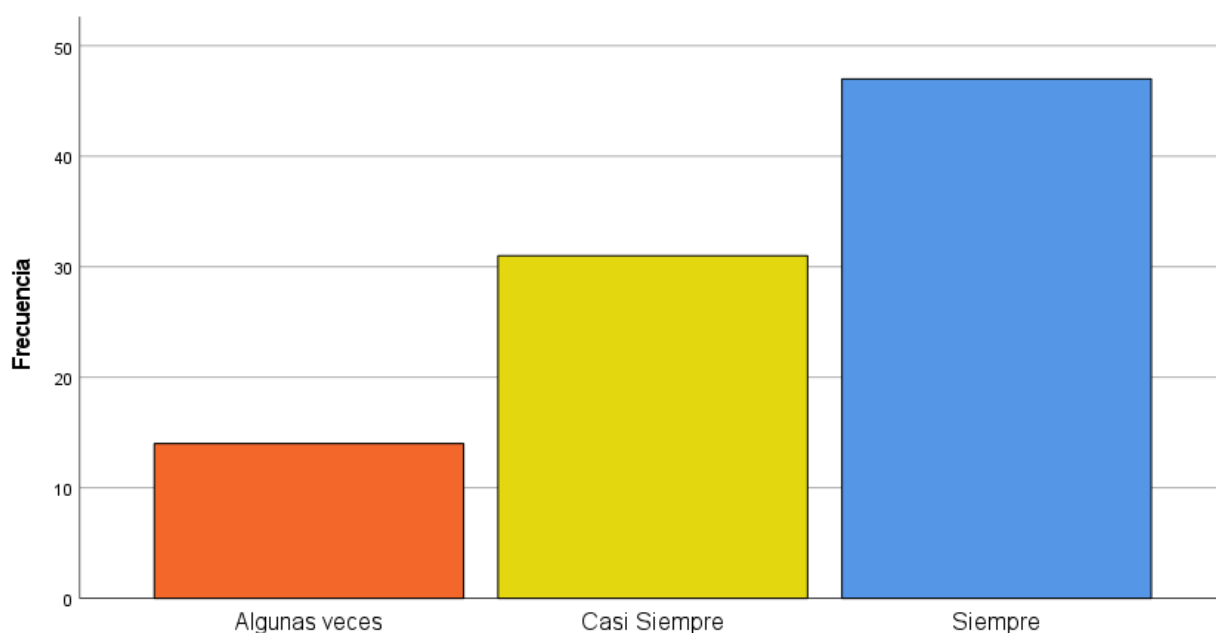


Figura 7 Los jefes inmediatos interactúan con los trabajadores

De la mayoría de personas encuestadas un 51.1% (47 encuestados) respondieron que los jefes inmediatos siempre interactúan con los trabajadores. Un 33.7% (31 encuestados) afirman que casi siempre lo realizan. Finalmente, se observa que el 15.2% (14 encuestados) manifiestan que solo algunas veces sus jefes inmediatos interactúan con ellos.

Tabla 8 ¿Su jefe inmediato manifiesta clara desorganización en los trabajos a realizar?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Nunca | 18 | 19,6 | 19,6 | 19,6 |
| Casi Nunca | 28 | 30,4 | 30,4 | 50,0 |
| Algunas veces | 46 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

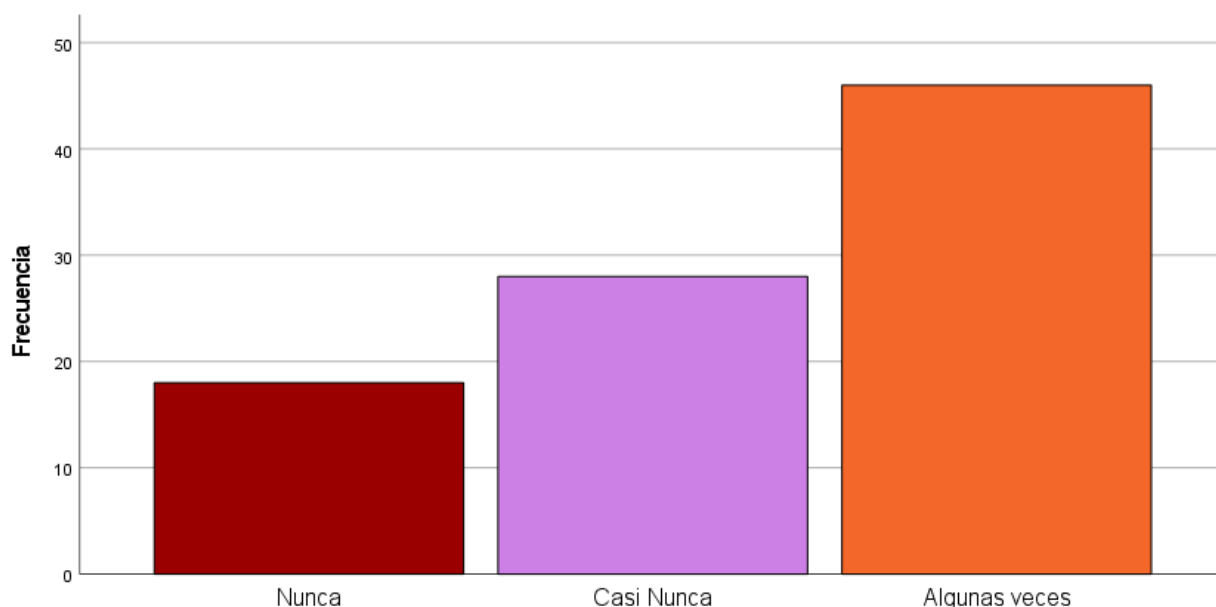


Figura 8 Su jefe inmediato manifiesta clara desorganización en los trabajos a realizar

De las personas encuestadas un 50.0% (46 encuestados) respondieron que algunas veces sus jefes inmediatos manifiestan clara desorganización en los trabajos a realizar. Un 30.4% (28 encuestados) afirman que casi nunca observan desorganización. Finalmente, el 19.6% (18 encuestados) manifiestan que nunca visualizan que su jefe muestre desorganización en los trabajos a realizar.

Tabla 9 ¿Su jefe inmediato evalúa al personal para medir el avance de los objetivos propuesto?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Casi Nunca | 9 | 9,8 | 9,8 | 9,8 |
| Algunas veces | 36 | 39,1 | 39,1 | 48,9 |
| Casi Siempre | 47 | 51,1 | 51,1 | 100,0 |
| Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

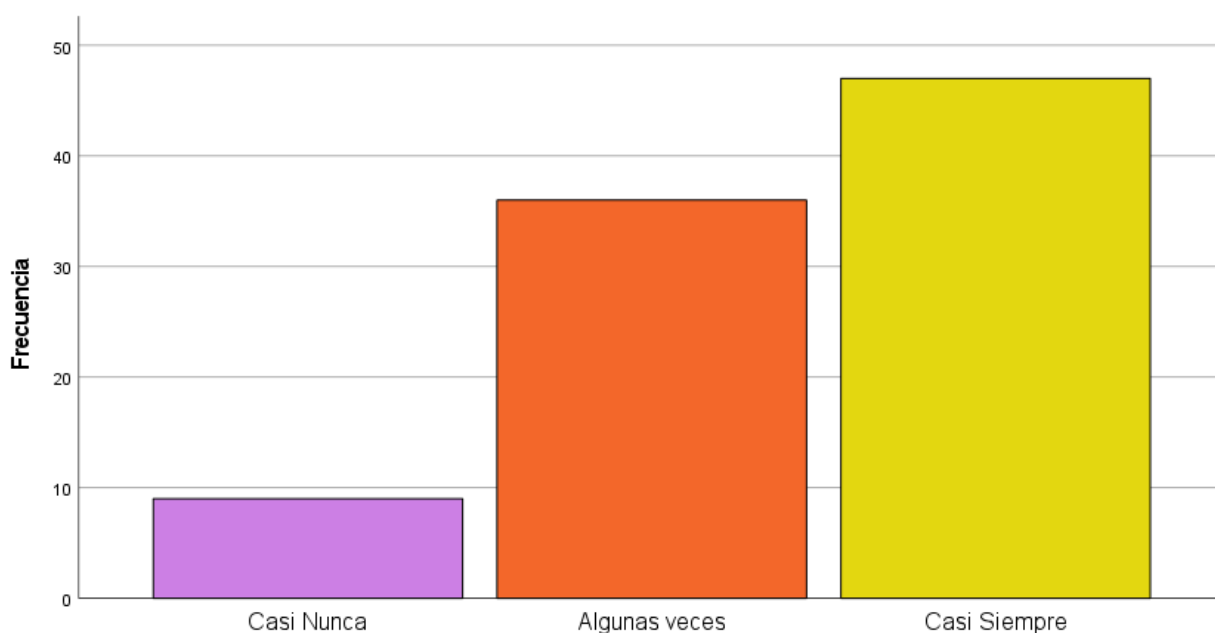


Figura 9 Su jefe inmediato evalúa al personal para medir el avance de los objetivos

De las personas encuestadas un 51.1% (47 encuestados) afirman que casi siempre su jefe inmediato evalúa al personal para medir el avance de los objetivos propuestos. Un 39.1% indican que solo algunas veces su jefe realiza esta actividad. Finalmente, se observa que el 9.8%(encuestados) manifiestan que casi nunca su jefe evalúa al personal para medir el avance de los objetivos propuesto.

Tabla 10 ¿Mantiene una relación incomoda laboral con su jefe inmediato?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 34 | 37,0 | 37,0 | 37,0 |
| | Casi Nunca | 47 | 51,1 | 51,1 | 88,0 |
| | Algunas veces | 11 | 12,0 | 12,0 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

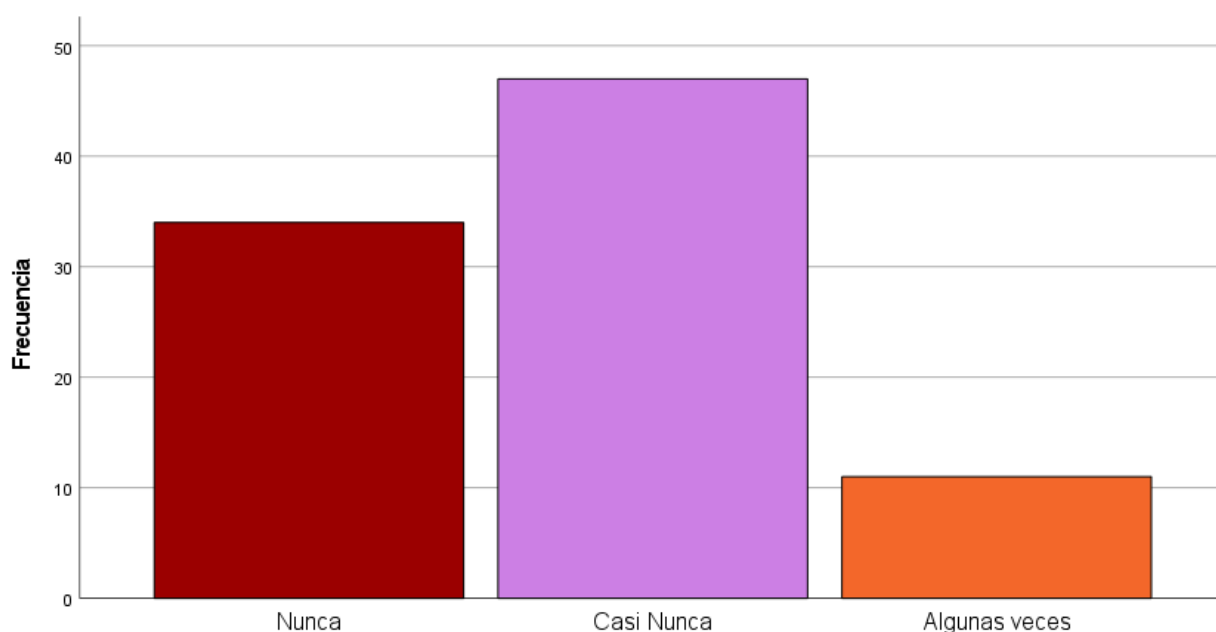


Figura 10 Mantiene buena relación laboral con su jefe inmediato

De las personas encuestadas un 12% (11 encuestados) de los encuestados respondieron que algunas veces mantienen relación incomoda laboral con su jefe inmediato. Un 51.1% de los encuestados afirman que casi nunca llevan mala relación. Mientras un 37% (34 encuestados) manifiestan que nunca mantienen una relación incomoda.

Tabla 11 ¿Considera que las oficinas o espacios reducidos lo desconcentran al desarrollar sus funciones?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 45 | 48,9 | 48,9 | 48,9 |
| | Casi Nunca | 47 | 51,1 | 51,1 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

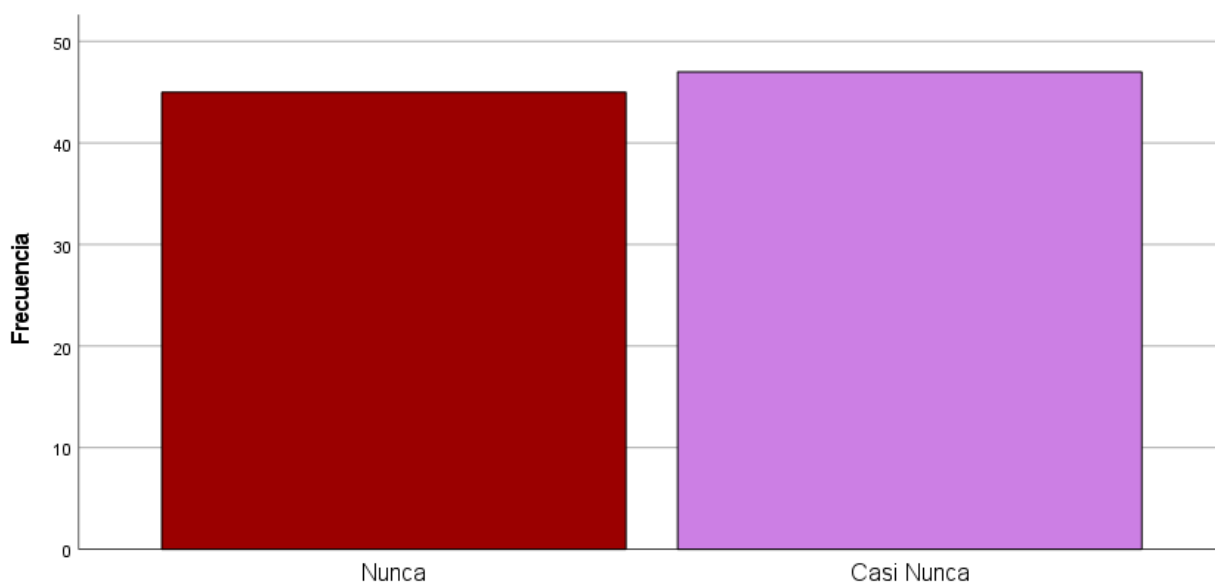


Figura 11 las oficinas reducidas lo desconcentran al desarrollar sus funciones

De las personas encuestadas un 51.1% (47 encuestados) respondieron que casi nunca consideran que las oficinas o espacios reducidos lo desconcentran al desarrollar sus funciones y un 48.9% (45 encuestados) manifiesta que nunca esta condición perjudica el desarrollo de sus funciones.

Tabla 12 ¿Considera que una ubicación apropiada crea espacios adecuados para un ambiente agradable?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 27 | 29,3 | 29,3 | 29,3 |
| | Casi Nunca | 18 | 19,6 | 19,6 | 48,9 |
| | Algunas veces | 47 | 51,1 | 51,1 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

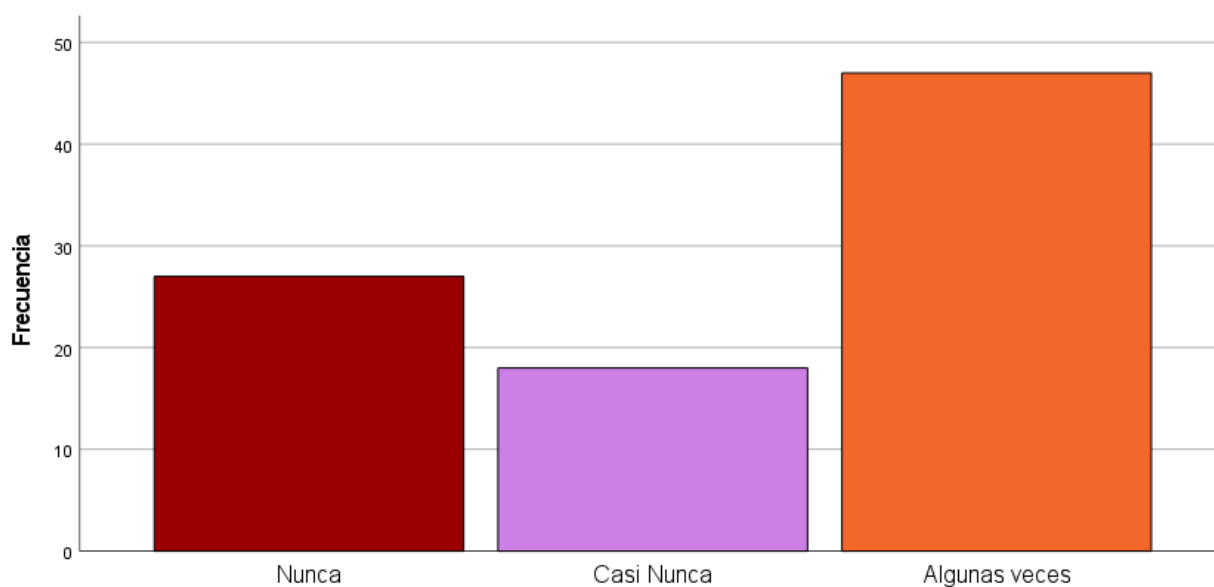


Figura 12 Una ubicación apropiada crea espacios adecuados

De las personas encuestadas un 51.1% (47 encuestados) afirmaron que “algunas veces” consideran que una ubicación apropiada crea espacios adecuados para un ambiente agradable. Un 19.6% (18 encuestados) indicaron que casi nunca este sea un factor que los afecte. Finalmente, se observa que el 29.3% (27 encuestados) manifiestan que nunca consideran que una ubicación apropiada genere el ambiente más agradable.

Tabla 13 ¿La Municipalidad les brinda capacitaciones constantes?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 27 | 29,3 | 29,3 | 29,3 |
| | Algunas veces | 18 | 19,6 | 19,6 | 48,9 |
| | Casi Siempre | 47 | 51,1 | 51,1 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

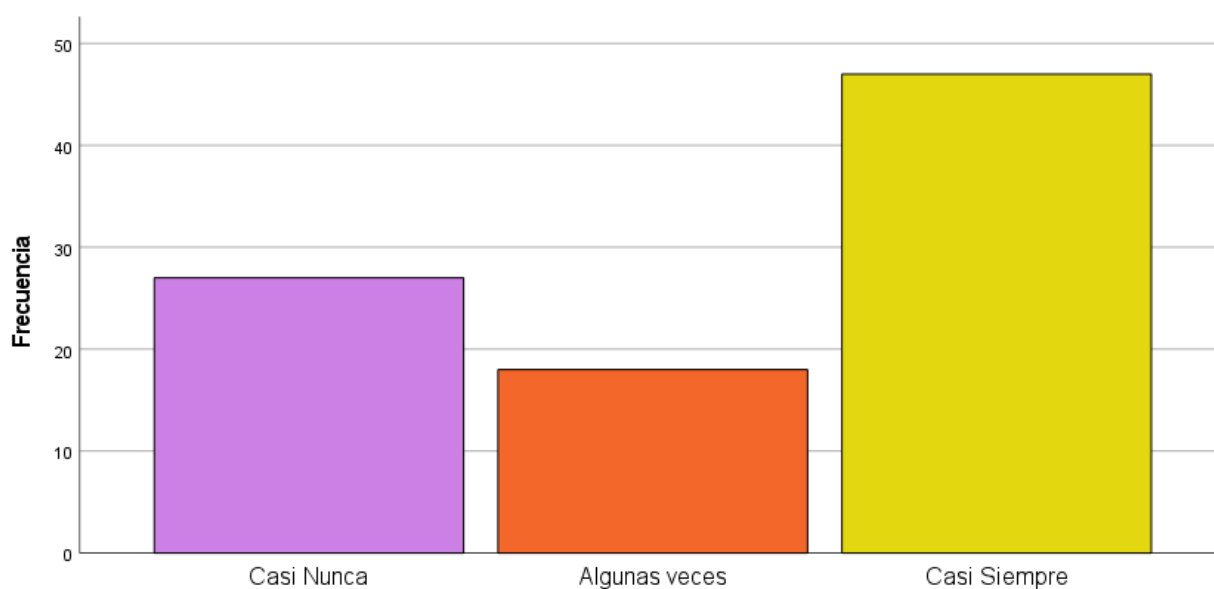


Figura 13 La municipalidad cuenta con personal capacitado en EDAN PERU

De las personas encuestadas un 51.1% (47 encuestados) respondieron que siempre la municipalidad les brinda capacitaciones constantes. Un 19.6% (18 encuestados) afirman que casi siempre reciben capacitación laboral. Mientras, un 29.3% (27 encuestados) manifiestan que algunas veces la municipalidad los capacita.

Tabla 14 ¿Las opiniones que brindas son tomadas en cuenta para la toma de decesiones?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 21 | 22,8 | 22,8 | 22,8 |
| | Casi Nunca | 47 | 51,1 | 51,1 | 73,9 |
| | Algunas veces | 11 | 12,0 | 12,0 | 85,9 |
| | Casi Siempre | 13 | 14,1 | 14,1 | 100,0 |
| | Total | 92 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.WS

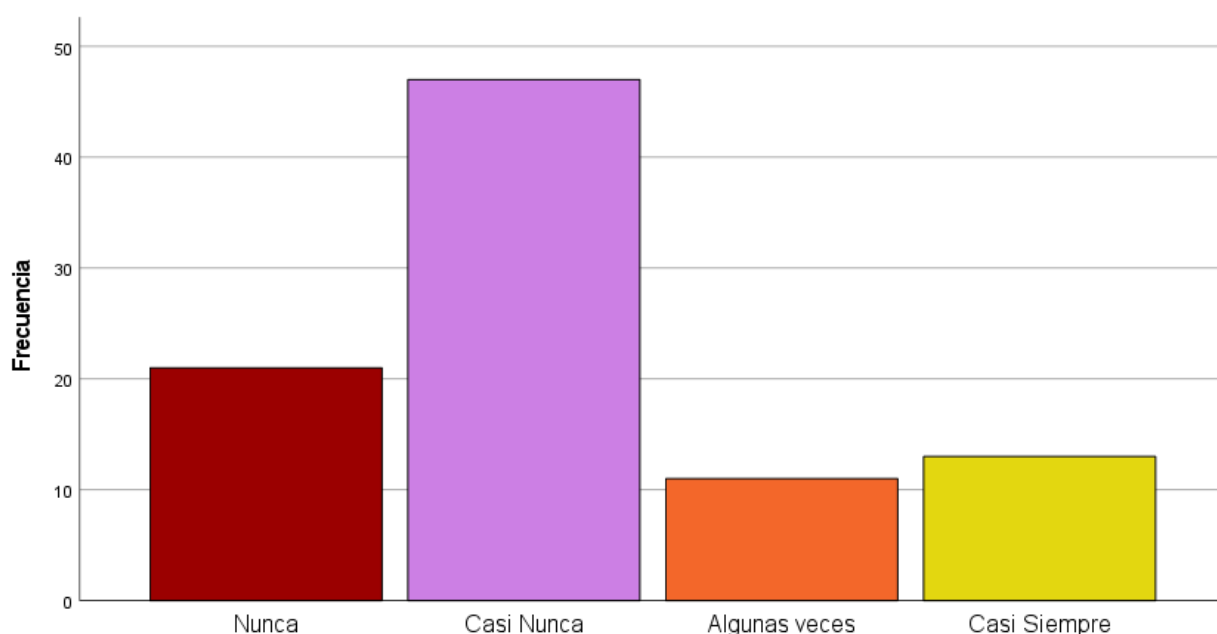


Figura 14 La municipalidad se preocupa en capacitar a la población.

Un 51.1% (47 encuestados) respondieron que casi nunca las opiniones que brindan son tomadas en cuenta para la toma de decesiones, el 14.1% (13 encuestados) afirman que casi siempre sus opiniones son consideradas, Finalmente, se observa que un 22.8% (21 estudiantes) indican que nunca en la municipalidad toman en cuenta sus opiniones.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: A un mejor liderazgo gerencial no existe mayor relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Hualmay 2023.

H₁: A un mejor liderazgo gerencial mayor relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Hualmay 2023.

Hipótesis general.

| | | Correlaciones | |
|---------------------|------------------------|---------------------|-------------------|
| | | Liderazgo gerencial | Desempeño laboral |
| Liderazgo gerencial | Correlación de Pearson | 1 | ,883** |
| | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | N | 92 | 92 |
| Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,883** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | N | 92 | 92 |

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

A un mejor liderazgo gerencial si existe mayor relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Hualmay 2023. Teniendo una correlación de 0,883 lo que indica que tiene una correlación muy alta. Por otro lado, se ha contrastado que el valor de la significancia p-valor=0,001 es altamente significativo.

Hipótesis específica 01

H₀: A un mejor liderazgo autoritario mayor relación significativa con el desempeño laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023.

H₁: A un mejor liderazgo autoritario mayor relación significativa con el desempeño laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023.

Hipótesis específica 01.

| Correlaciones | | | |
|---------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------|
| | | D1: Liderazgo autoritario | V2: Desempeño laboral |
| D1: Liderazgo autoritario | Correlación de Pearson | 1 | ,876** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 92 | 92 |
| V2: Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,876** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 92 | 92 |

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

A un mejor liderazgo autoritario si existe mayor relación significativa con el desempeño laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023. Teniendo un valor de 0,876 lo que indica que tiene una correlación muy alta. Por otro lado, se ha contrastado que el valor de la significancia p-valor=0,000 es altamente significativo.

Hipótesis específica 02

H₀: A un mejor liderazgo democrático no existe mayor relación significativa con el desempeño laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023.

H₁: A un mejor liderazgo democrático mayor relación significativa con el desempeño laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023.

Hipótesis específica 02.

| | | Correlaciones | |
|---------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------|
| | | D2: Liderazgo democrático | V2: Desempeño laboral |
| D2: Liderazgo democrático | Correlación de Pearson | 1 | ,703** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 92 | 92 |
| V2: Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,703** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 92 | 92 |

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

A un mejor liderazgo democrático si existe mayor relación significativa con el desempeño laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023. Teniendo un valor de 0,803 lo que indica que tiene una correlación muy alta. Por otro lado, se ha contrastado que el valor de la significancia p-valor=0,000 siendo altamente significativo.

Hipótesis específica 03

H₀: A un mejor liderazgo liberal no existe mayor relación significativa con el desempeño laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023.

H₁: A un mejor liderazgo liberal mayor relación significativa con el desempeño laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023.

Hipótesis específica 03.

| | | Correlaciones | |
|-----------------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| | | D3: Liderazgo liberal | V2: Desempeño laboral |
| D3: Liderazgo liberal | Correlación de Pearson | 1 | ,785** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 92 | 92 |
| V2: Desempeño laboral | Correlación de Pearson | ,785** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 92 | 92 |

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

A un mejor liderazgo liberal si existe mayor relación significativa con el desempeño laboral de los Trabajadores de Hualmay 2023.es de 0,785 lo que indica que tiene una correlación alta. Por otro lado, se ha contrastado la hipótesis específica 03 puesto que el valor de la significancia p-valor=0,000 es altamente significativo.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Dentro de las metas establecidas de este estudio fue poner bajo investigación la posible relación entre liderazgo gerencial y rendimiento laboral en los empleados del Municipio de la ciudad de Hualmay 2023. Seguidamente, se examinan los hallazgos en función de bases informativas formuladas durante el estudio, asimismo, las conclusiones emitidas por autores afines.

Tenemos al autor Teomary, (2020) quien obtuvo como resultados que permitieron identificar las mejores tácticas para continuar, reconociendo que el líder necesita ajustar su estilo de liderazgo a las demandas actuales, con habilidad de establecer conexiones productivas con los demás y generar colaboración para alcanzar metas, así como motivar al profesor para que desempeñe el rol de facilitador en los procedimientos y vivencias educativas tanto en el salón de clases y en su entorno, permitiendo considerar al alumno como un agente de su proceso de formación educativa. Concluyendo que cada educador cuenta con el deber de mejorar su liderazgo mediante una pedagogía satisfactoria, a su vez demanda un gerente que fomente una gestión eficiente mediante el crecimiento propio. Asimismo, Santa María y Ojeda (2020) concluyó que el entorno laboral afectaba el rendimiento de los colaboradores en la compañía Datapro S.A. Inicialmente, la afirmación expuesta se evidenció a través de los datos obtenidos en el examen descriptivo de las variables y sus dimensiones mediante análisis estadístico, destacando Comunicación, con un 0.68, fue la más significativa, por otro lado, la repercusión en el rendimiento laboral; donde implica la cooperación en labores de colaboración conjunta, con una clasificación de 0,611 influyó en el progreso de actividades, incidiendo en la productividad y desarrollo general; La compensación, evaluada con un 0,605, tuvo un impacto directo en el empleado y su

compromiso, dado que, esta se preocupa por los factores que demanda; El reconocimiento evaluado con 0,502, causó incertidumbre, a causa que, generó dudas, dado que el trabajador no tenía certeza respecto si su labor podría ser apreciada en la empresa; El liderazgo, evaluado con 0,493, identificado por su tendencia a ser autocrático y con escasa participación, especialmente en las labores de la empresa.

También, el autor Paz, (2019) determina que el rendimiento de los empleados es satisfactorio en varios aspectos puestos a estudio, aunque en ciertas áreas como la hora de llegada y versatilidad de adaptarse a nuevas áreas de trabajo, hay margen de mejora, existe un reducido número de personas que muestran carencias, entonces, es imperativo implementar acciones correctivas de manera oportuna, debido a que, la falta de puntualidad en la compañía podría resultar en la interrupción de producción. Considerando los rasgos que identifican el liderazgo y su categorización, genera el argumento que la presencia del liderazgo autoritario contiene consecuencias perjudiciales a los integrantes de la empresa, es este el motivo que sugiere implementar tácticas para ajustar el estilo de liderazgo a innovadoras formas de gestión.

Por otro lado, Dominguez, (2018) confirma la presencia de una correlación negativa entre las variables: Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral. Determina que la conexión del liderazgo en gerencia y rendimiento en el trabajo de empleados del Municipio de San Ignacio se definió como significativa, lo que sugiere que, al incrementar la calidad del liderazgo gerencial, se produce el crecimiento correspondiente dentro del rendimiento en la empresa.

Asimismo, podemos corroborar a través de evidencias extraídas en cada variable

investigada que indican que si existe una relación significativa con resultado de otros autores los cuales abarcaron a las variables de estudio.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se concluye que a un mejor liderazgo gerencial si existe mayor relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Hualmay 2023. Teniendo la correlación correspondiente a 0,883 indicando la correlación elevada. Además, se ha contrastado que el valor de la significancia $p\text{-valor}=0,001$ es altamente significativo.

Se concluye que a un mejor liderazgo autoritario si existe mayor vinculo relevante con la actuación laboral de los empleados de Hualmay 2023. Teniendo el coeficiente de 0.876, la cual indica una correlación significativamente alta. Bajo otra parte, ha contrastado el valor de la significancia $p\text{-valor}=0,000$ es altamente significativo.

Se concluye que a un mejor liderazgo democrático si existe mayor influencia relevante en el rendimiento laboral de los empleados de Hualmay 2023. Con el coeficiente de 0.803, se señala una correlación muy significativa. Por otro lado, se ha contrastado que el valor de la significancia $p\text{-valor}=0,000$ siendo altamente significativo.

Se concluye que a un mejor liderazgo liberal si existe correlación significativa del rendimiento laboral de los empleados de Hualmay 2023. Con un 0.785, denotando una asociación considerable. Por otro lado, se ha contrastado la tercera hipótesis específica en particular debido al valor de $p\text{-valor}=0,000$ es altamente significativo.

Recomendaciones

Se recomienda considerar los hallazgos alcanzados como guía para delimitar las decisiones relacionadas con las variables puestas a análisis en el ámbito del Municipio.

Las autoridades, jefes, jefes inmediatos deben llevar a cabo un liderazgo democrático que permita que los servidores se involucren en las acciones que tenga como fin logros institucionales.

Se recomienda implementar proyectos y programas que conlleven a mejorar el compromiso del trabajador con respecto a la institución. Optimizar los compromisos, como lo son la asistencia en horarios, cumplir cabalmente las funciones encomendadas y entre otras.

Se recomienda ejecutar capacitaciones a los trabajadores municipales puesto que de esta manera se podrá mejorar y reforzar conocimientos profesionales y de este modo ser más productivo aun, brindar incentivos adecuados para así permitir que su desempeño aumente.

CAPITULO V: REFERENCIAS

5.1 Fuentes documentales

- Quispe, E. (2015). *Clima Organizacional y Laboral En La Municipalidad Distrital de Pacucha*, Andahuaylas, 2015 (Pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- García Checa, O. E. (2022). *El liderazgo gerencial y su impacto en el desempeño laboral del personal de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad provincial de Chiclayo*, 2019. [tesis de posgrado, universidad nacional de Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11193>
- Salazar Paiba, F. J. (2021). *El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de la unidad de logística en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao*, 2019. [tesis de pregrado, universidad peruana de las américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1797>
- Baires, C. (2014). *El liderazgo del equipo gerencial y su impacto en la mejora de las relaciones interpersonales en la empresa eléctrica de Guatemala S.A.* (Tesis de licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Blas, K. (2016). *El liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, DOIT, distrito de Independencia 2016.* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Bobadilla, T. (2017). *el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de la agencia del BBVA continental en la ciudad de Cajamarca y su ámbito*

de alcance, año 2016. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca – Perú.

Alvarado Guerrero, Jessica Irene (2016); *“Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del ministerio de salud del Perú.*

Angulo Bolaños, John Jackson (2017); *“El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional.* “Ecuador Astocondor.

Huayanay (2016); *“Estilo de liderazgo gerencial y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa José Carlos mariátegui- Comas“– Perú.* Bain,

5.2 Fuentes bibliográficas

De la Cruz, D. (2022). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque .* Chiclayo.

Dominguez, R. (2018). *Relación entre Liderazgo Gerencial y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Ignacio-2018.* Universidad Cesar Vallejo, Cajamarca.

Montano, schleu, Amp, & Huffmeir. (2022). Un metaanálisis de la contribución relativa de los estilos de liderazgo a la salud mental. *Revista de liderazgo y estudios organizacionales.*

Ordoñez, N. (2021). *Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de Instituciones Educativas Fiscales del Cantón Santa Elena.* Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad- Ecuador.

Paz, M. (2019). *Liderazgo organizacional para la optimización del desempeño laboral del*

personal administrativo de la empresa GANICA C.A. Universidad Nacional Experimental Sur de Lago , Santa Barbra.

Teomary, T. (2020). *Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela.* Universidad del Zulia, Nueva Esparta.

ANEXOS

6.11 1. Instrumento de recolección de datos

Encuesta que mide el liderazgo gerencial y el desempeño laboral

Presentación:

Estimado (a), el presente cuestionario va dirigido a los trabajadores de la Municipalidad de Hualmay y tiene por finalidad obtener información y medir el grado de asociación el liderazgo gerencial y el desempeño laboral, ubicado en la provincia de Huaura, Distrito de Hualmay; las opiniones personales serán relevantes únicamente para el propósito de la investigación.

Indicaciones:

- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro.
- ✓ La escala, código y valoración de calificación es la siguiente:

| Escala | Valores |
|---------------|---------|
| Nunca | 1 |
| Casi nunca | 2 |
| Algunas veces | 3 |
| Casi siempre | 4 |
| Siempre | 5 |

| Nº | VARIABLE X LIDERAZGO GERENCIAL | ESCALA | | | | |
|----|---|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN N° 01: Liderazgo autoritario | | | | | |
| 1 | ¿Su jefe inmediato involucra a los trabajadores en la toma de decisiones? | | | | | |
| 2 | ¿Consideras que tu jefe inmediato maneja una posición autoritaria? | | | | | |
| | DIMENSIÓN N° 02: Liderazgo democrático | | | | | |
| 3 | ¿Existe un ambiente de apoyo mutuo entre trabajadores? | | | | | |

| N° | VARIABLE X LIDERAZGO GERENCIAL | ESCALA | | | | |
|---|---|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | ¿Existe un dialogo cordial entre los trabajadores? | | | | | |
| 5 | ¿Su jefe inmediato propicia reuniones para integrar a los trabajadores? | | | | | |
| DIMENSIÓN N° 03: Liderazgo liberal | | | | | | |
| 6 | ¿Considera que te desenvuelves mejor sin ser supervisado? | | | | | |
| 7 | ¿Los jefes inmediatos interactúan con los trabajadores? | | | | | |
| 8 | ¿Su jefe inmediato manifiesta clara desorganización en los trabajos a realizar? | | | | | |

| N° | VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL | ESCALA | | | | |
|--|---|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN N° 01: Desempeño en relación con sus superiores | | | | | | |
| 9 | ¿Su jefe inmediato evalúa al personal para medir el avance de los objetivos propuesto? | | | | | |
| 10 | ¿Mantiene buena relación laboral con su jefe inmediato? | | | | | |
| DIMENSIÓN N° 02: Desempeño con las condiciones físicas | | | | | | |
| 11 | ¿Considera que las oficinas o espacios reducidos lo desconcentran al desarrollar sus funciones? | | | | | |
| 12 | ¿Considera que una ubicación apropiada crea espacios adecuados para un ambiente agradable? | | | | | |
| DIMENSIÓN N° 03: Desempeño con la participación en las decisiones | | | | | | |
| 13 | ¿La Municipalidad les brinda capacitaciones constantes? | | | | | |
| 14 | ¿Las opiniones que brindas son tomadas en cuenta para la toma de decesiones? | | | | | |